



+



a

Schoolplan 2023-2027

Maerten van den Veldeschool

Inhoud

1. Samenvatting.....	3
2. Inleiding	6
2.1 Het schoolplan	6
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027	6
2.3 Gebruikte kaders.....	7
2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan.....	7
3. Algemene schoolbeschrijving	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Identiteit	7
3.3 Kernwaarden van de school.....	8
3.4 Missie en visie van de school	8
3.5 Het onderwijs	9
3.6 Leerlingen	11
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.....	14
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?.....	14
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	16
5. Analyse van de school.....	17
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023.....	17
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027.....	17
5.3 SWOT-analyse of trendanalyse.....	18
6. Speerpunten van beleid.....	19
6.1 Kansengelijkheid	19
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	19
6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school	19
6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	20
6.2 Een eigentijds curriculum	21
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	21
6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum	21
6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	22
6.3 Voldoende én bekwaam personeel	23
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	23
6.3.2 Huidige situatie voldoende en bekwaam personeel.....	23
6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	24
6.4 Samenwerking met relevante partners	25
6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	25
6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners	25
6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	25
7. Personeelsbeleid.....	26
8. Bedrijfsvoering	28
8.1 Ondersteunende processen	28
8.2 Financieel beleid	28
8.3 Externe contacten: de omgeving van de school	29
8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering	29
8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	30
Om de ambities uit dit schoolplan te kunnen realiseren zetten we de volgende middelen in:..	30
Bijlage 1: Concrete uitwerking /evaluatie/analyse vorig schoolplan	31
Bijlage 2: Bespreking met de leerlingen van groep 5 t/m 8	32
Bijlage 3: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.....	33
Bijlage 4 Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	35
Bijlage 5 : Checklist basiskwaliteit school	37
Vaststelling.....	41

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 de corona-epidemie een periode met veel aanpassingen. Zo gingen de kinderen minder 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 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 zeker ook 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 (bijlage 1).

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.

We werken in combinatiegroepen en dit vraagt in aanpak en aansturing competenties die we willen ontwikkelen en beschrijven. Begeleiding zal geboden worden zowel extern door een begeleidende instantie en intern door de directie en de zorg- en kwaliteitscoördinator.

In de kleuterbouw is de visie vanuit het spelend leren beschreven en we willen dat zij vanuit een betekenisvolle omgeving tot leren komen. Ook wordt de aansluiting met groep 3 gezocht in het aanbod en de doelen voor het onderwijs aan het jonge kind.

Voor leerkrachten is het belangrijk dat zij hun werk kunnen doen door goed zicht te hebben op de cruciale doelen. Als team willen we zo goed mogelijk aansluiten bij de behaalde doelen van de vorige groep. Sinds schooljaar 2022-2023 gebruiken we hier Focus PO voor.

We streven ernaar om vanuit het team leerkrachten een specialisatie te laten ontwikkelen waardoor ze collega's kunnen begeleiden en coachen. Het is dan hun verantwoordelijkheid om af te stemmen op de doelen en de vastgestelde beleidsplannen.

In de meerjarenbegroting reserveren we geld voor het opleiden van specialisten. Komend schooljaar wordt een rekencoördinator opgeleid. We streven ernaar om in de komende jaren ook coördinatoren voor taal en gedrag op te leiden. Evaluatie van de doelen gebeurt tijdens studiedagen en teamvergaderingen. Het jaarplan wordt twee keer per schooljaar geëvalueerd in het managementteam (MT) en het team.

Het tweede kerndoel is dat we als team vooral didactisch en pedagogisch in staat zijn om verbinding met elkaar te maken en hierbij gezamenlijk keuzes maken, zodat onze leerlingen een doorgaande ontwikkeling door kunnen maken.

In de afgelopen jaren is door teamleden ervaren dat we soms te veel op 'eilandjes' werken. Waarschijnlijk veroorzaakt doordat het een klein team is en er veel moet gebeuren. De sfeer is goed in het team, maar we zien dat het inhoudelijk meer op elkaar afgestemd moet worden. Tijdens studiedagen en bouwvergaderingen zal de nadruk liggen op het bevorderen van de competenties, het geven van feedback en het beschrijven van de structuren en organisatie.

De kinderen willen we nog meer laten zien en ervaren wat ze leren en via hen en via informatie de ouders betrekken, zodat zij goed geïnformeerd zijn.

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



2. Inleiding

2.1 *Het schoolplan*

Dit is het schoolplan 2023-2027 van basisschool Maerten van den Velde.

