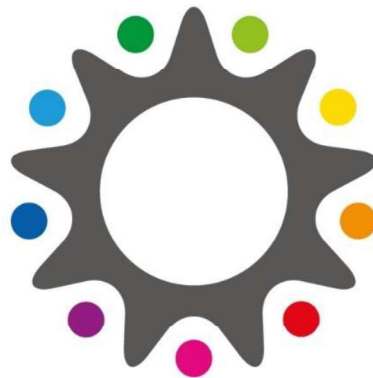


22-6-2023

# Schoolplan 2023-2027

RKBS Maria Bernadette



**PANTA RHEI**  
primair onderwijs

The logo for PANTA RHEI features a colorful, wavy graphic above the text. The text is in a bold, sans-serif font, with 'PANTA RHEI' in a larger size than 'primair onderwijs'.

## Inhoud

1.	Samenvatting.....	2
2.	Inleiding.....	4
2.1	Het schoolplan .....	4
2.2	Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027 .....	4
2.3	Gebruikte kaders .....	4
2.4	Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan .....	5
3.	Algemene schoolbeschrijving.....	5
3.1	Inleiding .....	5
3.2	Identiteit .....	5
3.3	Kernwaarden van de school .....	6
3.4	Missie en visie van de school.....	7
3.5	Het onderwijs .....	7
3.6	Leerlingen .....	10
3.7	Personeel en organisatie .....	11
3.8	Huisvesting .....	12
3.9	Financiën.....	12
3.10	Stichting Panta Rhei.....	12
4.	Kwaliteit van de school.....	13
4.1	Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?.....	13
4.2	Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen? .....	15
5.	Analyse van de school .....	17
6.	Speerpunten van beleid .....	19
6.1	Kansengelijkheid.....	19
6.2.	Een eigentijds curriculum .....	20
6.3	Voldoende én bekwaam personeel .....	22
6.4	Samenwerking met relevante partners .....	23
7.	Personeelsbeleid .....	24
8.	Bedrijfsvoering .....	26
	Bijlage: Verklarende woordenlijst.....	29
	Bijlage: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	30
	Bijlage: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities. ....	31
	Bijlage Gesprek leerlingenraad .....	33
	Bijlage: Kwaliteitszorg vanuit Panta Rhei.....	34
	Bijlage: Teamontwikkeling in pijlers .....	39
	Vaststelling.....	45

## 1. Samenvatting

In dit schoolplan stellen wij u op de hoogte van onze beleidsvoornemens voor de komende vier jaar. U vindt in dit plan zowel de beleidsvoornemens op schoolniveau als de ambities uit het Koersplan van de Stichting Panta Rhei, waarvan onze school deel uitmaakt. In de bijlage vindt u een verklarende woordenlijst voor woorden die veel in onze school gebruikt worden, maar mogelijk onbekend voor u zijn.

### Terugblik

Dit schoolplan is een vervolg op het schoolplan van de schooljaren tussen 2019-2023. Veel acties zijn in deze periode uitgezet en vormen de basis voor dit schoolplan. Het afgelopen schoolplan heeft te maken gehad met onvoorziene zaken (corona), die een doorgaande impact op het onderwijs hebben gehad.

### Corona

Voor ons, kinderen en ouders betekende -door de corona-epidemie- een periode met veel aanpassingen. Zo gingen de kinderen halve dagen naar school, kregen ze thuisonderwijs en werden groepen soms naar huis gestuurd als er te veel besmettingen waren. In deze periode hebben wij geleerd om thuisonderwijs aan te bieden en is de aandacht sterk uitgegaan naar het op orde brengen van de digitale omgeving – Chromebooks voor alle kinderen vanaf groep 4- en het trainen en begeleiden van de leerkrachten om een voldoende aanbod te bieden.

### Resultaat schoolplan 2019-2023

Onderwijskundig en ook op personeelsgebied hebben we in de afgelopen periode belangrijke leerwinst geboekt. Een uitwerking van de bereikte resultaten is te lezen in Hoofdstuk 5 bij Analyse van de voorgaande schoolperiode.

### Doelen schoolplan 2023-2027

Voortbouwend op het vorige schoolplan, hebben wij voor dit schoolplan doelen gesteld. Deze zijn opgesteld en geëvalueerd met het team en hebben geleid tot een concretere uitwerking in de bijlage (Teamontwikkeling in pijlers).

**Ons eerste kerndoel** betreft de kwalitatieve ontwikkeling van onze teamleden. Hiervoor hebben we gekozen voor de inzet van Focus PO en het aanbieden van lesstof via het instructiemodel EDI. Dit staat al redelijk in de steigers, maar zal in de komende jaren verder uitgebouwd en versterkt worden. Begeleiding zal geboden worden zowel extern als intern via directie en de zorgcoördinator. Voor leerkrachten is het belangrijk dat zij hun werk kunnen doen door goed zicht te hebben op de cruciale doelen. Als team willen zo goed mogelijk aansluiten bij de behaalde doelen van de vorige groep, in schooljaar 2022-2023 gebruiken we hier Focus PO voor. Vanaf 2023-2024 wordt er gewerkt met Leerling in Beeld, mogelijk kan dit ook gebruikt worden om de cruciale doelen te volgen. In het team zijn opgeleide specialisten op het gebied van zorg, begaafdheid, dyslexie, taal- en rekenen, sociaal-emotioneel welbevinden, sport en bewegen en coöperatief leren. Vanuit hun taak en verantwoordelijkheid zullen deze specialisten de leerkrachten begeleiden en coachen in hun ontwikkeling en stemmen ze de doelen en het beleid af in het team, de bouw en met de directie. In de meerjarenbegroting reserveren we geld voor het opleiden van leerkrachten voor Kanjertraining (KJT), Orkatraining en EDI en voor de verdere ontwikkeling van specialisten. Voor de bouw- en zorgcoördinatoren handhaven we de ambulante tijd. Evaluatie van de doelen gebeurt tijdens studiedagen en teamvergaderingen. Het jaarplan wordt twee keer geëvalueerd vanuit Schoolmonitor in het management team (MT) en het team.

**Het tweede kerndoel** is het realiseren van thematisch onderwijs vanuit een rijke leeromgeving met een grote mate van zelfstandigheid in en rond de groep.

*Onder thematisch onderwijs wordt verstaan het leren over en verkennen van de wereld vanuit centraal gekozen thema's; vaardigheden en kennis worden binnen deze thema's aangeleerd.*

We geloven en merken dat door de verbinding te leggen tussen alle vakgebieden de kinderen het leren leuker vinden. De methode Alles-in-1 wordt nu vier jaar ingezet in de groepen 4 t/m 8 en de leerkrachten kunnen nu voortbouwen op de inhoudelijke blokplanning die in de vorige fase is gemaakt. In de blokplanning worden de doelen gesteld en wekelijks krijgen de leerlingen een weektaak waarmee ze algemene doelen -soms met keuze op welk moment ze het maken -en individuele doelen behalen. Hierbij stellen we hoge verwachtingen aan de kinderen, zodat ze serieus en taakgericht aan opdrachten werken en trots kunnen zijn op hun resultaat en/of het proces. Voor alle leerlingen geldt dat niet zozeer de landelijke normen maar de eigen ontwikkeling centraal staat.

We werken toe naar een vorm van portfolio die de kinderen aan het einde van een thema aan hun ouders kunnen presenteren.

In de kleuterbouw is de visie vanuit het spelend leren beschreven en ook hen willen we dat zij vanuit een betekenisvolle omgeving tot leren komen. Ook wordt de aansluiting met groep 3 gezocht door regelmatig dezelfde thema's te kiezen.

Voor de komende jaren begroten we ontwikkelingsmaterialen. ICT-middelen zijn ondersteunend aan het onderwijs. We willen leerkrachten scholen om kinderen informatie te laten verzamelen en beoordelen. Ook willen we ze leren om materialen te selecteren, te bewaren en geordend op te slaan.

#### Binnen het kwaliteitsbeleid

We beschrijven wat we willen bereiken op jaarbasis en wie hiervoor verantwoordelijk is of zijn. Als de doelen bereikt zijn vanuit het jaarplan, dan wordt weergegeven in een kwaliteitskaart waar wij als school voor staan. Per schooljaar houden wij drie teamvergaderingen waarin wij de kwaliteitskaarten evalueren.

De concretisering van onze plannen vindt plaats in vier jaarplannen die door de directie wordt afgestemd met het team, de MR en het bestuur. We willen ervoor zorgen dat het onderwijs dat we bieden voor hen herkenbaar en relevant is. Ook willen we de kinderen erbij betrekken. Dit gebeurt via de leerlingenraad en door een afvaardiging jaarlijks te vragen hoe zij de school ervaren en of ze merken dat de doelen worden behaald. Deze omschrijven we vooraf concreet zodat kinderen hierop feedback kunnen geven.

#### Tot slot

We geloven in de kracht van ons team om samen kwalitatief hoogwaardig en maatschappelijk betrokken onderwijs te geven. We willen graag samen optrekken met de kinderen en de ouders en dat betekent dat we goed naar hen luisteren en actief naar hun mening vragen.

In de komende jaren willen we het verwoorde doel van het bestuur om uitstekend onderwijs te bieden realiseren door in dit schoolplan onze schooldoelen te verwoorden en onder te brengen bij de speerpunten van het bestuur. Deze zijn in hoofdstuk 6 omschreven en wij hebben de doelen uit de pijlers onder kunnen brengen bij deze speerpunten.

In ons schoolplan denken wij een passend antwoord te geven op de kaders die vanuit het Koersplan aan ons als team worden gesteld:

- Ons team biedt onderwijs vanuit een veilige structuur waarin wij en ook de kinderen met plezier naar school gaan en uitgedaagd worden om zich te ontwikkelen;
- zorgt vanuit kanselijkheid 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 basisschool Maria Bernadette.

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 in samenwerking met het team, de ouders van de school, de MR, medewerkers van het bestuursbureau en de leerlingen gemaakt. Het schoolplan is geschreven, met de input van al deze geledingen, door de duo-directie: Eric Koele en Ronald Duijs.

Het **team** is in het schooljaar 2020-2021 al gestart met het ontwikkelen van de visie. Zij waren onderdeel van de verschillende pijlergroepen, die het fundament van de ontwikkelde visie vormen. In het schooljaar 2022-2023 zijn er werkgroepen opgericht die vorm hebben gegeven aan bepaalde onderdelen van het schoolplan. Op de studiedagen is er aandacht besteed aan de missie, visie, identiteit, speerpunten en evaluatie van het schoolplan 2019-2023.

Voor het verzamelen van de input van **ouders** is er een thema-avond georganiseerd, waarbij de pijlergroepen om aan- en invulling vroegen over concreet gedrag bij de pijlergroepen. De visie op de ontwikkeling van de kinderen is daar ook bij besproken. Natuurlijk is de MR ook vanaf het begin bij betrokken geweest.

De SWOT hebben wij breed getrokken naar team, ouders en leerlingen. Zo heeft de directie met de **leerlingenraad** een gesprek gevoerd over de sterke en zwakke punten van de school (*bijlage voor input*).

Ook hebben wij de inbreng van externen gevraagd. Hoe kijken bijvoorbeeld stagiaires van de Pabo, de vakleerkrachten en de coördinator van de TSO tegen onze school en ons team aan? Belangrijke informatie waarmee we onze ontwikkeling voor de komende jaren kunnen bepalen.

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;
- ⊗ De notitie Burgerschapsvorming vanuit Panta Rhei;
- ⊗ De recente CAO-PO;
- ⊗ Schoolplan 2019-2023.

## 2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan

Onze doelstellingen vloeien voort uit de door ons gestelde missie en visie. Dit biedt de mogelijkheid om bewuste keuzes te maken en dicht te blijven bij waar we voor willen gaan. Het betekent overigens niet, dat we niet flexibel kunnen of willen zijn, want in het jaarplan willen we ruimte behouden om in te kunnen spelen op wensen en behoeften van teamleden, kinderen en ouders.

Gedurende het schooljaar willen we d.m.v. het schooljournaal, Social Schools en de schoolgids met de ouders communiceren, welke inhoudelijke koers we aanwenden. Door middel van evaluatiemomenten willen we onze richting eventueel bij kunnen stellen.

De directie en het team stellen samen het jaarplan op en leggen dit voor aan de MR voor advies en/of instemming.

Per periode zal een actieplan worden opgesteld in Schoolmonitor. In dit digitale actieplan is verwoord welk doel beoogd wordt, welke activiteiten bijdragen, wie verantwoordelijk is, in welke periode dit wordt bereikt en hoe de resultaten worden geëvalueerd. Dit kwaliteitssysteem is toegankelijk voor teamleden, het bestuur en de MR. We willen de ouders op de hoogte houden door regelmatig in het schooljournaal en de schoolgids te berichten hoe we de ontwikkeling van de Maria Bernadette evalueren, borgen en ontwikkelen.

Ook via informatieavonden zullen we de ouders op de hoogte houden.

## 3. Algemene schoolbeschrijving

### 3.1 Inleiding

De Maria Bernadette is een Rooms Katholieke basisschool van de Stichting Panta Rhei en is gebouwd in het Raadhuiskwartier in Leidschendam. De school staat in een rustige, groene wijk met zowel appartementen als eengezinswoningen, vooral in de wat hogere koopsector. De wijk wordt omsloten door wijken, die meer of minder ook tot het voedingsgebied van de school behoren: flatwijken met sociale woningbouw (Heuvelwijk en de Prinsenhof), Sijtwende in Voorburg, de Verzetsheldenbuurt, de Zijde, 't Lien, de wijk Veurse Hout, Damsigt en de Rietvink. In deze wijken, op de Heuvelwijk en de Prinsenhof na, wonen slechts geringe aantallen kinderen met een anderstalige achtergrond en is het opleidingsniveau van de ouders gemiddeld (MBO) tot hoog (HBO/WO). Er is de afgelopen jaren een toename te zien van anderstalige ouders op school.

### 3.2 Identiteit

Onze school is een Rooms-Katholieke basisschool. Voor ons betekent het dat ieder mens verantwoordelijk is voor zijn denken en handelen. Met de verhalen van de Bijbel als voorbeeld en de methode Trefwoord geven wij het begrip katholiek inhoud. De katholieke identiteit blijkt vooral uit de aandacht in het lesprogramma met de methode Trefwoord, drie vieringen in de kerk per schooljaar en het vertellen van Bijbelverhalen bij belangrijke christelijke feestdagen.

We gaan uit van de relatie tussen catechese en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan. In ons thematisch onderwijs komen diverse geestelijke stromingen aan de orde, zodat kinderen vroeg kennismaken met verschillende meningen en uitgangspunten. Belangrijk vinden wij om bezinning en verbinding te zoeken in deze verschillende perspectieven.

Op onze katholieke school is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale-, culturele- of levensbeschouwelijke achtergrond. We willen de verschillen die er zijn tussen mensen en culturen met voldoende achtergrond, positief waarderen en bespreken. Andersdenkenden geven wij de ruimte om hun mening te geven vanuit het respect voor anderen en hun overtuiging.

Van onze ouders vragen wij, dat de kinderen mee doen met alle activiteiten die vanuit de school tijdens lestijden worden ondernomen. Hierbij behoren dus ook de vieringen in de kerk.

### 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.

Deze kernwaarden willen we op de Maria Bernadette vormgeven in het onderwijs en in contact met de omgeving. Ons doel is dat ieder kind zich bekwaam voelt en zelfstandig kan handelen vanuit een goede relatie met de begeleiders en medeleerlingen. Hierbij streven wij naar een schoolklimaat, waarin kinderen zich veilig en gerespecteerd voelen. Ieder kind mag zichzelf zijn.

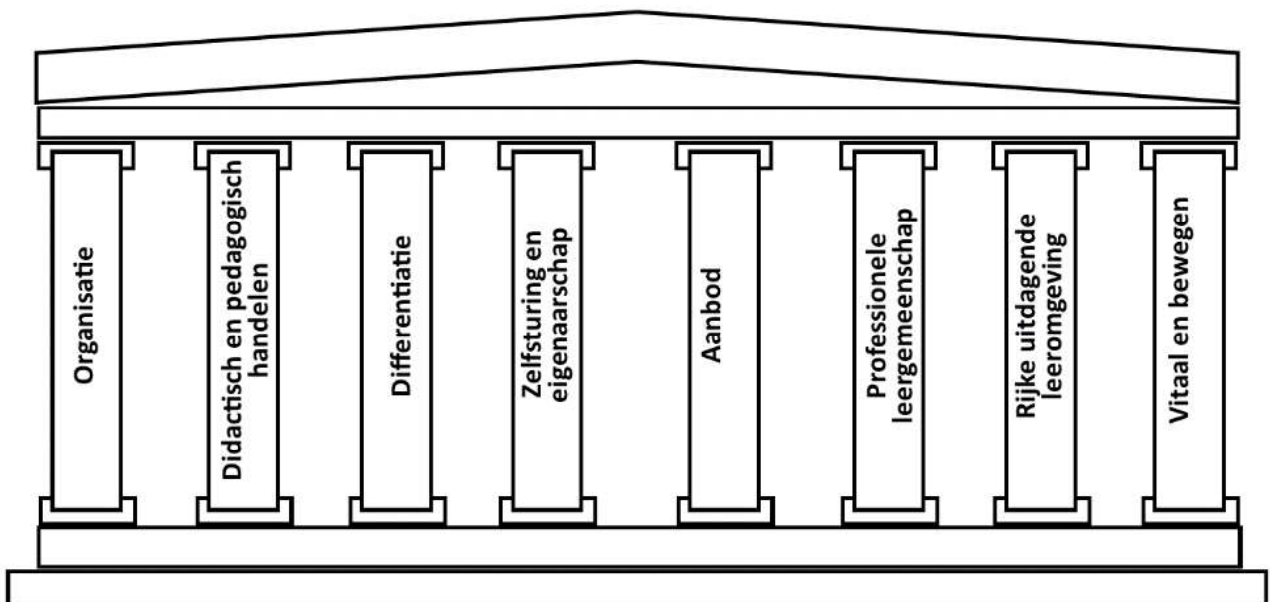
Op onze school hebben wij hoge verwachtingen van de leerlingen. Wij geloven in de kwaliteiten van ieder kind en dagen hen uit om deze verder te ontwikkelen. Met de ouders als educatief partner willen we goed afstemmen, zodat ieder kind gemotiveerd is om te leren en zichzelf kan ontwikkelen. Via het voeren van doelengesprekken en werkend met wektaken werken wij aan het eigenaarschap van leerlingen.

Voor ons onderwijs maken wij gebruik van de structuren van coöperatief leren, om de actieve rol van de leerlingen te bevorderen. Wij schenken aandacht aan de creatieve vorming en sport en bewegen. Bij coöperatief leren oefenen kinderen sociale- en kennisvaardigheden door samen te werken, te overleggen en keuzes te maken.

Wij hechten aan de volledige ontplooiing van onze leerlingen tot waardevolle, sociale, kritische, zelfbewuste individuen met oog voor de medemens en de omgeving. In dit kader past ook het profiel van de Gezonde School.

Al deze waarden worden vormgegeven via de acht opgestelde pijlers. Zij zijn de kapstok voor de ambities en leiden tot meetbaar en concreet gedrag. In het hoofdstuk over onderwijs worden deze concreter in beeld gebracht.

In onderstaande afbeelding zijn de acht pijlers vormgegeven.



FIGUUR 1: PIJLERS MARIA BERNADETTE

### 3.4 Missie en visie van de school

#### Missie

Wij, het team van de Maria Bernadette, stimuleren kinderen actief te leren en zelfstandig keuzes te maken, zodat ze zich kunnen ontwikkelen tot kritische, sociale burgers.

De kinderen, de ouders en het team werken samen, zijn positief en hebben vertrouwen in elkaar. Als katholieke school doen we inspiratie op uit alle levenservaringen.

#### Visie

Op de Maria Bernadette werken, leren en spelen de kinderen op goede wijze samen. Ieder kind bieden we effectieve instructie, verwerking en mogelijkheden om de kwaliteiten te leren kennen en ontwikkelen.

Met ouders stemmen we het leerproces van de kinderen af.

Wij zorgen voor een betekenisvolle, maatschappelijke context; er is extra aandacht voor creativiteit, sport, gezondheid, natuur, ICT en duurzaamheid.

### 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, jaarlijks worden methoden-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de cognitieve vakken in januari (M-toets) en juni (E-toets). Trendanalyses worden besproken, plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen. Het volgen van de ontwikkeling van de individuele leerlingen krijgt steeds meer vorm. Zo wordt er schoolbreed gewerkt met Focus PO om de cruciale doelen beter in beeld te krijgen.

Vanaf 2024 wordt er gewerkt met Leerling in Beeld van CITO om het zicht op de ontwikkeling beter zichtbaar te maken. De NSCCT wordt in groep 4 en 6 afgenomen, zodat we een onafhankelijk beeld krijgen of we hoge verwachtingen naar alle leerlingen hebben.

De NIO wordt in groep 8 afgenomen om te kijken of behaalde ontwikkelingen in lijn zijn met de capaciteitentest. Vanaf groep 6 wordt een 'uitstroomverwachting' opgesteld na de M-CITO's, met input van alle school gerelateerde zaken van de leerkracht. Wij kijken naar de mogelijkheden van de leerlingen en adviseren kansrijk.

Zo worden hoge verwachtingen uitgesproken en besproken wat er nodig is om op koers te blijven of de koerst bij te stellen. Voor de kwaliteitsborging - via een PDCA-cyclus- werkt het MT met Schoolmonitor. Ook voldoet de school aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het school ondersteuningsprofiel (SOP) en verzorgt ze onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen.

#### Teamontwikkeling: pijlers

In het team zijn vooruitlopend op het nieuwe schoolplan groepjes gevormd die de pijlers met de visie op het nieuwe gebouw hebben uitgewerkt. Deze zijn zichtbaar in dit schoolplan. De pijlergroepen hebben dit voorbereid en gepresenteerd aan elkaar. De stand van zaken in schooljaar 2022-2023 vormt het uitgangspunt voor alle nieuwe plannen en is terug te vinden in de bijlage (Teamontwikkeling in pijlers).

In het vorige schoolplan spraken we over: Ik kan het zelf, iedereen hoort erbij, wij leren van en met elkaar en natuurlijk, een gezond leven. Deze onderdelen zijn nu terug te vinden onder de pijlers. In het komende schoolplan werken we naar de punten die vermeld zijn in de gekleurde tekstblokken. We hebben met elkaar verwoord waar we de komende vier jaar voor willen gaan, gericht op de volgende acht pijlers:

#### **PIJLER: Eigenaarschap**

- Talenten leren kennen en ontwikkelen
- Leerkracht durft los te laten
- Leerkracht in een coachende rol

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... onze leerkrachten durven beredeneerde keuzes te maken in het aanbod om aan de onderwijsbehoefte te voldoen. (wat heeft mijn groep/leerlingen nu op dit moment nodig?).

... onze leerlingen kunnen de 'leerkuil' gebruiken. Zo kan de leerling nadenken hoe hij/zij het te behalen doel gaat bereiken.

... onze leerkrachten kunnen de SLO-doelen vertalen naar de jaargroep en maken dit in kindertaal overzichtelijk voor de leerlingen, zodat onze leerlingen inzicht krijgen in de te behalen doelen van de periode/het jaar.

#### **PIJLER: Organisatie**

- Drie nauw samenwerkende bouwen
- Een herkenbare dagstructuur
- Leeractiviteiten in en rond de groep

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... zijn doelen en activiteiten op elkaar afgestemd en vastgelegd.

... kunnen onze leerlingen zelfstandig en gericht handelen, rekening houdend met leerkracht en elkaar.

... kunnen onze leerlingen zelf keuzes maken, leren door te doen en door te evalueren.

#### **PIJLER: Vitaal en bewegen**

- Profiel Gezonde School
- Structureel bewegend leren in de klas
- Vitale werknemers en kinderen

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... is bewegend leren zichtbaar tijdens lessen en vergaderingen.

... wordt het vakwerkplan bewegingsonderwijs uitgevoerd en geëvalueerd.

... zien we een verbetering in de personeelsenquête op het gebied van vitaliteit.

#### **PIJLER: Pedagogisch en didactisch handelen**

- Betekenisvol leren in thema's en op sociaal-emotioneel gebied
- Voorbeeldgedrag en doelgerichte instructie
- Samenwerking met relevante partners

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... onze leerlingen passen de principes vanuit de Kanjertraining toe (in de bovenbouw ook Orka-training);

... onze leerlingen kunnen zelf keuzes maken over het instructieaanbod en wanneer zij leerstof verwerken;

... onze leerkrachten bieden doelgerichte, gedifferentieerde instructie en passen de verwerking aan op het doel.

... onze leerkrachten houden de ouders periodiek op de hoogte van de leerlingen;

#### **PIJLER: Professionele leergemeenschap**

- Leerlijn 'leren leren' hanteren
- Expertteams per vakgebied
- Leerkrachten in een coachende rol

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... onze leerlingen zijn gemotiveerd, omdat zij werken met een leerplan, afweten van de leerkuil en begeleiding krijgen op "leren leren" (volgens de leerlijn)

... onze leerkrachten zijn expert op een bepaald vakgebied van waaruit zij hun ervaringen uit opleidingen delen met hun collega's

... onze leerkrachten worden begeleid om een meer coachende (begeleidende) rol aan te nemen t.o.v. de leerlingen.

#### **PIJLER: Differentiatie**

- Effectieve instructie op niveau (EDI)
- Eigen doelen in weektaak/ planner
- Portfolio ontwikkelen

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... de pijlergroep promoot het invullen van een portfolio. Hierin komen max.3 dingen waar de leerlingen zelf voor gekozen hebben. Denk aan een doel wat zij behaald hebben of waar ze heel erg trots op zijn

... de teamleden krijgen uitleggen over het werken met een portfolio

... de leerkrachten geven korte opdrachten om de portfolio's te laten vullen door leerlingen.

... de leerling laat zien wat hij/zij geleerd heeft of waar hij/zij trots op is binnen de periode

#### **PIJLER: Rijke leeromgeving**

- Gewerkt met weektaak en reflectie op doelen
- Handelend en betekenisvol leren
- Groepsdoorbroken werken binnen de school

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

Onze leerlingen/ onze leerkrachten...

.. gaan leren om vanaf groep 2 aan te geven welke opdracht zij gaan doen en hoe deze opdracht gegaan is.

... moeten leren samenwerken (ook met andere leeftijden) en een ander kunnen helpen leren.

... bieden een rijke leeromgeving aan ingericht in het project

... staan open om talenten te delen met collega's. En lessen aan meerdere groepen te geven vanuit interesse

#### **PIJLER: Aanbod**

- Sterk basisaanbod: FocusPO, inzet EDI
- Doorgaande leerlijnen op alle gebieden
- Structureel aanbod executieve functies

#### **Aan het eind van de schoolplanperiode:**

... Onze leerkrachten werken structureel met Focus PO , kunnen leerdoelen verwoorden in ik-doelen

... Onze leerkrachten werken dagelijks met het EDI-model

...Onze leerlingen hebben inzicht in hun eigen leerdoelen

De acht pijlers vormen het fundament van ons onderwijs. Deze pijlers zullen vorm krijgen in het dagelijks handelen. In de Gezonde school zal er nauw worden samengewerkt tussen de bouwen, met duidelijke kaders voor de leerlingen om zich optimaal te ontwikkelen. In het lesaanbod is aandacht voor de complete ontwikkeling van de leerlingen, zowel cognitief als sociaal-emotioneel, zowel fysiek als mentaal. Dit gebeurt onder andere door het gebruik van de Kanjer- en Orkatraining, de methodes, bewegend leren, de inhuur van vakleerkrachten en het Open Podium.

Onze leerlingen leren in een rijke, betekenisvolle leeromgeving door middel van thema's gevuld met passende doelen en aansluitende leeractiviteiten in en rond de klas. Hier wordt ook gekeken hoe de omgeving onderdeel kan vormen van deze leeromgeving. Instructies zijn doelgericht, er wordt nog meer gekeken naar wat de leerlingen beheersen

Door uit te gaan van de Dynamische Driehoek willen we de ouderbetrokkenheid vergroten. Leerlingen zijn onderdeel van de gesprekkencyclus, er wordt mét in plaats van alleen over leerlingen gesproken. Hierdoor willen wij het eigenaarschap bij leerlingen vergroten. Het vergroten van eigenaarschap bereiken wij nog meer door de EDI-aanpak met 'ik-doelen'. Deze zijn nu vooral zichtbaar op de weektaken. Aan het eind van de schoolplanperiode zal de ontwikkeling van leerlingen anders in beeld worden gebracht dan alleen met een kaal cijfer. In 2023-2024 wordt gestart met een pilot Sportfolio, waarin leerlingen aangeven wat zij al beheersen en waar zij nog op oefenen. Dit kan de aanloop zijn naar een meer portfolio-achtig rapport.

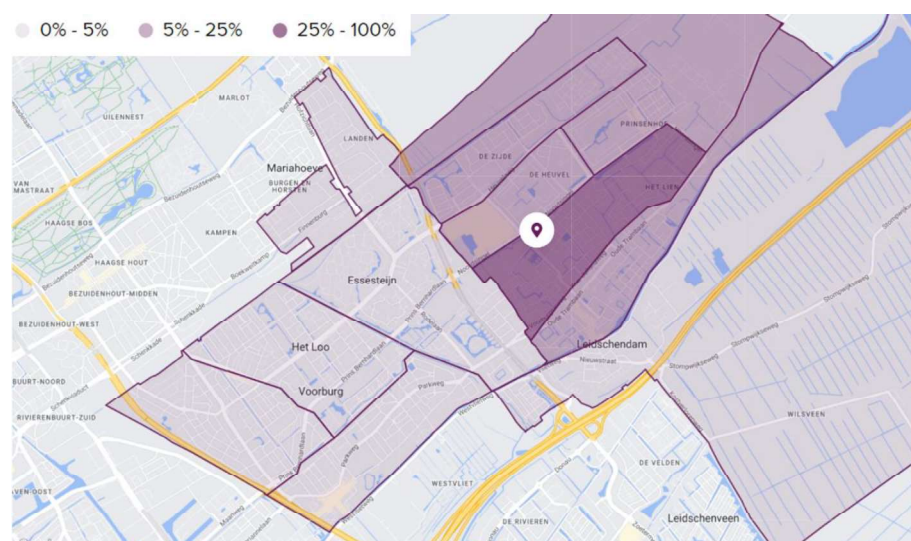
De bovenstaande manier van werken vraagt een veranderende aanpak voor de leerkrachten, van klassikaal sturend naar meer coachend. Hier zullen wij met elkaar in ontwikkelen. Het verder professionaliseren van het team gebeurt onder meer door het onderverdelen van professionele leergemeenschappen, een heldere rol voor de specialisten creëren en het overgaan naar een Opleidingsschool.

### 3.6 Leerlingen

Op 1 februari 2023 had onze school 262 leerlingen. Dit aantal zal stabiel blijven, omdat we kiezen voor een maximale instroom per groep van 30 leerlingen.

Voorheen was dit 33 leerlingen. We willen uitgaan van de mogelijkheden van het kind; ten gevolge hiervan kan het voorkomen dat groepen groter zijn dan 30 kinderen, omdat kinderen vervroegd doorstromen of doubleren. Op termijn betekent dit, dat uit wordt gegaan van een leerlingaantal rond de 260 leerlingen op de teldatum van 1 februari. De kinderen komen over het algemeen uit gezinnen met een gemiddeld of hoger opleidingsniveau.

Zoals al eerder vermeld, komen de meeste kinderen uit het Raadhuiskwartier en uit de wijken Damsigt en Prinsenhof (zie figuur 1).



FIGUUR 1 WAAR WONEN DE LEERLINGEN?

Het is voor ons haalbaar om met de kinderen gemiddelde tot hoger gemiddelde opbrengsten na te streven. Dit blijkt ook uit de schooladviezen die we de kinderen kunnen geven en de resultaten die we gemiddeld over de jaren behalen.

### 3.7 Personeel en organisatie

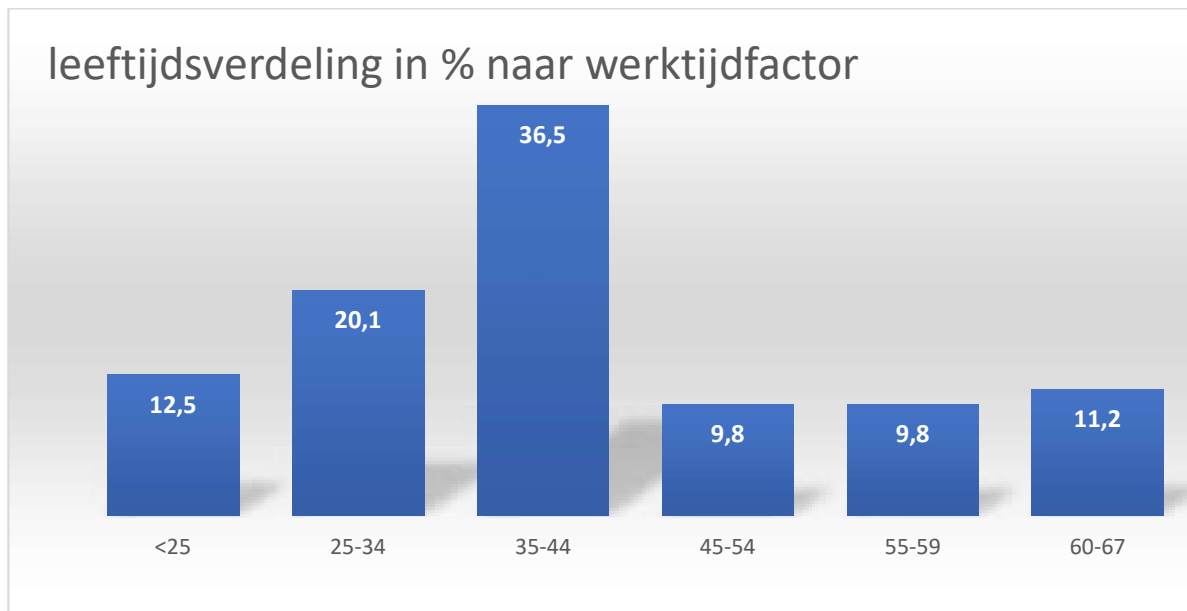
Op de Maria Bernadette wordt er gewerkt met een duo-directie, zij nemen besluit in overleg met het team en het managementteam (MT). Het MT bestaat uit de zorgcoördinator, drie bouwcoördinatoren en de twee directeuren. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het MT. Het MT bestaat uit drie vrouwen en drie mannen.