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 *Gevolgte procedure schoolplan 2023-2027*

Dit schoolplan is in samenwerking met het team, de ouders van de school, de MR, medewerkers van het bestuur bureau en de leerlingen gemaakt. Het schoolplan is geschreven, met de input van al deze geledingen, door Jolijn Vermeij en Ronald Duijs. Het team is in het schooljaar 2022-2023 gestart met het ontwikkelen van de visie. Op de studiedagen en teamvergaderingen 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 de medezeggenschapsraad betrokken. De visie op de ontwikkeling van de kinderen is daar ook bij besproken.

De SWOT hebben wij breed getrokken naar team, ouders en leerlingen. Zo heeft de directie met een aantal leerlingen een gesprek gevoerd over de sterke en zwakke punten van de school (*bijlage 2 voor input*).

Ook hebben wij de inbreng van externen gevraagd. Hoe kijken bijvoorbeeld stagiaires van de Pabo, begeleiders van SPPOH, 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. de nieuwsbrief, 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 dit verslag wordt 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.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

De Maerten van den Veldeschool is een Rooms Katholieke basisschool in Stompwijk. Aangezien het de enige school in Stompwijk is, komen veruit de meeste leerlingen uit dit dorp. Zo goed als alle leerlingen uit Stompwijk bezoeken de school. De school zit in het Dorpspunt, voorheen Kulturhus. In het gebouw zit ook de kinderopvang, het dorpshuis en de jongerenruimte.

Vanaf het schooljaar 2023-2024 zal de Maerten van den Veldeschool een onderdeel zijn van de Lusthofschool in Voorburg. Dit heeft te maken met het aantal leerlingen. Zonder deze fusie zou de Maerten van den Veldeschool niet meer kunnen bestaan.

3.2 Identiteit

De Rooms Katholieke Maerten van den Veldeschool verkeert in een bijzondere positie. Als enige basisschool in de woonkern Stompwijk wil de school vanuit een Christelijke identiteit toegankelijk zijn voor alle leerlingen die in het voedingsgebied van de school wonen. Ondanks de verscheidenheid aan godsdienstige overtuigingen binnen de gezinnen waarin onze leerlingen opgroeien en de toenemende secularisering vinden wij het van belang dat alle leerlingen aan alle door de school georganiseerde activiteiten en vieringen kunnen deelnemen.

Deze identiteit proberen wij gestalte te geven door:

- Gebruik te maken van de catechesemethode Trefwoord rondom de Katholieke vieringen;
- Het bespreekbaar maken van de ervaringen van kinderen rondom geboorte, dood, liefde en vergeving;
- De sfeer op onze school;
- De manier waarop wij met elkaar omgaan;
- De Katholieke Kerk te bezoeken;
- De mogelijkheid te bieden tot het doen van de Eerste Heilige Communie in groep 4;
- De ruimte die wij aan anderen willen geven om hun geloof op hun eigen manier te beleven.

3.3 Kernwaarden van de school

De kernwaarden van Panta Rhei: Vertrouwen, Verbondenheid en 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 Maerten van den Velde 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 weektaken werken wij aan het eigenaarschap van leerlingen.

In ons onderwijs bevorderen we de actieve en zelfstandige rol van de leerlingen in de vorm van korte instructies, differentiatie op niveau via Snappet en de weektaak. Wij schenken aandacht aan de creatieve vorming en sport en bewegen. We willen in de komende jaren meer inzetten op het coöperatief leren en burgerschapsdoelen. Zo oefenen de kinderen sociale- en kennisvaardigheden door samen te werken, te overleggen, kritisch na te denken en zo keuzes te maken en een mening te vormen.

3.4 Missie en visie van de school

Missie Panta Rhei:

De missie van Panta Rhei is kort samengevat: het bieden van uitstekend onderwijs.

Onze school stelt zowel de ontwikkeling van elke leerling als de ontwikkeling van de samenleving als geheel centraal. Vanuit de eigen identiteit en binnen onze mogelijkheden bieden we onderwijs op maat. In onze didactische aanpak hebben daarom meervoudige instructie, zelfstandig leren (autonomie/eigenaarschap) en een adequate ondersteunings-structuur een belangrijke plaats. We vinden dat leerlingen zich in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving moeten kunnen ontwikkelen en dat ze competente en gemotiveerde leraren verdienen.

Leraren staan er echter niet alleen voor. Onze school staat midden in de samenleving en we werken intensief samen met ouders en andere partners in onze omgeving. We kijken naar binnen én naar buiten. We kijken terug én vooruit. We zijn alert op maatschappelijke ontwikkelingen en anticiperen daar zo goed mogelijk op.

We willen onze leerlingen immers optimaal voorbereiden om straks als zelfstandige, verantwoordelijke en gelukkige burgers hun plek te vinden in de maatschappij. Een maatschappij die zich kenmerkt door ruimte voor en acceptatie van verschillen, verdraagzaamheid, kansengelijkheid, zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar!

Missie en visie school:

De kinderen die aan onze zorg toevertrouwd worden, krijgen de kans om zich zo veelzijdig mogelijk te ontplooien.

De school moet daarom voorwaarden scheppen waardoor kinderen gemotiveerd zijn en blijven om zichzelf verder te ontwikkelen.

Wij denken dat dit pas mogelijk is als:

- de kinderen met plezier naar school komen en zich er veilig en gewaardeerd voelen,
- ieder kind gezien wordt als een uniek persoon,
- de kinderen leren omgaan met de verantwoordelijkheden die horen bij het lid zijn van een groep:
 - leren geven en nemen,
 - durven uitkomen voor je mening,
 - elkaar leren helpen,
 - respecteren van de ander,
 - er een open relatie bestaat tussen de leerkrachten en leerlingen,
- er naast het verwerven van kennis ook aandacht is voor:
 - creativiteit,
 - zelfstandigheid,
 - emotionele ontwikkeling,
 - verantwoordelijkheidsgevoel,
- er ingespeeld wordt op de verschillen tussen de leerlingen,
- er gebruik wordt gemaakt van de specifieke talenten van de leerlingen.

Om dit te realiseren heeft het team van de Maerten van den Veldeschool zich een aantal doelen gesteld:

De Maerten van den Veldeschool wil een school zijn:

- waar kinderen zich prettig en veilig voelen.
- waar rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de kinderen.
- waar een beroep gedaan wordt op de verschillende vermogens van kinderen.
- waar kinderen leren planmatig en zelfstandig te werken.
- waar kinderen zichzelf mogen zijn.
- waar een veilige, vertrouwde en open sfeer is.
- waar veel vrijheid en zelfstandigheid, binnen veilige kaders, is.

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. Met behulp van een leerlingvolgsysteem worden jaarlijks methode-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de cognitieve vakken in januari (M-toets) en juni (E-toets). Trendanalyses worden besproken en plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoeften van leerlingen.

Om er zo goed mogelijk voor te kunnen zorgen dat de leerlingen onze school verlaten op het niveau dat bij hen past, wordt in de groepen 4 en 6 een capaciteitentest (NSCCT) afgenomen. In groep 8 nemen we de NIO-toets af voor alle leerlingen. Op deze manier bewaken wij of de behaalde resultaten passen bij de capaciteiten van de leerlingen. Hierop wordt op kindniveau, indien nodig, bijgestuurd. Vanaf groep 6 ontvangen de leerlingen elk jaar een voorlopige uitstroomverwachting, waarvoor ook geldt dat goed bekeken wordt wat de leerlingen nog nodig hebben om de verwachte uitstroom te behalen.

Alle klassen werken met Focus PO. Dit zorgt ervoor dat kinderen zullen uitstromen op het niveau dat bij hun uitstroomadvies past. Ook voldoet de school aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel en verzorgt ze onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen.

Over het pedagogisch klimaat zijn de kinderen, de ouders en ook wij tevreden. Het leerklimaat is veilig, dit komt tot uiting in de leerling peilingen die periodiek afgenomen worden. Op onze school zijn wij open en eerlijk tegen elkaar, hoort iedereen erbij en wordt niemand uitgesloten. Dit zijn niet alleen woorden, maar wordt ook duidelijk in daden. Hieraan wordt binnen de klassen hard gewerkt en hier wordt mee gestart in de kleutergroepen. Wij werken met ORKA om het sociaal emotionele aspect te kunnen waarborgen. In sommige groepen ervaren we dat kinderen een specifieke aanpak behoeven. We zijn bereid om hierover in gesprek te gaan met de ouders en met begeleiders. Waar het gedrag van kinderen de veiligheid van de groep in de weg staat hebben we beleid geformuleerd in een time-in en time-out protocol. Kinderen krijgen keuzes en mogen ook even boos of verdrietig zijn, maar het is van groot belang dat de les en het onderwijs door kunnen gaan. Zo wordt ook de veiligheid in de groep gewaarborgd.

Didactisch krijgen de kinderen de mogelijkheid zich te ontwikkelen op hun eigen manier, op hun eigen niveau. De opbrengsten van het onderwijs zijn structureel voldoende tot goed, hier wordt op bijgestuurd als er signalen zijn dat dit nodig is. Dit geldt niet alleen voor de opbrengsten in smalle zin (rekenen, taal) maar ook op persoonsvormend vlak. We vinden het belangrijk dat een kind zichzelf kan zijn, zich kan ontplooiën in brede zin (kunstzinnige vorming, muziek, sport, techniek enz.).

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 aanpak met 'ik-doelen'. Deze willen we zichtbaar maken op het bord en 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. Het verder professionaliseren van het team gebeurt onder meer door het creëren van een heldere rol voor de specialisten en het overgaan naar een Opleidingsschool.