De directeuren beschikken over het diploma Schoolleider Vakbekwaam en voldoen aan de bepalingen in het Schoolleidersregister.

Er zijn -inclusief MT- 25 teamleden, waarvan 7 in voltijd, 18 in deeltijd. Vijf leerkrachten zijn benoemd in de LC-schaal, elf leerkrachten in de LB-schaal. De school beschikt over algemeen ondersteuner en twee leraar ondersteuners. Ook is er een administratief medewerker voor vier uur per week.

Binnen de school hebben we een aantal specialisten. Zo zijn er specialisten voor taal, rekenen, zorg en hoogbegaafdheid. Met deze specialisten zijn afspraken gemaakt over de invulling van hun rol. Onder andere klassenbezoeken, beleid maken en onderdelen op de verschillende onderdelen vallen hier onder.

De gemiddelde leeftijd op 7 maart 2023 is 40,5 jaar. De leeftijdsverdeling is onderstaande grafiek weergegeven.



Al onze leerkrachten zijn bevoegd om les te geven. Zij professionaliseren zich door middel van scholing (individueel of team). Sinds 2021 wordt er gewerkt met professionele leerteams waar de leerkrachten elkaar opzoeken om samenwerking in de bouwen/ bouwdoorbrekend te bevorderen en het pedagogisch-didactisch handelen van leraren vergroten.

Verder is de vakleerkracht gymnastiek drie dagen in dienst van de Maria Bernadette. Hij geeft alle groepen 3 t/m 8 twee keer les per week en de kleutergroepen 1x les. We huren een vakleerkracht muziek in die één keer per twee weken in de groep les geeft (in totaal 15 lessen per schooljaar per groep). Drie teamleden zijn lid van de MR en één leerkracht is lid van de GMR. Er is ook één leraarondersteuner die het team vertegenwoordigt bij de oudervereniging.

### 3.8 Huisvesting

*De Rooms-Katholieke basisschool Maria Bernadette is in 1985 ontstaan na het samengaan van de Mariaschool, die is opgericht op 1 januari 1933 en Bernadettes Kleuterhof. In dat jaar wordt ook het gebouw aan de Van Ruysdaellaan in gebruik genomen. In 2002 is het gebouw uitgebreid en gerenoveerd.*

De school beschikt over 10 lokalen, een aula, twee spreekkamers en maakt gebruik van de aan de school verbonden gymzaal.

Het gebouw verkeert in een voldoende staat van onderhoud. Het schoolplein is groen en het gedeelte achter de school wordt samen met Vlietkinderen onderhouden.

De school krijgt nieuwbouw (prognose was 2025). Dit heeft geleid tot een verscherpte visie op onderwijs en een toekomstbestendig gebouw. Met het team is gesproken over het onderwijsconcept en de wensen voor de in te delen ruimtes. Ons onderwijsconcept blijft het leerstofjaarklassensysteem, maar met meer mogelijkheden voor activiteiten in en rond de klas. In het ontwerp wordt gesproken van 3 bouwen: 1-3, 4-6, 7-8. Per bouw is een spreekkamer gepland en een extra lokaal. Dit extra lokaal moet multifunctioneel kunnen worden gebruikt om tegemoet te komen aan ons brede aanbod (muziek, sociaal-emotioneel, handvaardigheid). Verder is de wens uitgesproken om het extra lokaal onderdeel te maken van de verkeersruimte, zodat er een plein met werkplekken ontstaat.

Het werken met drie bouwen vraagt meer van de bouwcoördinatoren, zeker omdat 5-6 moet aansluiten bij 7-8 met Alles-in-1.

De nieuwbouw zal op de huidige locatie van de school komen, bij het schrijven van dit schoolplan is nog niet duidelijk waar de school tijdelijk gehuisvest zal worden.

Het nieuwbouwtraject wordt begeleid door HEVO, in schooljaar 2023-2024 zal gekeken worden naar het voorlopig ontwerp.

### 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.

De school werkt met een meerjarenbegroting en een formatieplan. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren. De school heeft geen eigen reserves.

Naast de middelen voor de begroting ontvangt de Oudervereniging de ouderbijdragen en de school twee subsidies die apart worden verantwoord.

De vrijwillige ouderbijdrage wordt geïnd door de Oudervereniging, die de ouders ook verzoekt om een bijdrage voor het Kwaliteitsfonds, waarmee het onderwijs extra wordt ondersteund. De Oudervereniging verantwoordt zich naar de ouders via de site, op een ouderavond en vergadering, waar ook de begroting en jaarrekening wordt besproken.

Er is overleg tussen de schoolleiding en het Dagelijks Bestuur van de Oudervereniging over de besteding van de gelden. De Oudervereniging beslist hier zelf over tijdens de Algemene Ledenvergadering in september/oktober. Alle ouders krijgen hiervoor een uitnodiging.

Zie verder hoofdstuk 8 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. Deze wordt ondersteund door het bestuursbureau: Senior stafspecialisten op de verschillende domeinen en secretariaatsmedewerkers. Ook directies van de scholen worden het bestuursbureau ondersteund door het 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](http://www.stichtingpantarhei.nl)

## 4. Kwaliteit van de school

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

Toelichting vanuit de school

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. Een uitgebreid stuk over kwaliteitszorg binnen Panta Rhei vindt u in de bijlage.

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.

De directie van de Maria Bernadette evalueert samen met het MT, het team, de ouders (MR) en de kinderen het onderwijs tussentijds.

### Traject en inbreng van het team

In het afgelopen schooljaar 2021-2022 heeft het team zich gericht op de vraag hoe het onderwijs in het nieuwe schoolgebouw vorm zou moeten krijgen en waar we ons dan nog verder in willen bekwamen. Deze visie is vastgelegd in de acht pijlers die al in de komende jaren vorm gaan krijgen, ook al kunnen we pas over een aantal jaren in het nieuwe gebouw. Onze doelstelling is het dat de kinderen dan reeds met nieuwe ontwikkelingen hebben kennisgemaakt en zich snel vertrouwd voelen vanuit een stevige en herkenbare basis.

Deze pijlers geven de basis en ook de ambities weer. In hoofdstuk 6 worden de aspecten van de pijlers ondergebracht bij de speerpunten van het bestuur. We maken voor ieder dan 'zichtbaar' waar we over vier jaar-als team willen staan. De complete uitwerking van de pijlergroepen is te lezen in de bijlagen.

In de komende jaren bezinnen we ons op de vraag of we willen gaan voor het predicaat **Excellente School**. Als we dit doen, dan willen we dit behalen omdat we een school zijn met een hoge mate van *welbevinden* gebaseerd op een veilige omgeving, goede groepsdynamiek en uitstekend groepsmanagement. Gericht op *welbevinden*, omdat wij in 2022-2023 dit onderdeel toevoegen van ons label van 'Gezonde school'. Het predicaat is ook onderdeel van ons gesprek over de managementrapportage.

De voorzitter van het bestuurskantoor heeft kritische succesfactoren omschreven (te vinden in de bijlage *kwaliteitszorg vanuit Panta Rhei*). Wij hebben hierbij aangegeven op welke wijze wij hieraan reeds voldoen of er dit aandacht krijgt in de komende schoolplanperiode. Tussentijds worden de doelen en resultaten besproken met de voorzitter van het College van Bestuur en de medewerker Onderwijskwaliteit.

### Inbreng van de ouders (tevredenheid enquête en informatieavond)

In de medezeggenschapsraad verantwoordt de directie en de vertegenwoordigers van het team het beleid van de school en wordt om feedback gevraagd. Waar gewenst kan een onderwerp breder uitgezet worden of tijdens een informatiebijeenkomst met de ouders besproken worden. Zo kunnen wij als team bij de analyse ook deze aspecten meenemen.

Tijdens een bijeenkomst voorafgaande aan dit schoolplan hebben ouders bijgedragen aan een SWOT-analyse. De bevindingen hiervan zijn verwerkt in de SWOT.

### Inbreng van de leerlingen

Met de leerlingenraad hebben we een gesprek gevoerd over hoe de school wordt ervaren. Via een placemat hebben de groepsvertegenwoordigers met een afvaardiging van de klas input opgehaald. Hier zat ook een vragenlijst bij. Het gesprek is hierna verwerkt in de SWOT (, uitwerking van het gesprek vindt u in de bijlage 'gesprek leerlingenraad').

### Schoolplan uitwerken in jaarplannen

Het schoolplan wordt verdeeld in vier jaarplannen. Zo'n jaarplan wordt jaarlijks besproken met het team en de MR. We evalueren op basis van de aspecten genoemd in Schoolmonitor; de positieve aspecten worden opgenomen in de school- en bouwafspraken die jaarlijks 1x geëvalueerd worden door de verantwoordelijke leerkracht of de directeur.

De inhoudelijke afspraken worden opgenomen als project in Schoolmonitor met alle mogelijkheden van evaluatie en borging.

### Expert leerkrachten

Binnen het team wordt de verantwoordelijkheid voor een project toegewezen aan een expert-leerkracht die de vakinhoudelijke kennis heeft om dit onderwerp samen met collega's uit te werken, in het team te brengen en samen met de collega's volgt wat ieder nodig heeft om te slagen.

Op onze school zijn er expert-leerkrachten op de volgende gebieden:

Specialisme	Omschrijving
<b>Leerlingenzorg</b> (zorgcoördinator)	Begeleiding en coaching van leerkrachten, beleidsplannen cruciale leergebieden, passend onderwijs voor leerlingen
<b>Taal, dyslexie en NT2</b> (taal coördinator)	Vanaf de kleuters aanpassingen voor leerlingen die minder snel leren lezen of extra ondersteuning nodig hebben om de NL-taal te leren
<b>Coöperatief Leren</b> (bouwcoördinator)	Borgen van het toepassen van coöperatieve strategieën in elke groep (die bijdragen dat iedere leerling bij de groep hoort en om leerlingen d.m.v. interactie en betrokkenheid tot leren laten komen).
<b>(Hoog) begaafdheid</b> Coördinator HBG	Beleid continueren en afstemmen voor kinderen die behoefte hebben aan extra uitdaging en het aanbod van opdrachten van een hogere denkorde
<b>Rekenen</b> rekencoördinator	Het begeleiden van de leerkrachten bij de implementatie van de nieuwe rekenmethode en zorgen voor een doorgaande leerlijn
<b>Gedrag en groepsdynamiek</b> Kanjercoach	Vanuit de Kanjertraining is een coach gericht op een goede sfeer in alle groepen en is voor begeleiding en intervisie aanspreekbaar
<b>ICT</b> ICT-coördinator	Een leerkracht is zowel voor organisatorische aspecten als het beleid verantwoordelijk

Per jaar worden de afgesproken onderwerpen afgerond, voordat er nieuwe worden toegevoegd. We willen als team de focus behouden, daarom is het van belang dat de onderwerpen regelmatig worden besproken tijdens vergaderingen en ieder het aangeeft als iets heel goed of juist niet loopt. De directeur zorgt ieder schooljaar voor een jaarplan, dat in de periode april en mei wordt vastgesteld met het oog op het nieuwe schooljaar.

Individuele leraren en het team kunnen afstemmen welke scholing noodzakelijk is om deze doelen te bereiken. Het team stelt het werkverdelingsplan op en verdeelt onderling de taken. De directie heeft deze kaders voor het werkverdelingsplan met het team vastgesteld.

De kinderen wordt via de leerlingenraad en de groene raad ook om advies gevraagd.

Aan het einde van het schooljaar is uit het schoolplan een jaarverslag te genereren uit Schoolmonitor dat aan het team, de MR en aan het College van Bestuur wordt gestuurd.

De MR is het klankbord voor de directeur en het team, maar ook de Oudervereniging wordt jaarlijks gevraagd hoe ze de school ervaren (1 top en 1 tip).

De directeur voert met alle teamleden gesprekken op basis van de gesprekscyclus en als een leerkracht startend is, worden doelen gesteld conform de ontwikkeling van de leerkracht. We zoeken aansluiting in zijn of haar ontwikkeling bij de te verwachten pedagogische en didactische doelen volgens de door Panta Rhei ontwikkelde standaard.

Met alle leraren, die vakbekwaam zijn, wordt één keer per drie jaar een beoordelingsgesprek gevoerd en wordt jaarlijks geëvalueerd of de leerkracht erin slaagt om zich te ontwikkelen in lijn met de schoolontwikkeling en met mogelijkheden voor zelfontplooiing (functioneringsgesprek).

#### 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](http://www.stichtingpantarhei.nl) onder de tab 'beleid'.

## 5. Analyse van de school

### 5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

De afgelopen schoolplanperiode hebben wij vorm gegeven aan de volgende ontwikkelingen:

- **Rekenen:** Vanaf groep 3 wordt gewerkt met Getal en Ruimte. Grotendeels op papier, er is speciale aandacht voor het noteren van tussenstappen.
- **Sociale vaardigheden: Kanjertraining en Orkatraining:** Teamscholing zodat iedereen gekwalificeerd les kan geven, ook nieuwe collega's krijgen zo spoedig mogelijk scholing. Orkatraining is een ingezette interventie in de groepen 5 t/m 8. Vanaf 2023 ook voor groep 4.
- **Blokplanning en Weektaak:** Het thematisch werken wordt vormgegeven via een blokplanning, waar de cruciale doelen en keuzes worden vastgelegd. Dit leidt tot te weektaak voor de leerlingen, waardoor leerlingen meer keuzes krijgen in hun leerproces.
- **Kindgesprekken en ouders:** We voeren 3x per jaar een gesprek met de ouders en leerlingen (vanaf groep 6), waarbij nu ook een terugkoppeling plaatsvindt van gemaakte afspraken in december.
- **Groep 1 t/m 3 spelend leren:** Betekenisvol leren en een doorgaande leerlijn, waarbij het thematisch aanbod wordt afgestemd tussen groep 1, 2 en 3. Dit is gericht op het spelend en betekenisvol leren.
- **Focus PO en cruciaal aanbod:** Leerkrachten brengen de cruciale doelen in kaart. Dit leidt tot onderwijsplannen en een beredeneerd aanbod. Het programma wordt gebruikt en ingezet, maar het team heeft nog behoefte om dit effectief in te zetten.
- **PO-VO en kansrijk adviseren:** De afgelopen jaren hebben we meegedaan aan het traject PO-VO. Hiervoor hebben we een subsidie gekregen. Gericht op kinderen die op een deelgebied of met leerpotentie om hoger te scoren te begeleiden om gericht en zelfstandig aan het vakgebied en de executieve functies te trainen.
- **Specialisten in het team:** In de afgelopen vier jaar zijn meerdere specialisten opgeleid die de collega's kunnen begeleiden en coachen. Dit geldt voor gedrag, dyslexie, NT2, rekenen en bewegend leren. Als bepaalde specialisten wegvallen, dan kijken we met elkaar hoe we het aanbod kunnen continueren.
- **Vitaal en Gezond:** Het team heeft op voordracht van de gymleerkracht zich uitgesproken om gedurende de dag het leren meer te willen verbinden aan beweegactiviteiten. De gymleerkracht denkt hierover mee en begeleidt hen bij het uitvoeren van deze activiteiten.
- **Professionele leergemeenschappen:** In het team zijn PLG's gevormd, met als eerste opdracht om de pijlers met de visie op het nieuwe gebouw uit te werken. Deze zijn verwerkt in dit schoolplan, gebaseerd op de informatie uit deze PLG's.

Voor het nieuwe schoolplan kwamen de volgende punten uit de evaluatie naar voren om te borgen. Deze zijn opgenomen in de pijlers en uitgewerkt in de ambities en doelen.

- *Focus PO en cruciaal aanbod:*
- *Vitaal en Gezond:* uitbreiding in het reguliere lesaanbod, vitaliteit behouden leerkrachten. Keuzes maken als team, tijd vrijhouden voor borgen (EDI, zelfstandig werken, weekplanner, CL).
- Welbevinden van leerlingen en regelmatig kindgesprekken;
- *Specialisten in het team:* plannen, begeleiding en coaching.

### 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 school ondersteuningsplan (SOP) van de school;
- ⊗ Rapportages van onderwijsinspectie en/of extern deskundigen;
- ⊗ Resultaten van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (Arbo);
- ⊗ Resultaten van de tevredenheidsenquêtes (personeel, ouders en leerlingen) voorjaar van '21 (SMS);
- ⊗ Resultaten van kwaliteitsmetingen (checklist basiskwaliteit (op aanvraag bij de directie in te zien);
- ⊗ 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

In het schooljaar 2022-2023 is er met input van het team, ouders en leerlingenraad informatie verzameld voor de SWOT. Op basis van deze informatie is de volgende analyse gemaakt, waarbij **blauw** door meerdere geleidingen worden genoemd:

Sterke punten	Zwakke punten
<p><b>Toegankelijkheid leerkrachten voor ouders en leerlingen</b> Ouders ervaren de leerkrachten als prettig en goed bereikbaar. Er wordt altijd met respect gereageerd. goed, duidelijk en eerlijk. <i>leerlingen geven aan:</i></p> <p><b>Zicht op ontwikkeling</b> Er wordt goed gekeken naar de ontwikkeling en bijgestuurd op de resultaten. Er wordt besproken wat goed gaat en wat nog anders kan. Goed om te zien hoe er groepsdoorbroken wordt gewerkt aan de taalontwikkeling.</p> <p><b>ICT</b> Vanuit ouders wordt aangegeven dat de schermtijd afspraken en afwisseling met papier erg prettig zijn. Ook de Chromebooks voor groep 4 t/m 8 en de tablets bij de kleuters wordt genoemd.</p> <p><b>Werkklimaat</b> Het thematische werken door de hele school en de inzet van Coöperatief leren wordt als erg gunstig ervaren.</p> <p><b>Specialisten</b> De inzet van de specialisten en de bijbehorende opdrachten worden als krachtig ervaren. Wat is er nodig om dit nog meer te versterken.</p>	<p><b>Grootte van de groepen</b> <i>De groepen zijn behoorlijk groot. En de extra begeleiding valt ook nog wel eens weg als de ondersteuner toch voor de groep moet. Dit maakt het zicht houden op de individuele leerlingen moeilijker.</i></p> <p><b>Focus op het primaire proces-&gt; bewuste keuzes</b> Het brede aanbod dat wij verzorgen (Swim2Play, judo, Trias) wordt gewaardeerd, maar zorgt ook dat het team ervaart dat het voor veel drukke periodes zorgt en afleidt van het primaire proces. Door een helder overzicht wat we wel (en wanneer) doen neemt dit gevoel weg. Bewuste keuzes of het aanbod bijdraagt aan onze onderwijsvisie zijn essentieel hierin.</p> <p><b>Tussen- en eindresultaten</b> De tussen-opbrengsten bevinden zich niet structureel boven de ondergrenzen. Door in te zetten op cruciale doelen en onderwijsplannen werken we structureel aan betere resultaten.</p> <p><b>Talentedprogramma's – uitdagingen</b> <i>Kan de school nog meer doen, mogelijk in samenwerking met ouders en instanties om de talenten van kinderen te ontwikkelen. Hoe kan ICT en de WG HB hier meer op inspelen voor <a href="#">elke leerling</a>?</i></p> <p><b>Sociaal welbevinden</b> <i>Niet iedereen voelt zich fijn op school, daar moeten we met elkaar op blijven letten.</i></p>
Kansen	Bedreigingen
<p><b>Nieuw gebouw</b> Er komt nieuwbouw voor de Maria Bernadette. Dit biedt mogelijkheden voor modernisering van het onderwijs en samenwerking met relevante partners. Het leidde nu tot een hernieuwde visie.</p> <p><b>Inzet ouders</b> Ouders als actieve partners bij activiteiten door ze direct te benaderen als de school denkt dat ze bij kunnen dragen aan een onderwerp of activiteit. Nu COVID minder zichtbaar is, kan dit meer terugkomen in de school.</p> <p><b>ICT</b> De kinderen werken voldoende met digitale middelen, maar deze worden niet echt ingezet om kritisch en creatief te leren denken. Schoolblocks en het 'protocol schermtijd' zorgen voor een eerste stap. Hoe implementeren we dit? Doorgaande leerlijn vanuit PR vraagt nog implementatie.</p> <p><b>Korte instructie en doelen</b> Breng nog beter in beeld wat de kinderen kunnen en vertrouw hen toe dat ze willen leren naar een doel. Dat voorkomt te lang uitleggen; biedt ze mogelijkheden om te laten zien dat ze iets kunnen. Via EDI-scholing komende jaren uitbouwen.</p> <p><b>Overblijf</b> <i>Door de overblijf zelf te regelen is een doorgaande leerlijn en het pedagogisch klimaat makkelijker te borgen.</i></p>	<p><b>Nieuw gebouw</b> Nieuwbouw kan betekenen dat je meer dan een jaar naar een andere locatie moet. Hoe wordt de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd? Welke tijdlijn wordt aangehouden? Wat is het budget én wat is de invloed daarvan op de keuzes?</p> <p><b>Personeelstekort</b> In de huidige tijd is er weinig personeel te vinden. <i>Versterkt nog door ziekte en COVID.</i></p> <p><b>Keuzes in extern aanbod</b> Met zoveel extern aanbod kan de hele lesweek worden gevuld, wat is onze kern en wat draagt bij aan onze onderwijsvisie?</p> <p><b>Instroom NT2</b> De laatste jaren is er een toename in leerlingen met NT2. Wat vraagt dit van ons team? Wat is er nodig om hier beter mee om te gaan.</p> <p><b>Overblijf</b> <i>Overblijf in de huidige vorm stopt in juli 2023. Met team, input ouders en MR is ervoor gekozen om de overblijf vanaf komend schooljaar zelf te regelen.</i></p>

N.B. Niet alle zaken uit de SWOT zijn om te zetten in doelstellingen. Dat geldt wel voor de volgende zaken: ICT-beleidsplan, instructie volgens EDI, keuzes maken in breed aanbod, zicht op de leerlingen en actief NT2-beleid.

## 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

We werken vanuit de basisprincipes van EDI. Dat betekent dat alle leerlingen zoveel mogelijk leren vanuit het gestelde lesdoel. De leerkracht biedt een structuur aan waarbinnen kinderen vanuit vier fases wordt geleerd om het zelf te doen. Differentiatie vindt zeer zeker plaats maar bij voorkeur vanuit het lesdoel, dus kinderen dragen bij aan het leren van zichzelf en de groep.

Doel in de komende jaren is dat de leerkracht de leerling leert om het eigen werk te evalueren en hierop samen te reflecteren. Dit kan per activiteit, per les, per dag en per week. Deze gesprekken dragen bij aan de leermotivatie en taakgerichtheid van leerlingen en worden dus ook met alle leerlingen gevoerd.

In de bovenbouw – vanaf groep 5 of 6- willen we de kinderen helpen om te leren plannen en organiseren, op gemaakte opdrachten te reflecteren en structuur aan te brengen om goed voorbereid te zijn op de overgang naar het VO. De ouders worden betrokken in de doelen die nagestreefd worden.

De talenten van kinderen op andere gebieden willen we stimuleren door bedragen in de begroting op te nemen om te borgen dat de extra culturele en sportieve activiteiten behouden kunnen worden.

In de NRO-rapportage van november 2022 wordt duidelijk dat de afgelopen drie jaar het percentage opstroom-leerlingen relatief hoog was. Sinds drie jaar wordt bij de adviezen zo objectief en positief mogelijk geadviseerd. Door breed te kijken naar het kind, proberen wij zo kansrijk mogelijk te adviseren.

Per klas streven we naar minimaal een dag ondersteuning. Deze wordt met elkaar bepaald, ook kijkend naar de zorgzwaarte. De ondersteuning wordt ingezet, zodat de kinderen die het nodig hebben extra herhaling krijgen om aan te kunnen blijven sluiten bij de groep en voortgang te zien in de eigen ontwikkeling.

#### 6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

<b>Wat gaan we doen?</b>	<b>Welk resultaat willen we realiseren?</b>
<i>Kansrijk adviseren met zoveel mogelijk enkele adviezen (worden door kernteam vastgesteld)</i>	Minder opstroom van leerlingen afkomstig van onze school in de derde klas van het VO
<i>Leerlingen veel succeservaringen geven</i>	Een kind dat zich voldoende op eigen niveau heeft ingezet krijgt een voldoende voor proefwerken en op het rapport. Zowel binnen de instructie als in de analyse en beoordeling waardering tonen.
<i>Hoge verwachtingen stellen aan alle leerlingen</i>	Minder tijd aan de 'uitvallers' hoeven besteden doordat meer kinderen voldoen aan de groepsdoelen. De leerkracht kan en durft de doelen kleiner te maken en soms te beperken.
<i>Compacten en opdrachten van een hogere denk orde voor kinderen met een voorsprong. Bewijs-proef invoeren (voor kinderen die denken lesstof reeds te beheersen).</i>	De leerkracht stelt uitdagende opdrachten op en de leerlingen gaan deze aan. Deze opdrachten dragen bij aan het leren van de groep.
<i>In het volgsysteem een rapportagesysteem inzetten dat inzicht geeft in de ontwikkeling van de executieve functies</i>	Kinderen en ouders zicht en perspectief bieden welke –extra-inspanningen- kunnen leiden tot het bereiken van een gewenst resultaat gericht op de

	executieve functies (vb. overwinnen van de leerkuil).
<i>Inhuur van specialisten om talentontwikkeling te signaleren en kunnen duiden</i>	Op het gebied van sport, muziek, expressie en ICT mogelijkheden bieden om talenten te ontdekken, benoemen en waarderen.
<i>NT2-beleid opstellen om anderstalige kinderen -in de onderbouw- dezelfde doelen te laten behalen.</i>	Wij zijn in staat om de kinderen een gericht programma te bieden met hulp van de NT2 specialist en de ondersteuners.

## 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. *Zie bijlage*
- We stellen een visie op voor duurzaamheid die op alle niveaus uitgedragen wordt in voorbeeldgedrag.

### 6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

In de huidige situatie zijn onze leerkrachten vanuit verschillende kaders gericht op het bereiken van de einddoelen. Hierover wordt in het team en in de bouw vaak het gesprek gevoerd; de leerkrachten voelen werkdruk vanuit het brede aanbod, het risico dat je vooral kwantiteit biedt en minder kwaliteit en dat het lastig is om iedere dag weer een gefundeerde keuze te maken. We proberen als team om keuzes te maken op langere termijn en bereiden onze thema's gezamenlijk voor in een blokplanning. Ons team is gericht op verder ontwikkeling maar wil graag vitaal blijven en iedere dag met plezier les kunnen blijven geven. In de komende jaren zijn we gericht op het opstellen van een leerplan door de doelen vanuit de verschillende kaders (Focus PO, SLO, leerlijnen methodes en beleidsplannen zoals digitale vaardigheid en burgerschap) met elkaar in verbinding te brengen. Dit krijgt vorm in de thema's en dit wordt gepland tijdens het opstellen van de blokplanning. De allerbelangrijkste vragen die bij het samenstellen van het leerplan langskomen zijn: Waarom willen we dat onze kinderen een bepaald onderwerp, vak of activiteit krijgen aangeboden? Wat gaan ze ervan leren of er aan hebben? En op welke wijze bieden we dat aan? Wat vraagt het van ons en van de kinderen?

Hierbij is de reflectie op de centrale missie en visie van groot belang. Wij hebben aangegeven dat wij de leerlingen willen laten ontwikkelen tot kritische, zelfdenkende en sociale leden van de maatschappij. Vanuit onze katholieke identiteit worden de normen en waarden als belangrijk benoemd. En wij willen kinderen veel succeservaringen laten opdoen, opdat zij zich competent en bekwaam voelen op de school voor VO waar zij hun schoolloopbaan voortzetten. Het team zal met deze visie-aspecten in het achterhoofd keuzes mogen maken om kinderen een rijk en compleet aanbod te bieden waarbij keuzes gemaakt mogen en moeten worden. Niet alles hoeft gedaan te worden en extra activiteiten willen we zoveel mogelijk aan laten sluiten bij het leerplan en het actuele thema. De bijdragen en initiatieven van kinderen en ouders zijn wezenlijk om los te durven laten en meer ruimte te geven voor talentontwikkeling. Dit doen we ook door het inhuren van specialisten die doelen en lesstof aantrekkelijk en procesgericht aan kunnen bieden (EHBO in groep 8, lessen digitale vaardigheden, lessen muziek, lessen handvaardigheid, Cultuureducatie met Kwaliteit en Swim to Play /Judo).

In het jaarplan willen we tevens opnemen welke activiteiten geleid door instanties zoals de politie, bureau Halt, les door het gehandicaptenplatform, de Dode Hoek les, de Derde Kamer, Media wijsheid, de Week tegen het Pesten enz. we structureel in willen zetten en er aandacht aan geven en waar mogelijk ook de verbinding naar thuis leggen.

Vanuit de werkgroep van directies is bij het eigentijds curriculum gekeken naar het burgerschapsonderwijs. Hier hebben wij hebben als Panta Rhei een visie op burgerschapsonderwijs geformuleerd. Deze luidt als volgt:

*De Maria Bernadette 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<sup>1</sup>):

- 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.

### 6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

<b>Wat gaan we doen?</b>	<b>Welk resultaat willen we realiseren?</b>
<i>In de komende vier jaren per groep de doelen op alle leergebieden verzamelen en waar mogelijk verbinden.</i>	Een leerplan per jaargroep dat aansluit bij het leerjaar erop volgend en voor de leerkrachten een helder inzicht wat er verwacht wordt en waar keuzes gemaakt kunnen worden.
<i>Als team een cursus of studie volgen om kinderen te kunnen coachen bij het zicht krijgen op interpersoonlijke kenmerken en hierbij ontwikkeling na te streven.</i>	Een leerlijn voor de executieve functies van groep 1 t/m 8. Een meer coachende rol van de leerkrachten
<i>portfolio</i>	Leerlingen meer eigenaarschap laten ervaren voor het eigen leerproces, inzicht geven in de subjectificatie
<i>We richten ons op de doelen vanuit de leerlijn digitale geletterdheid zoals opgesteld door Panta Rhei.</i>	De leerlingen hebben vaardigheden geleerd en kunnen bewuste keuzes maken hoe ze digitale middelen in kunnen zetten bij het leren en in contact met anderen.
<i>We gaan in gesprek over wat we al doen op het gebied van burgerschap en welke doelen en activiteiten we willen aanbieden</i>	Een beredeneerd aanbod voor burgerschap opnemen in het leerplan. Dit wordt als bijlage toegevoegd volgens ambitie 2.
<i>Keuzes maken wat we nu al en In het nieuwe gebouw bewust kunnen doen om duurzaam met materialen en de omgeving om te gaan.</i>	Een aantal aspecten nu al doorvoeren. Kinderen en leerkrachten hierbij betrekken. Het nieuwe gebouw voldoet bij de start aan een aantal duurzaamheidseisen. We willen zorgen dat we er zo goed mogelijk mee omgaan.
<i>Engels aanbod vergroten en omschrijven wat we in alle jaren leren</i>	Vooraf meer op niveau leesboeken kunnen bieden, lesactiviteiten aanbieden in het Engels en gesprekjes in kleine groepjes in de bovenbouw met een native speaker. Kinderen met een Engelstalige achtergrond inzetten om de groep te laten leren.
<i>We brengen in kaart wat we als school doen ten aanzien van de doelen voor burgerschap en ontwikkelen/bieden (nieuw) aanbod rond de doelen waar we nog te weinig doen.</i>	Alle doelen van burgerschap worden bediend met een samenhangend onderwijsaanbod.
<i>We kiezen een manier om de ontwikkeling van onze leerlingen rond burgerschap te monitoren en brengen dit in de praktijk.</i>	De manier waarop wij burgerschap bij onze leerlingen monitoren is akkoord bevonden door de Onderwijsinspectie.

## 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

#### Huidige situatie

Tot nu toe hebben we alle tien de groepen nog kunnen bemannen met gekwalificeerd personeel. De druk op iedereen wordt steeds groter. Parttimers vallen soms in of ondersteuners staan incidenteel voor de klas en leerkrachten of specialisten met een ambulante taak wordt regelmatig gevraagd om een groep over te nemen. Ook de directie neemt incidenteel groepstaken op zich.

We proberen in de breedte sterk genoeg te blijven door ondersteuners op te leiden tot leraarondersteuner en Leerkrachten in Opleiding (LIO) de mogelijkheid te bieden om bij ons stage te lopen. Zo ontstaan voor hen mogelijkheden en krijgt ieder kind les van een opgeleide leerkracht of ondersteuner.

We willen creatief zijn en anticiperen door nieuw personeel een prettige omgeving te bieden en begeleiding bij het thuis raken in de organisatie en het lesaanbod. Onze leerkrachten laten we zoveel mogelijk ondersteunen vanuit de formatie, leerlingen van het ROC of vrijwilligers. Ons team en ook de directie wordt ondersteund door een algemeen ondersteuner/managementassistente die zoveel mogelijk van de extra dingen die gebeuren op een dag voor de leerkrachten uit handen kan nemen.

#### Vacatures

De komende vier jaar hebben we twee arbeidsplaatsen in de formatie via natuurlijk verloop. Mogelijk invloed voor de schoolorganisatie wordt vooral gevoeld doordat we relatief veel jonge leerkrachten hebben waarvoor gezinsuitbreiding en het zoeken naar geschikte woonruimte kan leiden tot verlof (zwangerschaps- en ouderschapsverlof), verhuizingen of vermindering van het aantal werkdagen.

#### Stagiaires

Onze school biedt elk halfjaar stageplaatsen aan studenten van de Pabo en het ROC. In het schooljaar 2022-2023 waren er in het eerste halfjaar in zeven (van de tien) groepen PABO-stagiaires. In de tweede helft was er ruimte voor tien stagiaires. Mocht er ruimte zijn voor een zij-instromer, dan staan wij open voor het gesprek; wel met de inschatting vooraf dat het past binnen een groep en de inductie duurzaam kan verlopen. In het schooljaar 2021-2022 was er een zij-instromer werkzaam op de school. De stagecoördinator en directeur zitten in de stuurgroep Opleidingsschool, in het schooljaar 2022-2023 wordt het team meegenomen in het proces om Opleidingsschool te worden. We zien winst als een schoolopleider de studenten begeleidt in hun leerproces en de mentoren coacht om het leerrendement van de studenten zo hoog mogelijk te krijgen.

#### Vakkundigheid en werkdruk

De preventiemedewerker wijst op het bovenschools aanbod voor duurzame inzetbaarheid. De directie denkt mee met de wensen van de collega's om de inzetbaarheid optimaal te houden. Het team voelt zich vrij genoeg om afspraken te maken en tijd te bewaken. De professionele standaard ligt hoog; toch wordt in gesprekken en op studiedagen aangegeven dat men de werktijd en de balans in evenwicht wil houden. De directie wil ruimte bieden aan de teamleden om eigen keuzes te maken met dien verstande dat de

afspraken op teamniveau, de voorbereiding van de lessen en de eigen ontwikkelingsdoelen zichtbaar worden uitgevoerd.

### 6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Het begeleiden van stagiaires en trainen van mentoren door een schoolopleider. Verbondenheid van stagiaires aan onze stichting</i>	Wij willen een Opleidingsschool worden waar studenten het vak van leerkracht uitdagend vinden en klaar zijn om bij ons of een school van Panta Rhei te starten.
<i>Evalueren van de stageperiode op meerdere momenten. Contacten onderhouden en ontwikkeling van studenten volgen.</i>	Een open leergemeenschap waarbij de kwaliteiten van ieder benut worden en aanstaande leerkrachten gestimuleerd worden om initiatieven te nemen.
<i>Actief beeld vormen via sociale media mede m.b.v. Panta Rhei</i>	Brede bekendheid binnen huidig en eventueel nieuw netwerk te creëren (LinkedIn, Instagram et cetera).
<i>Gesprek met elkaar aangaan, als blijkt dat er te lange dagen worden gemaakt. Directie geeft het goede voorbeeld.</i>	Vitaliteit behouden. Keuzes bespreken, gericht op effectiviteit (objectieve en subjectieve werkdruk).
<i>Teammomenten</i>	Om als team te kunnen werken is het belangrijk dat successen gevierd worden en we elkaar ook informeel ontmoeten. Hiervoor creëren we gezamenlijke momenten op jaarbasis op school en via Panta Rhei
<i>Selectie van ontwikkelonderwerpen.</i>	Per periode willen we de ontwikkelonderwerpen afstemmen en beperken. Het is belangrijk dat ieder de kans krijgt om zich het eigen te maken.
<i>Experts en ondersteuning bieden</i>	De experts begeleiden en coachen de teamleden bij het bereiken van de gestelde doelen en houden rekening met het leertempo en haalbaarheid bij iedere leerkracht.

## 6.4 Samenwerking met relevante partners

### 6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

<p>Ambities</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>
--

Uiteindelijk willen we het leren inzichtelijker maken. Dit gebeurt volgend jaar o.a. via Cito Leerling in Beeld. Voor de kleutergroepen wordt gekeken naar Focus Po (doorgaand in de school). Doelen worden volgens EDI vormgegeven in kinddoelen (*Aan het eind van de les kan ik...*). Er wordt een pilot gestart met Sportfolio, dit kan leiden tot meer een portfolio dan een rapport met alleen beoordelingen.

In de nieuwbouw komen we samen met de opvang in één gebouw, de organisatie en communicatie zal dan meer op elkaar afgestemd worden, al blijven de school en de opvang twee entiteiten.

### 6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners

Vanaf de aanmelding van de leerling start de samenwerking met ouders, door middel van een intake, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken. Twee maanden voor de leerling 4 jaar wordt is er een kennismakingsgesprek en worden de wensochtenden afgesproken. Rond de zes weken na aanvang vindt er een gesprek met ouders plaats. In de groepen 3 t/m 8 voeren wij aan het begin van het schooljaar kennismakingsgesprekken. Wij werken met doelengesprekken voor de leerlingen van 3 t/m 8. De gouden driehoek proberen wij te bevorderen door mét het kind i.p.v. over het kind te praten. Er is een gesprekkencyclus waarbij cyclisch het welbevinden en de ontwikkeling wordt besproken.

Waar mogelijk werken we samen met een PSZ/ KDV en (als ouders het toestaan) krijgen we de overdracht.

### 6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Richting nieuwbouw duurzaam samenwerken met VSO/BSO-partners.</i>	Afstemmen tussen school en opvang van de communicatie en organisatie
<i>Doelen- en rapportgesprekken</i>	Kinderen reflecteren op wat ze nog niet kunnen wat ze geleerd hebben. Dit doen ze d.m.v. check in/check out en een kort verslag in de weektaak en evaluatie aan het einde van een periode
Vorm vinden voor overdracht van het geleerde vanuit het kind naar de ouder(s)/ verzorger(s)	In alle groepen laten kinderen aan de ouders zien aan het einde van een thema wat ze gedaan en geleerd hebben. Soms individueel en soms ook samen.
<i>Beleid opstellen overdracht KDV/ PSZ</i>	Eenduidige lijn voor volgen van de leerlingen

### 6.5.3 Schooleigen speerpunten:

1. *Verkennen mogelijke partners uit de omgeving voor het vormgeven aan betekenisvoller onderwijs;*
2. *Bewust inspelen op anderstalige kinderen.*

## 7. Personeelsbeleid

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

### Vanuit Panta Rhei

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 een sportvereniging/-school.



De vastgestelde procedures zijn te vinden op de website van Panta Rhei, [www.stichtingpantarhei.nl](http://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 dat 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 stichting breed 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, interscolaire 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.

### Vanuit de Maria Bernadette

Het doorgroeien en ontwikkelen van teamleden vinden wij op schoolniveau erg belangrijk. Tijdens de gesprekkencyclus is dit een standaard onderwerp. In de school werken wij, zoals al eerder benoemd, met verschillende specialisten. Ook door scholing, team of individueel bieden wij de mogelijkheid om te ontwikkelen.

De bouwcoördinatoren zijn een dag ambulant, zo wordt er ruimte gemaakt om collegiale consultatie te bevorderen. Hier moet komend schoolplan nog meer richting aan worden gegeven.

Met verschillende ambulante mensen en leraarondersteuners kunnen wij flexibeler omspringen bij ziekte van leerkrachten. Wel moet er voor gewaakt worden dat er spreiding van vervanging is, zodat bepaalde taken of ondersteuning niet blijven liggen.

Met de overgang naar Opleidingsschool dragen we bij aan de ontwikkeling van leerkrachten en verwachten we nieuwe aanwas van leerkrachten te bewerkstelligen.

### Verbeterpunten voor personeelsbeleid

Vanuit goed personeelsbeleid wil het team vitaal en gezond blijven. Dit betekent dat we gerichte keuzes met een paar geselecteerde doelen per periode willen maken. Deze doelen willen we concreet en meetbaar maken, zodat het voor elk teamlid haalbaar is.

Als team willen we ons ontwikkelen, maar het is cruciaal dat ieder teamlid de tijd krijgt om zich de gekozen doelstellingen eigen te maken en het vorm te geven op een bij hem of haar passende wijze. Hierin kan de leerkracht zelf aangeven waar hij of zij staat en wat realiseerbaar is. Hierover kan iedere leerkracht met de directie afspraken maken.

Door het aanstellen van een evenementencoördinator zijn uitvoerende taken alsmede de communicatie en het opstellen van draaiboeken bij deze coördinator terecht gekomen. De teamleden zitten nog wel in werkgroepen maar kunnen zich meer richten op het meedenken en het overleg in de bouw.

Teamleden hebben een stem over het werkverdelingsplan en hun taakbeleid. Dit wordt opgesteld aan het einde van het lopende schooljaar als het nieuwe schooljaar besproken wordt. Er wordt druk ervaren door het brede aanbod, de zorgtaken en het aantal werkgroepen.

Teamleden kunnen bij elkaar kijken (consultatie) om te leren, bereiden met elkaar lessen of thema's voor en brengen onderwerpen in als ze willen leren van elkaar (interview).

We hebben in de school protocollen, afsprakenmappen en draaiboeken waarin alles is terug te vinden.

Nieuwe teamleden of starters krijgen begeleiding om zich zo snel mogelijk thuis te voelen in de school en zo snel mogelijk zich de werkwijzen en methodieken van de school eigen maken.

### Formatieve aspecten

Met ingang van het schooljaar 2025-2026 zal de school verder gaan met één directeur.

In iedere bouw ( 1 t/m 3, 4 t/m 6 en 7/8 ) willen we uitgaan van één onderwijsassistent. In totaal is hier 2 fte voor beschikbaar te verdelen over de bouwen. We streven ernaar dat deze ondersteuners de functie van leraarondersteuner hebben of krijgen en dus ook de opleiding hiertoe volgen.

Voor het opleiden van stagiaires en begeleiden wordt het team geschoold in goed mentorschap en wordt een stagebegeleider aangesteld met ambulante tijd vanuit de visie van de opleidingschool.

Met specialisten in het team spreken we voorafgaand aan het schooljaar de te bereiken doelen af en welke teamleden coaching of scholing nodig hebben of wensen.

Het team en directie wordt ondersteund in de organisatie door een fulltime managementassistente en een evenementen coördinator voor 6 uur per week.

<b>Wat gaan we doen?</b>	<b>Welk resultaat willen we realiseren?</b>
<i>Normjaartaak per teamlid en taken in het team vaststellen</i>	Werkverdelingsplan wordt in het team besproken en vastgelegd
<i>Taak-/ rolomschrijvingen vastleggen</i>	Helder en duidelijk wie verantwoordelijk zijn voor beleid, organisatie en communicatie
<i>Vervangingsbeleid evalueren</i>	Duidelijkheid creëren wie- wanneer vervangt
<i>Werktijd inroosteren studiedagen</i>	Momenten creëren voor duo-overleg en maken van groepsplannen en groeps gesprekken met de zorgcoördinator
<i>Collegiale consultatie (stimuleren en uitnodigen)</i>	Bouwcoördinatoren en specialisten nemen hier het voortouw in en kennen de individuele en teamkwaliteiten per onderwerp
<i>Werkgroepen beperken de vergadertijd</i>	Door met een agenda te werken en taken goed te verdelen kan de tijd per bijeenkomst beperkt worden
<i>Eigen agenda beheren</i>	Bij 'overload' tijdig aangeven in de werkgroep en maximaal twee momenten per week plannen voor werkgroepen of vergaderingen
<i>Opleiden mentoren</i>	Iedere leerkracht wordt begeleid om een goede mentor te zijn van een startende leerkracht of een leerkracht in opleiding

## 8. Bedrijfsvoering

### 8.1 Ondersteunende processen

De Maria Bernadette is onderdeel van stichting Panta Rhei. Vanuit de stichting worden kaders gesteld die gelden voor alle scholen van de stichting. De stichting werkt volgens het subsidiariteitsbeginsel, de scholen krijgen de ruimte om vorm te geven aan de eigen identiteit. Ondersteunend voor de scholen is het bestuursbureau, waar de stafspecialisten helpen in de uitvoering. Dit bieden zij onder andere op het gebied van financiën, kwaliteitszorg, ICT, huisvesting, het expertisecentrum en HR. Op het gebied van zorg worden de scholen ondersteund door vier orthopedagogen. De visie van de stichting wordt laag vanuit de organisatie geformuleerd en krijgt vorm in het koersplan, dat met input van verschillende geledingen wordt opgesteld.

De bestuurder ondersteunt bij juridische vraagstukken geeft leiding aan de directeuren, maar zit het directieberaad niet voor. Het directieberaad wordt voorgezeten door een directeur van de stichting. In dit beraad geven de directies vorm aan het te voeren beleid, plegen intervisie over verschillende vraagstukken en participeren in werkgroepen.

### 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 Leidschendam-Voorburg;
- het samenwerkingsverband SPPOH;
- 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 geleidingen van Panta Rhei verspreid wordt en op de website van Panta Rhei geplaatst wordt.

### 8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

De school werkt met verschillende relevante partners samen. Vlietkinderen is een partner voor BSO en in de geplande nieuwbouw. Voor het personeelstekort wordt er intensief ingezet op een partnerschap met Hogescholen en MBO's. In onderstaand overzicht zijn de partners in kaart gebracht:

gemeente	Leerplicht/ leerrecht/ LEA	x
gemeente	Jeugdconsulent	x
	SPPOH/PPO Leiden	x
	Onderwijsadviesdiensten	x 1801
Opvangpartners	BSO	Vlietkinderen, Partou
Externen met onderwijsexpertise	Muziek	x
Externen met onderwijsexpertise	Handvaardigheid/ Drama	x
	Andere talen	x Spaans
	Wijkagent	x
	Voortgezet Onderwijs	x
	Leveranciers ICT	ITS
	Leveranciers schoolspullen	Heutink/ ROLF
	Bibliotheek/ Cultuurmenu/ Techniekmenu/ Trias	x
	SMW/ JGZ/ GGD	x
	Fysio/ Logopedie	x
	Hogescholen/ MBO's	x

### 8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Vanuit de bedrijfsvoering en bovenstaande hoofdstukken komen een aantal verbeterpunten:

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Overblijven schooltijden	In het schooljaar 2023-2024 wordt gestart met een nieuwe manier voor de tussen schoolse opvang. Dit heeft invloed op de schooltijden.

<i>Eenhoofdige directie</i>	De tweede directeur ( Eric) is vanaf 2023-2024 de eerst verantwoordelijke. Ronald zal vanaf schooljaar 2023-2024 breder ingezet worden binnen Panta Rhei en zal dus voor een beperkt deel als directielid aanwezig zijn.
<i>Taken dubbel uitzetten</i>	Bij wegvallen van teamleden blijft er een gat in kennis over. Door dubbel neer te zetten wordt voorkomen dat bepaald beleid afhankelijk is van één persoon.
<i>Protocollen, draaiboeken</i>	Om de kwaliteit te borgen, zichtbaar en vindbaar te maken wordt beleid vastgelegd in protocollen en draaiboeken. Zo zou het overnemen of -dragen eenvoudiger moeten gaan.
<i>Evenementencoördinator</i>	Om de leerkrachten zoveel mogelijk met het primaire proces bezig te laten zijn, maken wij gebruik van een evenementencoördinator, deze persoon is de spil tussen team en oudervereniging.
<i>Aansturen leraarondersteuners</i>	Leraarondersteuners zijn een fijne inzet voor werkdrukvermindering. Wel vraagt dit bepaalde aansturing van de gekoppelde leerkrachten. Belangrijk om de taakverdeling en verwachtingen helder te hebben.
<i>Leerstofaanbod externe inhuur</i>	Kees, Schoolblocks, Melinda Koopman, Orka, Trias, EHBO

### 8.5. Meerjarenbegroting 2023-2026 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	€ 1.523.112	€ 1.563.758	€ 1.659.320	€ 1.555.313	€ 1.565.519	€ 1.555.995
	3.2 Overige overhei..	€ -195					
	3.5 Overige baten	€ 43.693	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500	€ 500
	<b>Subtotaal</b>	<b>€ 1.566.611</b>	<b>€ 1.564.258</b>	<b>€ 1.659.820</b>	<b>€ 1.555.813</b>	<b>€ 1.566.019</b>	<b>€ 1.556.495</b>
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 1.287.755	€ 1.355.318	€ 1.457.567	€ 1.468.916	€ 1.396.597	€ 1.331.742
	4.2 Afschrijvingen	€ 41.019	€ 50.791	€ 52.284	€ 52.560	€ 60.534	€ 57.094
	4.3 Huisvestingslast..	€ 69.141	€ 58.600	€ 71.450	€ 72.450	€ 82.450	€ 82.450
	4.4 Overige lasten	€ 92.272	€ 108.441	€ 82.300	€ 82.300	€ 82.300	€ 82.300
	<b>Subtotaal</b>	<b>€ 1.490.187</b>	<b>€ 1.573.150</b>	<b>€ 1.663.600</b>	<b>€ 1.676.227</b>	<b>€ 1.621.881</b>	<b>€ 1.553.587</b>
<b>Bedrijfsresultaat</b>		<b>€ 76.423</b>	<b>€ -8.892</b>	<b>€ -3.780</b>	<b>€ -120.414</b>	<b>€ -55.862</b>	<b>€ 2.908</b>

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

Kansengelijkheid	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
<i>Adaptieve software</i>	€800	€800	€800	€800
<i>Levelwerk</i>	€500	€500	€500	€500
<i>Leerling in beeld (ook voor executieve functies)</i>				
<i>Inhuur van specialisten voor talentontwikkeling</i>	€1.500	€1.500	€1.500	€1.500
<i>NT2-methode en specialist</i>	€1.500	€1.500	€1.500	€1.500
<b>TOTAAL</b>	<b>€3.800</b>	<b>€3.800</b>	<b>€3.800</b>	<b>€3.800</b>

Eigentijds curriculum	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Sportfolio (start pilot 2023-2024), mogelijk gecontinueerd	€1.500	€1.500	€1.500	€1.500
<i>Scholing 'coaching van leerlingen'</i>	€500	€3.000		
<i>Burgerschap</i>	€500	€500	€500	€500
<i>Executieve functies</i>	€1.000	€1.000	€1.000	€1.000

<i>Leerstofaanbod externe inhuur</i>	€15.000	€15.000	€15.000	€15.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€18.500</b>	<b>€21.000</b>	<b>€17.000</b>	<b>€17.000</b>

<b>Voldoende én bekwaam personeel</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>2025-2026</b>	<b>2026-2027</b>
<i>Schoolopleider (ambulante dag)</i>	€6.000	€6.000	€6.000	€6.000
<i>Betaalde stage</i>	€1.000	€1.000	€1.000	€1.000
<i>Teammomenten</i>	€500	€500	€500	€500
<i>Scholing mentoren Opleidingsschool</i>	€1.000	€1.000	€1.000	€1.000
<i>Experts en ondersteuning bieden</i>	€1.000	€1.000	€1.000	€1.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€9.500</b>	<b>€9.500</b>	<b>€9.500</b>	<b>€9.500</b>

<b>Samenwerking met relevante partners</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>	<b>2025-2026</b>	<b>2026-2027</b>
Vorm vinden voor overdracht van het geleerde vanuit het kind naar de ouder(s)/ verzorger(s)	€1.000	€1.000	€1.000	€1.000
<b>TOTAAL</b>	<b>€1.000</b>	<b>€1.000</b>	<b>€1.000</b>	<b>€1.000</b>

### Bijlage: Verklarende woordenlijst

**Burgerschap:** Onder burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Burgerschapsvorming brengt jongeren de kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving.

**Cruciale doelen:** Deze doelen zijn cruciaal om te beheersen aan het eind van de basisschoolperiode.

**Doelgesprekken:** Gesprekken met ouders (en vanaf groep 5 met leerlingen) en ouders. OM te bespreken waar de leerling de komende periode aan werkt.

**EDI:** Expliciete directe instructie is een bewezen aanpak om nieuwe kennis op een effectieve manier over te dragen. Het uitgangspunt bij directe instructie is dat je op sommige momenten in het onderwijsleerproces kennis, inzichten en vaardigheden het beste doelgericht kunt onderwijzen.

**Educatief partnerschap:** Komt uit het koersplan van Panta Rhei: Educatief partnerschap met ouders was al een speerpunt in de afgelopen periode. Scholen hebben hier in meer of mindere mate invulling aan kunnen geven. Scholen voeren startgesprekken met ouders over wederzijdse verwachtingen en er zijn kindouder-schoolgesprekken waarbij de leerling vertelt wat de persoonlijke doelen zijn voor de komende periode, wat daarbij nodig is en welke vorderingen gemaakt zijn. Er wordt zo niet alleen over maar ook mét de leerling gesproken.

**Executieve functies:** Vanuit SLO: Executieve functies zijn al die regelfuncties van de hersenen die essentieel zijn voor het realiseren van doelgericht en aangepast gedrag. Alle executieve functies of vaardigheden hebben een controlerende en aansturende functie. Met deze functies bepalen we het doel van ons handelen en gedrag, schakelen we afleidende factoren uit, plannen we de volgorde van handelingen, voeren we de taken die daarvoor nodig zijn stap voor stap uit en controleren we het effect, waarbij we ook rekening houden met mogelijke toekomstige effecten. We reguleren er emoties, motivatie en alertheid mee en laten ervaringen uit het verleden meespelen bij de verwachtingen over en beslissingen voor de toekomst. Executieve functies kunnen worden gezien als de 'dirigent' van de cognitieve vaardigheden, het zijn een verzameling processen die te maken hebben met het beheren van jezelf en de bronnen die nodig zijn om een doel te bereiken.

**Focus Po:** Een middel om de doorgaande cruciale doelen schoolbreed te volgen. Deze doelen worden methodisch en planmatig aangeboden.

**Kansengelijkheid:** Van kansenongelijkheid is sprake als leerlingen met dezelfde talenten door hun specifieke achtergrond niet dezelfde resultaten behalen in het onderwijs.

Bijlage: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

Vak	Methodes	Vervangen	Toetsinstrumenten
Nederlandse Taal	Veilig Leren Lezen (Kim) Alles-in-1	2025 2027	Methode-gebonden toetsen (groep 3 t/m 8) CITO – eindtoets
Lezen	Veilig Leren Lezen (kim) Alles-in-1 Studievaardigheden (Blits in groep 7 en 8)	2025 2027	CITO - DMT CITO - Begrijpend lezen 3 t/m 8) CITO - Leestechiek en leestempo Protocol Leesproblemen – Dyslexie
Spelling	Veilig leren lezen (Kim) Alles-in-1	2025	CITO Spelling CITO werkwoordspelling (grp 7, 8)
Schrijven	Pennenstreken	2025	Methode-gebonden toetsen
Engels	Alles-in-1	2027	Methode-gebonden toetsen
Rekenen	Gecijferd Bewustzijn-CED Getal en Ruimte	2027 2030	Methode-gebonden toetsen CITO – rekenen (gr 3/8)
Aardrijkskunde	Alles-in-1	2027	Methode-gebonden toetsen
Geschiedenis	Alles-in-1	2027	Methode-gebonden toetsen
Natuur	Alles-in-1 Veilig de wereld in	2027	Methode-gebonden toetsen
Techniek	Ontdekkasteel/ Alles-in-1	-/ 2027	
Verkeer	Verkeerskalender Jeugd verkeerskrant	jaarlijks	Praktisch en theoretisch verkeerseexamen in groep 7
Kunstzinnige oriëntatie	Alles-in-1 Cultuurmenu L'dam Vbg CMK L'dam Voorburg	2027	
Bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs in het speellokaal (kleuters) Leerplan school		
catechese	Trefwoord	abonnement	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining/ Orkatraining	jaarlijks	

Bijlage: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.

speerpunt	kenmerk	doel	wie	23- 24	24- 25	25- 26	26- 27
	<b>Focus PO</b>	Kaders en afspraken opstellen met het team	IB + Team	X			
	<b>EDI</b>	Doel vooraf op basis van wat kinderen gaan leren en nog niet of slechts deels kunnen	Leerkracht en bgl bouw pijlrgroep	X			
	<b>EDI</b>	Afsprakendocument opstellen	Stuurgroep + Team	X			
	<b>EDI</b>	Fases in een les goed kunnen toepassen	Idem	X			
	<b>EDI</b>	Zelfstandig aan de slag na checkmoment lk	Idem	X			
	<b>EDI</b>	Check-in en Check-out in weektaak inbouwen tijdens de les	Idem	X			
	<b>EDI</b>	Oefenen kindgesprekken met evaluatie; portfolio- opdrachten	Idem		X		
	<b>Begaafdheid</b>	Denksleutels bij voorbereiding project	Lk, bouwcc en specialist HBG	X			
	<b>Begaafdheid</b>	Hoge verwachtingen bij rekenen. Instructie en evalueren van de opdracht	Leerkracht en rekenc		X		
	<b>Begaafdheid</b>	Kinderen mogen aangeven en aantonen dat ze iets al denken te kunnen	Leerkracht en specialist HBG	X			
	<b>Begaafdheid</b>	Opdrachten voor kinderen verbinden aan het thema	Specialist HBG en lk	X			
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Burgerschap</b>	Burgerschapskalender	Bouwcc	X			
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Burgerschap</b>	Curriculum burgerschap ontwikkelen aan team	Directie en bouwcc	X			
	<b>Vitaliteit en gezondheid</b>	Energizers	Team en Gymdocent	X			
	<b>Rapporten en beoordeling</b>	Gymwijzer-> Sportfolio Evaluatie team en vervolg afstemmen Voldoende halen bij goede inzet	Gymdocent Team	X			
	<b>Logo 3000 en NT 2</b>	Invoeren programma	Taalspecialist Bouwcoördinator	X			
<b>Voldoende en bekwaam personeel</b>	<b>Stagiaires</b>	Opleidingschool > bgl mentoren en studenten	Opleidingscc	X			
	<b>Organisatie</b>	Drie bouwen die nauw samenwerken x vanwege nieuwbouw 26-27 op vakgebied		X	X		X
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Organisatie</b>	Herkenbare dag structuur borgen		X	X	X	X
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Organisatie</b>	In en rond de groep leeractiviteiten				X	X
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Vitaal en bewegen</b>	Profiel Gezonde School		X	X		
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Vitaal en bewegen</b>	Structureel bewegend leren in de klas		X	X	X	
	<b>Vitaal en bewegen</b>	Vitale werknemers en vitale kinderen		X	X	X	

	<b>Pedagogisch en Didactisch Handelen</b>	Uitgangspunt is betekenisvol leren <b>borgen</b>			X	X	X	
	<b>Pedagogisch en Didactisch Handelen</b>	Voorbeeldgedrag leerkracht		X	X	X	X	X
<b>Relevante partners</b>	<b>Pedagogisch en Didactisch Handelen</b>	Samenwerken met de omgeving				X		X
	<b>Aanbod</b>	Sterk basisaanbod <b>invoer in 23-24</b>		X	X	X		
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Aanbod</b>	Curriculum per leerjaar voor alle gebieden. Leerplan opstellen voor bijv. digitale geletterdheid, speerpunten koersplan, culturele/ creatieve vorming, Engels.			X	X	X	X
	<b>Aanbod</b>	Executieve functies inzetten in gesprek met kind en ouder, na ontwikkeling				X	X	X
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Rijke leeromgeving</b>	Weektaak met reflectie op doelen		X	X	X		
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Rijke leeromgeving</b>	Handelend en betekenisvol leren			X		X	X
<b>Eigentijds curriculum</b>	<b>Rijke leeromgeving</b>	Spelend leren t/m groep 4			X	X	X	X
	<b>Eigenaarschap</b>	Talenten leren kennen en ontwikkelen			X	X	X	X
	<b>Eigenaarschap</b>	Leerkracht durft los te laten, <b>zit in in EDI</b>		X	X	X		
	<b>Eigenaarschap</b>	Coachende rol leerkracht				X	X	X
	<b>Professionele leergemeenschap</b>	Leerlijn 'Leren Leren' hanteren <b>nog over beslissen</b>			X	X	X	
	<b>Professionele leergemeenschap</b>	Experts in het team bij teamontwikkeling <b>breder maken, om beter te behouden</b>			X	X	X	X
	<b>Professionele leergemeenschap</b>	Scholing op coachende rol			X	X	X	X
<b>Kansengelijkheid</b>	<b>Differentiatie</b>	Effectieve instructie op niveau			X	X		
	<b>Differentiatie</b>	Eigen doelen in weektaak			X	X	X	
	<b>Differentiatie</b>	Portfolio ontwikkelen, <b>volgens schooljaar Sportfolio! Rest later</b>		X	X	X	X	
<b>Relevante partners/ kansengelijkheid</b>		Volgen ontwikkeling 0-4 jaar						

## Bijlage Gesprek leerlingenraad

Met de leerlingenraad hebben we een gesprek gevoerd over hoe de school wordt ervaren. Via een placemat hebben de groepsvertegenwoordigers met een afvaardiging van de klas input opgehaald. Hier zat een vragenlijst bij, deze is aangevuld met de input van de groepen *schuingedrukt*:

### **Vragen aan de leerlingenraad**

Wat vinden jullie van de sfeer op school?

*De school is klein maar fijn. De groepen zijn groot, daardoor is het nog weleens druk, vooral op de gang.*

Denken jullie dat ieder zich fijn voelt op onze school? En als dit niet zo is, doen we er dan iets aan als school?

*Niet iedereen voelt zich fijn, we doen er best wel wat aan, maar dit kan nog beter. We moeten elkaar meer helpen.*

Waardoor voel je je een deel van de groep of van de school?

*Er staat altijd iemand voor je klaar. In de groep zijn verschillende groepjes, iedereen is wel deel van één van de groepjes. Hier wordt met elkaar ook opgelet. Iedereen heeft een kans om ergens aan te sluiten.*

Is het een aantrekkelijke school en waarom vind je dat?

*Het is best wel een kleine, rustige school, maar niet per se heel aantrekkelijk.*

Hoe doen de juffen en meester het? Geven ze goed les? Wat is goed en wat kan beter?

*De juffen en meesters leggen goed uit. Wel zouden we meer buitenles willen krijgen.*

Welke vakken vinden jullie top en welke kunnen beter? Waarom?

*Gym vinden we een topvak, vooral door de leuke meester. Meer knutselen zou ook fijn zijn.*

Wij zeggen dat we willen dat jullie zelf verantwoordelijkheid dragen? Hoe doen we dat al en wat zou nog beter kunnen?

*Via de Orkatraining oefenen we de eigen verantwoordelijkheid. Ook met de weektaak krijgen we meer zelf momenten om in te plannen.*

Als jullie een top 5 van onze school mogen maken wat staat daar dan in?

1. Fijne juffen en meesters;
2. We organiseren een hoop activiteiten;
3. We hebben een heleboel lieve kinderen op school;
4. De knutselactiviteiten zijn erg leuk;
5. Je wordt ondersteund en uitgedaagd op je eigen niveau, ook de uitleg is daarop aangepast.

En als jullie een tip 5 mogen maken wat wil je daar dan graag in?

1. Grootte van de klassen;
2. Meer met elkaar opletten bij pesten;
3. Meer afval scheiden;
4. Groep 3 heeft een aquarium, wij zouden graag meer dieren in de school willen zien;
5. We zien het graag stiller op de gang.

## Bijlage: Kwaliteitszorg vanuit Panta Rhei

Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit.

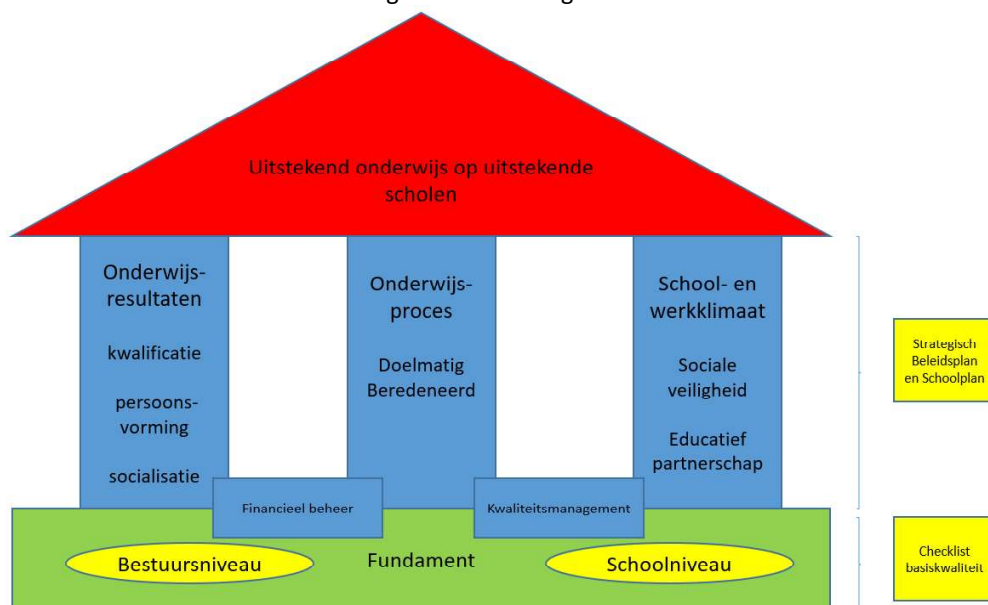
Wanneer wij spreken over onderwijskwaliteit dan onderscheiden wij twee niveaus. Deze niveaus dragen samen bij aan de realisatie van 'uitstekend onderwijs op uitstekende scholen'.

Wij onderscheiden:

**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.

**de pijlers:** dat wat Panta Rhei haar leerlingen boven op 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. Hieronder hebben we het kwalitatieve aspect opgenomen zoals verwoord door Panta Rhei en eronder door ons (schuingedrukt) hoe dit in de school zichtbaar is.

### **PIJLER: Onderwijsresultaten**

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor onderwijsresultaten:

- De toetsresultaten 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).
- ❖ *Bij het merendeel van de kinderen wordt dit bereikt. Incidenteel nog niet vooral vanwege verminderde motivatie of afname leermotivatie.*

- Alle scholen analyseren jaarlijks de eindtoetsresultaten en verbinden conclusies en actiepunten aan deze analyses.
- ❖ *Dit gebeurt jaarlijks in februari en juni tijdens studiedagen. Afspraken worden opgenomen in de jaarplannen en in de beleidsplannen per vakgebied.*
- 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.
- ❖ *We zijn ons hier zeer van bewust en formuleren bijvoorbeeld NT 2 beleid, doen actief mee aan een doorstroomproject vanuit het PO naar het VO en adviseren kansrijk.*
- 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.
- ❖ *Bij veel leerlingen klopt het niveau maar er is nog steeds een gedeelte zichtbaar van 20 % dat opstroomt. Dit is verklaarbaar vanuit een dubbeladvies vanuit ons met beide VO-richtingen.*
- 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.
- ❖ *Bij thema's wordt met denksleutels gewerkt. Deze gaan uit van vragen met een hogere denkorde.*
- Er is gerichte aandacht voor de leerling als deel van de (veranderende) maatschappij: betrokkenheid bij anderen en begrip voor anderen wordt gestimuleerd.
- ❖ *Vanuit Trefwoord, de Kanjertraining, het bespreken van het Jeugdjournaal en de aandacht voor actuele onderwerpen krijgt dit aandacht.*
- 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.
- ❖ *Leerlingen vanuit de leerlingenraad geven aan dat ze het leerklimaat een prettige afwisseling vinden tussen instructie, zelfstandig verwerken en een rijk aanbod aan activiteiten.*
- 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.
- ❖ *We gebruiken Focus PO om samen met de leerkrachten te bezien welke leerwinst op schoolniveau en op groepsniveau bereikt is of kan worden. Tijdens groepsbesprekingen wordt een groepsplan opgesteld.*
- 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.
- ❖ *Dit vindt tijdens de school – en groepsanalyse plaats en hiervan wordt een verslag gemaakt.*
- 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.
- ❖ *Tijdens de advisering wordt dit individueel vergeleken. We nemen ook de NIO af; wij ervaren het als prettig om de gegevens van meerdere jaren naast elkaar te zien bij de advisering.*

### **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 zijn beleidsplannen voor de belangrijkste leergebieden waarin jaarlijks besproken wordt hoe we zo goed mogelijk het aanbod af kunnen stemmen op de behoeften van leerlingen.
- 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.
- ❖ *We geven meer enkelvoudige en kansrijke adviezen en we werken met een NT 2 protocol waarin we omschrijven hoe we voor kinderen met een andere achtergrond het onderwijs inrichten en hoe we als school in de groepen de leerlingen begeleiden.*
- 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.

- ❖ *Bij ieder thema en iedere week werken leerlingen met doelen en bij iedere les worden de lesdoelen verwoord. De kinderen leren en evalueren de doelen in de weektaak .*
- Burgerschapsvorming is uitgewerkt in concrete doelen en zijn door scholen vertaald in een samenhangend onderwijsaanbod, passend bij de eigen schoolsituatie.
- ❖ *Dit gaat plaatsvinden in de komende jaren, maar is nog niet gebeurd. Vanuit de methode komt het aan bod, maar een gerichte aanpak met doelen en aandachtgebieden krijgt vorm in de komende schoolplanperiode. ( zie hiervoor bijlage ....)*
- De visie op duurzaamheid wordt uitgedragen in voorbeeldgedrag.
- ❖ *Er zijn enkele afspraken maar ook dit zal meer aandacht krijgen zoals het gescheiden inzamelen. Ook zal in de komende periode nagedacht worden hoe dit in de nieuwe school extra aandacht krijgt.*
- 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.
- ❖ *De kwaliteit van de wektaken en dan vooral het leren van het kind ( vooraf en reflectie) zal meer aandacht krijgen en tevens een vorm voor portfolio waarin kinderen met trots kunnen laten zien wat ze geleerd hebben. ( aan de leerkracht, medeleerlingen en aan de ouders)*
- 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.
- ❖ *Via overleg met scholen voor VO stemmen wij af hoe wij ons onderwijs aanbieden. Zo zijn we in de afgelopen periode de procestappen bij rekenen weer meer uit gaan werken.*
- Een substantieel deel van de scholen heeft het predicaat 'goed' van de Inspectie van het Onderwijs.
- ❖ *Wij hebben een ruim voldoende beoordeling van de inspectie. We willen in de komende schoolplanperiode op welbevinden en bewegen/sport ( schoolprofiel) ons verbeteren om dan te bezien of we hierop het predicaat aanvragen.*
- 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.
- ❖ *Deze worden met hulp Focus PO jaarlijks vastgesteld en geëvalueerd.*
- Zowel op school-, als bovenschools niveau is een aanbod voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. Plusklassen en de samenwerking met het Gymnasium Novum ('groep 9') zijn hier voorbeelden van.
- ❖ *Leerlingen van onze school nemen deel aan de interne plusklas, Huygensklas of groep 9.*
- De vorming van een eigen SBO-groep wordt onderzocht en gerealiseerd wanneer daartoe mogelijkheden zijn (ruimte, personeel, financiën).
- ❖ *Dit gebeurt bovenschools, niet op schoolniveau.*

#### **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.
- ❖ *Leerlingen zijn heel tevreden over hun leerkrachten, het aanbod en het leerproces van instructie en verwerking. Ze geven een aantal vakken aan waar ze minder gemotiveerd voor zijn.*
- ❖ Alle scholen hebben beschreven hoe zij het ouderbeleid vormgeven.  
Dit is omschreven in de schoolgids. ( MR en OR) Tevens groepsouders en ondersteunende activiteiten alsmede mogelijkheden om op de hoogte te zijn van het leren en de ontwikkeling van het kind.
- In iedere school worden startgesprekken gevoerd met ouders, waarin wederzijdse verwachtingen worden besproken rondom de vorderingen van hun kind(eren).
- ❖ Dit vindt plaats in startgesprekken, evaluatiegesprek in december en gesprek in maart.
- 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 ouders zijn tevreden tot zeer tevreden over de school en de communicatie. In de corona- periode en na afloop kregen we veel complimenten van de ouders.*
- De tevredenheidsenquête onder leraren laat zien dat leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- ❖ *Leraren op de Maria Bernadette vinden het belangrijk om goed te communiceren en hebben een positieve attitude en investeren in een goed contact met ouders.*

- 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.
- ❖ *Een periode vinden wij te lang voor de kinderen om te overzien. Het gebeurt per thema , per week, per dag en per les. Dit levert ons en de kinderen het meeste effect op.*
- In iedere school vindt periodiek zelfevaluatie plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van audits.
- ❖ *Wij hebben een audit van andere directeuren gehad over de kwaliteit van de instructievaardigheden van de leerkrachten op onze school.*
- 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.
- ❖ *Er zijn meer leerkrachten die zich ontwikkeld hebben tot specialist op een deelonderwerp in de school en leerkrachten hebben gebruik gemaakt van de teamscholing of individuele scholing.*
- 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.
- ❖ *Vanaf 2023 zijn wij ook opleidingsschool via de Pabo Leiden.*
- Scholen meten jaarlijks de tevredenheid van studenten die bij hen stage lopen. De studenten geven aan de school als een prettige en goede stageschool te ervaren en waarderen de begeleiding van de mentoren als adequaat.
- ❖ *Wij hebben hier een evaluatieformulier en studenten geven aan veel bij ons te leren en de Maria Bernadette als een prettige school te ervaren.*
- 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).
- ❖ *Dit jaar hebben wij een LIO die bij ons blijft werken in het komend schooljaar. We zijn erop gericht om volgend jaar weer een LIO plaats aan te bieden en werven actief.*
- Startende leraren en zij-instromers worden adequaat begeleid en ingewerkt.
- ❖ *Dit vindt plaats door MT leden of leerkrachten die vakbekwaam zijn en over de vereiste coachingsvaardigheden beschikken.*
- Er zijn voldoende opleidingsmogelijkheden voor personeelsleden in elke fase van hun loopbaan.
- ❖ *Zeker waar. Er wordt veel geïnvesteerd in het opleiden van het personeel.*
- Er is een ruim aanbod voor personeel op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- ❖ *Via Panta Rhei en met ieder teamlid bespreken we het welbevinden en op welke manier we hun vitaliteit kunnen behouden en onderhouden.*
- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leraar (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevordert wordt met als doel de leraar optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.
- ❖ *Dit vindt plaats via tussentijdse gesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. De leerkracht maakt twee keer per jaar een ontwikkelplan.*
- 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).
- ❖ *Ja, dit vindt plaats .Er wordt een plan gemaakt n.a.v. deze 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.
- ❖ *Dit vormt een onderdeel van ons schoolplan. ( zie portfolio en brede ontwikkeling)*

#### **PIJLER: Financieel beheer**

We onderscheiden de volgende kritische succesfactor voor het financieel beheer:

- De organisatie is solide, transparant, in control en financieel gezond.
- ❖ *Zeker waar. Er is een meerjarenplan dat met het bestuur wordt opgesteld en door de MR wordt gezien en beoordeeld.*
- Er is een risicoanalyse, opgesteld door een externe organisatie met medewerking van vertegenwoordigers van de geledingen. De analyse wordt om de twee jaar geactualiseerd.
- ❖ *Dit gebeurt op Panta Rhei niveau en vindt om de twee jaar plaats.*
- De huisvestingslocatie is veilig en voldoet aan de wettelijke eisen.
- ❖ *We hebben een goed verzorgd gebouw, ondanks dat we in het traject voor een nieuw gebouw zitten.*

- *We doen ons best om het gebouw en de omgeving aantrekkelijk voor kinderen te houden.*
- De leerlingenadministratie is op orde waardoor correcte gegevens met CDO uitgewisseld kunnen worden en bekostiging plaatsvindt volgens de daadwerkelijke situatie op de school.
- ❖ *Dit gebeurt door de managementassistente in overleg met de directie. Zij is dagelijks aanwezig om eventuele mutaties door te voeren.*
- De school hanteert een (meerjaren-)begroting die een duidelijke relatie heeft met de te realiseren (onderwijskundige) doelen.
- ❖ *De directie streeft naar een goede balans om personeel, materieel en gebouw vitaal en gezond te houden zodat kwalitatief een rijk en aantrekkelijk aanbod geboden kan worden vanuit een stabiele basis.*
- De MR wordt periodiek geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de exploitatie van de school.
- ❖ *Tijdens elke MR vergadering wordt verslag gedaan en is er een mogelijkheid om vragen te stellen.*

#### **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.
- ❖ *Zie eerste pijler*
- We hebben een compleet beeld van alle kennis, vaardigheden en kwaliteiten van onze medewerkers.
- ❖ *Er zijn steeds meer specialisten in het team die anderen kunnen coachen en begeleiden. Leerkrachten worden vooral op hun kwaliteiten aangespoord en gestimuleerd.*
- 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.
- ❖ *Mobiliteit en kennis vergaren via startcafés en het expertisebureau is bekend bij onze teamleden en Hiervan wordt gebruik gemaakt.*
- Jaarlijks vinden meerdere themabijeenkomsten plaats over relevante ontwikkelingen met inspirerende sprekers.
- ❖ *Dit jaar over EDI, autisme, hoogbegaafdheid, cruciale doelen en welbevinden.*
- Het expertisecentrum verricht een aantoonbare (makelaars)rol bij de professionaliseringsactiviteiten van medewerkers.
- ❖ *Regelmatig nemen leerkrachten van onze school aan deze bijeenkomsten deel.*
- Er zijn meerdere netwerken ingericht waarin innovaties en ambities verder uitgewerkt worden (pilots, projecten) en waar vanuit kennis gedeeld wordt met de organisatie.
- ❖ *Dit vindt plaats vanuit rekenen, leerlingenzorg, taal en NT 2 en de leerlingenzorg. Tevens vanuit de bouwen t.a.v. Focus PO.*

#### Proces uitwerking van schoolplan naar jaarplan

- ⊗ Het MT maakt een keuze welke deelonderwerpen uit de pijlers voor het komend schooljaar geagendeerd worden
- ⊗ Deze worden aan het team voorgelegd. We maken inzichtelijk welk doel bereikt gaat worden en hoeveel tijd hiervoor nodig is.
- ⊗ We maken voor ieder onderwerp PLG's bestaande uit leerkrachten vanuit iedere bouw en mogelijk de specialist op dit gebied.
- ⊗ De PLG's doen verslag in de teamvergadering en in de bouw en zijn actief om te zorgen dat ieder de begeleiding ontvangt die nodig is om het doel te bereiken. Het doel kan afgestemd worden op de ontwikkeling van een leerkracht.
- ⊗ De resultaten worden door de directie en eventueel een specialist verwoord in Schoolmonitor.

Dit leidt tot de meerjarenplanning van de doelen, zie de bijlage 'meerjarenplanning'.

## Bijlage: Teamontwikkeling in pijlers

In het team zijn vooruitlopend op het nieuwe schoolplan groepjes gevormd die de pijlers met de visie op het nieuwe gebouw hebben uitgewerkt. Deze zijn zichtbaar in dit schoolplan. De pijlergroepen hebben dit voorbereid en gepresenteerd aan elkaar.

Bij de evaluatie van het schoolplan 2019-2023 in het team zijn de volgende onderdelen naar voren gekomen die nog geborgd moeten worden:

- *Focus PO en cruciaal aanbod*: het programma wordt goed gebruikt en ingezet maar het team heeft nog behoefte om de verbinding naar de dagelijkse praktijk nog beter te maken.
- *Vitaal en Gezond*: uitbreiding in het reguliere lesaanbod, vitaliteit van leerkrachten behouden. Per schooljaar het aantal doelen beperken en aangeven wanneer een doel bereikt is.
- *Welbevinden* van leerlingen vergroten en regelmatig coach- en kindgesprekken houden
- *Specialisten in het team* behouden die de leerkrachten helpen d.m.v. coaching

Deze zijn opgenomen in de pijlers en uitgewerkt in de ambities en doelen.

### Ambities voor de komende schoolplanperiode:

- In 2027 is ieder teamlid in staat om volgens de principes van Expliciete Directe Instructie (EDI) les te geven. Als basis hiervoor gebruikt de leerkracht de doelen vanuit Focus PO en de kwaliteitskaart (opgesteld met input vanuit studiedagen).
- Onze teamleden zijn individueel en gezamenlijk verantwoordelijk voor een veilig en inspirerende omgeving waarin de kinderen goed kunnen leren en zich ontwikkelen.
- In 2027 hebben wij als team een werkbaar en geëvalueerd plan burgerschapsvorming. In iedere groep is een goede groepsdynamiek en cohesie waarin de kinderen elkaar ontmoeten en de eigen identiteit kunnen ontwikkelen. De kaders hiervoor zijn opgeleide leerkrachten vanuit de Kanjertraining, een veiligheidsplan Welbevinden met het certificaat vanuit de Gezonde School, een extra lesaanbod vanuit Orka (voor de groepen 5 t/m 8) en het plan burgerschapsvorming.
- In 2027 is de communicatie met de ouders over de ontwikkeling van hun kind verder verbeterd. Ze krijgen een beter inzicht van het functioneren vanuit het leren en vanuit de intra- persoonlijke kenmerken. Dit doen we door het invoeren van Leerling in Beeld van CITO, het geven van inzicht in de executieve functies, het zicht bieden na een thema wat het kind geleerd heeft en het anders faseren van de gespreksmogelijkheden.
- Het thematisch aanbieden van taal en wereldoriëntatie doen we in een rijke leeromgeving met zowel digitale middelen als materialen en werkvormen waarbij coöperatief leren en Denksleutels worden geïmplementeerd. De thema's in groep 1 t/m 3 worden door ons zelf ontwikkeld m.b.v. Kleuteruniversiteit en worden aangevuld met 'Met Sprongen Vooruit' en de map 'Fonetisch Bewustzijn'. De thema's van de groepen 4 t/m 8 komen uit de methode Alles-in-1.
- In 2027 kunnen wij de kinderen inzicht bieden in de eigen ontwikkeling met een vorm van een portfolio aan het einde van ieder thema. Hierin is zichtbaar wat de kinderen geleerd hebben, zowel individueel als gezamenlijk. Hoe wij vormgeven aan een mogelijk portfolio moet worden op- en vastgesteld met het team en wordt dus geagendeerd op verschillende overlegmomenten.
- We vinden het van groot belang dat onze leerlingen sporten en bewegen in een aantrekkelijke omgeving; daarom behouden we het profiel Gezonde School voor Sporten en Bewegen. Ons extra aanbod is gericht op het regelmatig bewegen tijdens de schooldag en deelname aan extra sportactiviteiten zoals sportdagen en momenteel extra lesaanbod zwemmen en judo.
- We vinden het belangrijk dat kinderen duurzaam leren omgaan met de natuur en met de omgeving. Dit gaan we al doen in de komende jaren op weg naar het nieuwe schoolgebouw waarin het thema duurzaam in vele vormen zichtbaar zal worden.
- Te denken in de komende periode aan het gescheiden inzamelen van afval, aandacht voor het verminderen van de aanschaf van plastic artikelen, het in contact brengen met de natuur (moestuin en Rusthout) en het stimuleren van het op de fiets of lopend naar school komen.

## Huidige situatie vanuit de pijlers

Weten welke koers we gaan varen, kan pas als je weet waarvandaan je vertrekt. Hieronder staat, in tabelvorm, de huidige stand van zaken vermeld.

	<i>Schooljaar 2022-2023</i>
Organisatie	
Drie bouwen die nauw samenwerken	<i>Er is aansluiting in schooljaren vanuit doelen Focus PO, Implementatie vanuit de doelen naar de lesvoorbereiding en differentiatie vraagt nog aandacht. Lijn in thema's bij groep 1-3 is in ontwikkeling</i>
Herkenbare dag structuur	<i>We bespreken de dagstructuur en wat kinderen gaan leren. In het aanbod zijn kinderen nu nog te afhankelijk van de leerkracht wanneer ze mogen starten met de verwerking.</i>
In en rond de groep leeractiviteiten	<i>Er worden vooral in de groepen leeractiviteiten georganiseerd, nog niet beredeneerd buiten de klasklokken.</i>
Vitaal en bewegen	
Profiel Gezonde School	<i>Het profiel 'Bewegen' hebben we. De basis hiervan is stevig, mede door de gymleerkracht. Verder wordt 'Welbevinden' als profiel aangevraagd. Een werkgroep brengt verbinding aan tussen in de school aanwezige onderdelen.</i>
Structureel bewegend leren in de klas	<i>Het team heeft de behoefte te uitgesproken om te leren verbinding te maken met het lesprogramma. De gymdocent ondersteunt hierbij.</i>
Vitale werknemers en vitale kinderen	<i>Werkdruk is voelbaar, zeker ook door personeelstekort en invalproblematiek. Afbakening vanuit directie en ook eigenaarschap en verantwoordelijkheid vanuit de leerkracht zijn essentieel.</i>
Pedagogisch en didactisch handelen	
Uitgangspunt is betekenisvol leren	<i>Methodes bepalen soms nog te veel het aanbod. Cruciale doelen (1F &amp; 2F/1S) primair stellen en dan ook de activiteiten passend maken.</i>
Voorbeeldgedrag leerkracht	<i>Leerkrachten hebben goed contact en relatie wordt als positief ervaren. Het geven van feedback en aanspreken van elkaar willen we versterken</i>
Samenwerken met de omgeving	<i>Er zijn afgesproken gespreksmomenten met ouders. We willen ons nog meer richten op informatie over het kind als gehele persoonlijkheid.</i>
Aanbod	
Sterk basisaanbod	<i>Er is een sterk basisaanbod aanwezig; vooral trainen en begeleiden van leerkrachten om goede lessen te geven en de kinderen actief te betrekken bij het zicht hebben op de ontwikkeling (EDI).</i>
Curriculum per leerjaar voor alle gebieden	<i>Dit is per deelgebied aanwezig. Verbinding zoeken is nodig om betekenisvol en doelgericht lesaanbod te bieden.</i>
Executieve functies inzetten in gesprek met kind en ouder	<i>In ontwikkeling maar nog niet uitgewerkt. Er zal een vorm ontwikkeld gaan worden om het met het kind en de ouder te bespreken.</i>
Rijke leeromgeving	

Weektaak met reflectie op doelen	<i>Weektaak is in alle groepen aanwezig. De reflectie kan inhoudelijk aangescherpt worden en het gesprek met de kinderen aangaan om de groei/ontwikkeling te bespreken.</i>
Handelend en betekenisvol leren	<i>We investeren in alle soorten materialen en niet alleen in ICT. Het handelen en leren met materialen gaan we vanaf groep 3 in het leerplan opnemen.</i>
Spelend leren t/m groep 4	<i>Nu: de groepen bereiden t/m groep 3 de thema's voor. In groep 4 wordt vanuit de weektaak handelende vaardigheden opgenomen.</i>
Differentiatie	
Effectieve instructie op niveau	<i>Vooral richten op zoveel mogelijk kinderen die meedoen met de instructie. Vanaf groep 6 een enkeling op eigen niveau, altijd in overleg met IB-er. Aanbod EDI en doelen vanuit Focus PO moeten we meer op elkaar afstemmen.</i>
Eigen doelen in weektaak	<i>Wordt al zo opgenomen en uitgevoerd. Ontwikkeling kan nog meer gericht worden in het verantwoording laten dragen en zichtbaar maken. Mede door de check-in/ check-out</i>
Portfolio ontwikkelen	<i>Nu nog niet aanwezig. Kinderen zouden al wel opdrachten krijgen, die ze bij het einde van het thema presenteren. Er vindt nog geen gesprek hierover plaats en er zijn in het tam nog geen afspraken over gemaakt.</i>
Eigenaarschap	
Talenten leren kennen en ontwikkelen	<i>Vindt plaats en worden benoemd in de groep. Kinderen geven elkaar complimenten. Inhoudelijk kan nog gezocht worden hoe wij tijd en ruimte bieden en meer kunnen verdiepen voor talenten van alle leerlingen..</i>
Leerkracht durft los te laten	<i>Programma en methode zijn soms nog leidend. Kinderen keuzes laten maken en zowel succes als falen (Fouten maken Moed) laten ervaren om te leren, moet nog meer worden vormgegeven.</i>
Coachende rol leerkracht	<i>Formele inkadering kindgesprekken is gebeurd. Met het kind nog meer over doelen en ontwikkeling in gesprek zijn is wenselijk.</i>
Professionele leergemeenschap	
Leerlijn 'Leren Leren' hanteren	<i>Er is nog geen leerlijn aanwezig. Uitgangspunten zijn wel bekend. Er is een pilot gedraaid met Schoolblocks in groep 5 t/m 8 op executieve functies. Plan wordt deze periode opgesteld.</i>
Experts in het team bij teamontwikkeling	<i>Deze zijn aanwezig en staan klaar voor elkaar. Begeleiding en coaching is in ontwikkeling. Als een specialist wegvalt, wordt gekeken hoe de expertise kan worden opgevangen.</i>
Scholing op coachende rol	<i>Scholing op de coachende rol is wenselijk om dit onderdeel meer vorm te geven.</i>

Organisatie	Vitaal en bewegen
Drie bouwen die nauw samenwerken <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afstemmen van het rooster en het lesprogramma</li> <li>• Leerplan opstellen en evalueren</li> <li>• Hoe en waarom van keuzes bespreken</li> </ul>	Profiel Gezonde School <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gymwijzer implementeren in de gymlessen met Sportfolio</li> <li>• Onderzoeken uitbreiding Gezonde School met vignet 'Voeding'</li> </ul>

	Behouden van ons vignet 'Sport en Bewegen'.
<p>Herkenbare dagstructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat mag en kan de leerling zelfstandig in en rond het lokaal en op welke wijze</li> <li>• Waar kan een leerling zonder uitleg aan beginnen</li> <li>• Instructie alleen als je die nodig hebt</li> <li>• Zichtbaar maken van structuur en doelen in de groep en in de school ( wat leer je en wat verwachten we van ieder)</li> </ul>	<p>Structureel bewegend leren in de klas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagelijks energizers toepassen bijvoorbeeld bij leswisselingen</li> <li>• 1x per week gebruik van bewegend leren of coöperatieve werkvormen gericht op lesmateriaal</li> <li>• Iedere studiedag een bewegend leeractiviteit (als voorbeeld voor leerkrachten)</li> </ul> <p>Regelmatig linkjes in de memo (als suggesties naar de leerkrachten)</p>
<p>In en rond de groep leeractiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelf een werkplek mogen kiezen, ook op de gang</li> <li>• Afspraken over werkgedrag die door ieder gedragen en geborgd worden</li> </ul>	<p>Vitale werknemers en vitale kinderen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de komende 4 jaar zien we een verbetering in de personeelsenquête op de gebieden die gelinkt zijn aan vitaliteit, zoals welbevinden en werkdrukervaring.</li> <li>• Vitaliteit voor de leerkracht als onderliggende pijler voor ieder doel dat we stellen</li> </ul> <p>Oog voor vitaliteitsschijf (het nieuwe gebouw)</p>
<p>Drie stellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wij – het team- zorgen dat doelen en activiteiten goed op elkaar aansluiten. We hebben dit per leerjaar vastgelegd in een leerplan.</li> <li>• Onze leerlingen kunnen zelfstandig en gericht handelen. Ze houden hierbij rekening met elkaar en met de leerkracht.</li> <li>• Onze leerlingen kunnen keuzes maken en leren door te doen en door het leren te evalueren.</li> </ul>	<p>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten / directie...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voeren het vakwerkplan bewegingsonderwijs uit;</li> <li>• Voeren beweegopdrachten uit in de klas / tijdens vergaderingen;</li> </ul> <p>Bij definitief maken van kalender: toetsen op vitaliteit voor de leerkrachten en leerlingen om te voorkomen dat de werkdruk te hoog wordt.</p>
<b>Pedagogisch en Didactisch Handelen</b>	<b>Aanbod</b>
Betekenisvol leren in thema's en op soc.-emo.-gebied	<p>Sterk basisaanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatie Focus PO</li> <li>• Structurele inzet van EDI</li> </ul> <p>Eigenaarschap leerlingen vergroten + sturing leerkrachten versterken</p>
Voorbeeldgedrag leerkracht en doelgerichte instructie	<p>Doorlopende leerlijnen voor alle gebieden (breed aanbod)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioriteiten stellen in vakgebieden en keuzes maken</li> </ul> <p>Opstellen leerlijn zelfstandig werken en ICT</p>
Samenwerken met de omgeving (ouders)	<p>Executieve functies structureel aan bod laten komen in de klas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scholing voor het team</li> </ul> <p>Opstellen leerlijn en afspraken per groep</p>
<p>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ... passen de principes vanuit de Kanjer- en Orkatraining toe;</li> <li>• ... kunnen zelf keuzes maken over het instructieaanbod en wanneer zij leerstof verwerken;</li> <li>• ... bieden doelgerichte, gedifferentieerde instructie en passen de verwerking aan op het doel..</li> </ul> <p>... houden de ouders periodiek op de hoogte van de leerlingen;</p>	<p>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze leerkrachten werken structureel met Focus PO</li> <li>• Onze leerkrachten werken op dagelijkse basis met het EDI-model</li> <li>• Onze leerlingen hebben inzicht in hun eigen leerdoelen</li> </ul> <p>Kunnen leerdoelen verwoorden in ik-doelen</p>
<p>Stellingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>De Kanjertraining (KJT) wordt schoolbreed gebruikt in het dagelijks handelen;</i></li> <li>• <i>De leerling bepaalt zelf wanneer er aan bepaalde vakken wordt gewerkt;</i></li> <li>• <i>Niet alle opdrachten uit de methode hoeven altijd gemaakt te worden;</i></li> </ul> <p><i>Wij moeten ouders meer gaan betrekken (o.a. bij de KJT) d.m.v. bijvoorbeeld ouderavonden.</i></p>	
<b>Rijke leeromgeving</b>	<b>Eigenaarschap</b>
<p>Weektaak met reflectie op doelen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanaf groep 2 wordt er gewerkt met een weektaak. Er wordt gestart met een kleurplaat aan de hand van werkjes. Na de voorjaarsvakantie wordt het kleuren vervangen door smileys. De smileys geven aan hoe het kind het werkje ervaren heeft. Er wordt gewerkt met twee smileys. Een vrolijke en niet vrolijke smiley.</li> <li>• In groep 3 en 4 wordt er gewerkt met de weektaak aan de hand van smileys. Hierbij wordt er een smiley toegevoegd. In groep 3 wordt het een weektaak van de</li> </ul>	<p><b>Talenten leren kennen en ontwikkelen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ieder kind op school krijgt ruimte om vanuit hun eigen talent successen binnen groepsopdrachten te ervaren.</li> <li>• De school biedt de mogelijkheden om de talenten van de leerlingen te verdiepen of te verbreden.</li> </ul> <p>Als school zetten wij actief materiaal klaar en bieden genoeg materiaal aan om deze talenten bij de leerlingen te ontwikkelen.</p>

<p>klaaropdrachten. Vanaf groep 4 staan de ik-doelen erbij voor de dagelijkse lessen.</p> <p>In groep 5 t/m 8 wordt er gewerkt met een weektaak waarin de ik-doelen per dagelijkse les wordt benoemd. Er wordt niet meer gereflecteerd met smileys maar met sterren via de check-in/check-out</p>	
<p>Handelend en betekenisvol leren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Groep 1 t/m 3 werkt in themahoeken binnen de klas.</li> <li>• Er wordt er dagdeel besteed aan handelend leren binnen het project bij groep 4 t/m 8.</li> <li>• In de toekomst (in het nieuwe gebouw) willen we voor de groepen 1 t/m 3 themahoeken op de leerpleinen.</li> <li>• In de toekomst (in het nieuwe gebouw) willen we dit ook realiseren voor groep 4 t/m 8.</li> </ul> <p>Er is veel concreet materiaal in de lokalen en in de toekomst op de leerpleinen. Het moet een aantrekkelijke omgeving zijn om te willen leren.</p>	<p><b>Leerkracht durft los te laten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laat leerlingen probleemoplossend blijven nadenken en zelf in de leerkuil vallen, maar hier ook wel zelf proberen uit te laten komen.</li> <li>• Laat leerlingen ervaren om eigenaar te zijn van hun eigen kunnen (succeservaringen zullen als een groter succes aanvoelen).</li> </ul> <p>De leerkrachten durven de methode los te laten en kijken naar de onderwijsbehoefte van de groep op dat moment.</p>
<p>Groepsdoorbroken werken binnen de school</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschillende activiteiten aanbieden waarbij groep 1 t/m 4 gemengd kunnen worden.</li> <li>• Lesjes waarbij groep 4 kan helpen bij de kleuters. In kleinere groepjes zodat zij leren helpen en niet de taak overnemen.</li> <li>• Lessen binnen het project groepsdoorbroken van groep 5 t/m 8</li> </ul> <p>Bij themadagen begeleidt groep 7 of 8 bij de onderbouw</p>	<p><b>Coachende rol leerkracht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderen inzicht laten krijgen in de te behalen cruciale doelen van die periode/jaargang (ik-doelen – kijkend naar focus po).</li> <li>• Kinderen laten benoemen welk doel zij willen bereiken en laten nadenken hoe zij dit doel mogelijk kunnen bereiken. Hierin bieden wij als leerkracht goede handvatten om hen dit inzicht te geven.</li> </ul> <p>Fungeer als coach op de achtergrond van het leerproces van de leerling.</p>
<p>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze leerlingen moeten gaan leren om vanaf groep 2 aan te geven welke opdracht zij gaan doen en hoe deze opdracht gegaan is.</li> <li>• Onze leerlingen moeten leren samenwerken (ook met andere leeftijden) en een ander kunnen helpen leren.</li> <li>• Onze leerkrachten bieden een rijke leeromgeving aan ingericht in het project</li> </ul> <p>Onze leerkrachten staan open om hun eigen talenten te delen met collega's. Zoals handvaardigheidsleerkrachten die andersoortige opdrachten kunnen aanbieden en schoolbreed geven.</p>	<p><b>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze leerkrachten durven de methodes los te laten/durven te schrappen in lessen en kunnen de onderwijsbehoefte van de klas/leerlingen in kaart brengen (wat heeft mijn groep/leerlingen nu op dit moment nodig?).</li> <li>• Onze leerlingen kunnen fysiek aangeven op een afbeelding van de leerkuil waar zij zich op dat moment bevinden. Op deze manier kan de leerling nadenken hoe hij/zij het te behalen doel gaat bereiken.</li> </ul> <p>Onze leerkrachten kunnen de SLO-doelen vertalen naar de jaargroep en maken dit in kindertaal overzichtelijk voor de leerlingen, zodat onze leerlingen inzicht krijgen in de te behalen doelen van de periode/het jaar.</p>
<p><b>Professionele leergemeenschap</b></p>	<p><b>Differentiatie</b></p>
<p>Leerlijn 'Leren Leren' hanteren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlijn "leren leren" zichtbaar maken in de klas</li> <li>• Lessen of activiteiten in de klas aanpassen, zodat deze beter aansluiten bij de doelen van de leerlijn</li> </ul> <p>De doelen van de periode zichtbaar maken in de klas</p>	<p><b>Effectieve instructie op niveau</b></p> <p>De leerkracht formuleert de doelen SMART per periode van vakantie tot vakantie (Borgen 2023)</p> <p>De leerkracht geeft volgens het EDI principe de instructie bij rekenen, spelling en begrijpend lezen. Schooljaar 2022-2023 rekenen, schooljaar 2023-2024 spelling en begrijpend lezen.</p> <p>De leerkracht geeft de leerling de instructie die hij of zij nodig heeft, verkort of verlengd. (Borgen 2022-2023).</p>
<p>Experts in het team per vakgebied</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertgroepjes maken van leerkrachten (2 à 3) met affiniteit voor/kennis van het vak</li> <li>• Groepsdoorbrekende activiteiten organiseren door de expertgroepjes</li> </ul> <p>Kwaliteit van het vakgebied bewaken en als vraagbaak functioneren voor collega's</p>	<p><b>Eigen doelen in weektaak/planner</b></p> <p>De leerkracht geeft de leerlingen 3 of 4 doelen waar hij/zij zich voor kan opgeven om extra instructie te krijgen. Bij de leerlingen van de groepen 1 en 2 is de leerkracht hierin nog leidend. De instructie wordt in een kleine kring gegeven. (Schooljaar 2023-2024 aug-feb).</p> <p>De leerling schrijft zelf op de weektaak/planner waar hij/zij extra aan wil werken.</p> <p>Deze doelen zijn vastgesteld tijdens het kind gesprek. (Schooljaar 2023-2024feb-juli)</p> <p>à Bij de groepen 1 t/m 4 blijft de leerkracht hierin leidend.</p> <p>De leerkracht leert de leerling zijn of haar eigen doelen te evalueren. (Schooljaar 2024-2025).</p> <p>à Bij de groepen 1 t/m 4 blijft de leerkracht dit samen met de leerlingen doen.</p>

<p>Leerkrachten in een coachende rol</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eén leerkuil voor de hele school uitzoeken</li> <li>• Leerlingen hun eigen leerdoel laten kiezen en toevoegen aan hun weektaak</li> </ul> <p>Inzetten van prétoetsen (wat heeft het kind nog te leren)</p>	<p><b>Portfolio ontwikkelen</b></p> <p>De pijlgroep promoot bij het team de mogelijkheden voor het invullen van een portfolio. Hierin komen maximaal 3 dingen waar de leerlingen zelf voor gekozen hebben. Denk aan een doel wat zij behaald hebben of waar ze heel erg trots op zijn. (Eind schooljaar 2022-2023).</p> <p>De teamleden krijgen uitleggen over het werken met een portfolio (begin schooljaar 2023-2024).</p> <p>De leerkrachten geven korte opdrachten om de portfolio's te laten vullen door leerlingen. (Schooljaar 2023-2024)</p> <p>De leerling laat zien wat hij/zij geleerd heeft of waar hij/zij trots op is binnen de periode begin schooljaar-rapport 1 en na rapport 1 – rapport 2. (Schooljaar 2024-2025)</p>
<p>Concreet gedrag: Onze leerlingen/ onze leerkrachten...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze leerlingen zijn gemotiveerd, omdat zij werken met een leerplan, afweten van de leerkuil en begeleiding krijgen op "leren leren" (volgens de leerlijn)</li> <li>• Onze leerkrachten zijn expert op een bepaald vakgebied van waaruit zij hun ervaringen uit opleidingen delen met hun collega's</li> </ul> <p>Onze leerkrachten worden begeleid om een meer coachende (begeleidende) rol aan te nemen t.o.v. de leerlingen</p>	

## Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van rkbs Maria Bernadette in te stemmen met het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school

Namens de medezeggenschapsraad:

Naam: Freek Groeneweg

handtekening.....

functie: Voorzitter MR

plaats: Leidschendam

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:.....