3.6 Leerlingen

Onze school wordt bezocht door 152 kinderen (stand van zaken 1-2-2023). De verwachting is dat het leerlingaantal de komende jaren redelijk stabiel zal zijn. Omdat we als school zo goed als alle leerlingen uit Stompwijk op school krijgen, is de invloed op het leerlingaantal gering. We willen ons pro-actief richten om te groeien in de komende jaren. Iedere leerling vanuit de gemeente of ouders die interesse hebben in de school willen we graag een plaats bieden. Voor de komende jaren betekent dit dat we met de gemeente en het bestuur in gesprek willen zijn hoe we deze groei kunnen realiseren. Per slot van rekening zijn er zes 'volle' groepen maar willen we geen kinderen weigeren. En we verwachten dat door de bouw van woningen de aanwas van de school zal toenemen.

We willen bijdragen door:

- in gesprek te gaan met het bestuur hoe we instroom en plekken kunnen bieden;
- een goed beeld te hebben van de geboortecijfers en het aantal kinderen in de gemeente Stompwijk;
- door in overleg met de klankbordgroep, de adviesgroep en de gemeente bij te dragen om de leefbaarheid van de gemeente te waarborgen. Het behoud van een basisschool is essentieel voor de sociale en maatschappelijke functie van een dorpsgemeente;
- onderzoek te doen naar het imago van de school in het dorp en actiepunten op te stellen en uit te voeren.

Op dit moment werken we met combinatiegroepen uitgezonderd groep 3. Dit vraagt van de kinderen en de leerkrachten meer dan in een reguliere groep, maar zien we als een mogelijkheid om differentiatie en zelfstandigheid maximaal te benutten. We doen ook in een combinatiegroep nog best veel samen.

De instroom van nieuwe leerlingen kan sterk wisselen. Het aantal gezinnen met een niet westerse migratieachtergrond is gering. Met name door dit laatste gegeven vinden wij het belangrijk om aandacht te besteden aan andere culturen.

3.7 Personeel en organisatie

De directie bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Het MT bestaat uit de directie en de zorg- en kwaliteitscoördinator. Zij vormen samen het managementteam.

- De directeur heeft een wtf van 0.8. De directeur is volledig vrijgesteld van lesgevende taken, maar wel beperkt beschikbaar voor vervangingstaken.
- De adjunct-directeur heeft een wtf van 1.0. Door de beperkte formatie wordt deze slechts incidenteel vrijgesteld van lesgevende taken.
- De zorgcoördinator heeft een werktijdfactor van 0,5. Zij voert op beperkte schaal tevens remediërende taken uit. De zorgcoördinator heeft naast de opleiding intern begeleider ook een opleiding tot kwaliteitscoördinator gevolgd.

Het team bestaat uit 18 personeelsleden. Er zijn een aantal fulltimers, maar deze nemen duurzame inzetbaarheid op. Dit zorgt er voor dat alle groepen twee leerkrachten hebben. Naast de bevoegde leerkrachten en MT-leden hebben we nog een administratief medewerker, onderwijsassistent en een vakleerkracht gym. We hebben een ervaren team; de gemiddelde leeftijd is 50 jaar. In de komende vier jaar gaat één leerkracht en één onderwijsassistent met pensioen.

De MR bestaat uit drie ouders en drie leerkrachten. De MR wordt betrokken bij de zaken waarover vooraf afstemming heeft plaatsgevonden, maar daarnaast wordt ook

ingelicht en/of advies gevraagd over belangrijke afspraken en besluiten die gedurende het schooljaar moeten worden genomen.

Naast het betaalde personeel hebben we nog vier vaste vrijwilligers in de school. Deze vrijwilligers zorgen voor de ondersteuning in de klassen, bij het plusgroepje en om de week wordt de kleutergymles verzorgd door een vrijwilliger (oud gymleerkracht).

3.8 Huisvesting

Wij zitten sinds 2018 in een mooi nieuw schoolgebouw. Wij werken in dit gebouw samen met de kinderopvang, de bibliotheek en het Dorpspunt. Het gezamenlijk gebruik van ruimtes maakt dat er een ruimte is voor creatieve vakken, een speellokaal voor de kleuters en een huiskamer waarin bijzondere activiteiten ontplooid kunnen worden. De leerlingen van de groepen 3-8 maken voor de gymlessen gebruik van de sporthal van Stompwijk '92. Ook de bijbehorende sportvelden kunnen worden gebruikt als het weer het toelaat.

3.9 Financiën

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. Zie verder hoofdstuk 7 voor de financiële paragraaf.

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. De Oudervereniging verantwoordt zich naar de ouders via de site, op een ouderavond en vergadering, waar ook de begroting en jaarrekening worden 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.

3.10 Stichting Panta Rhei

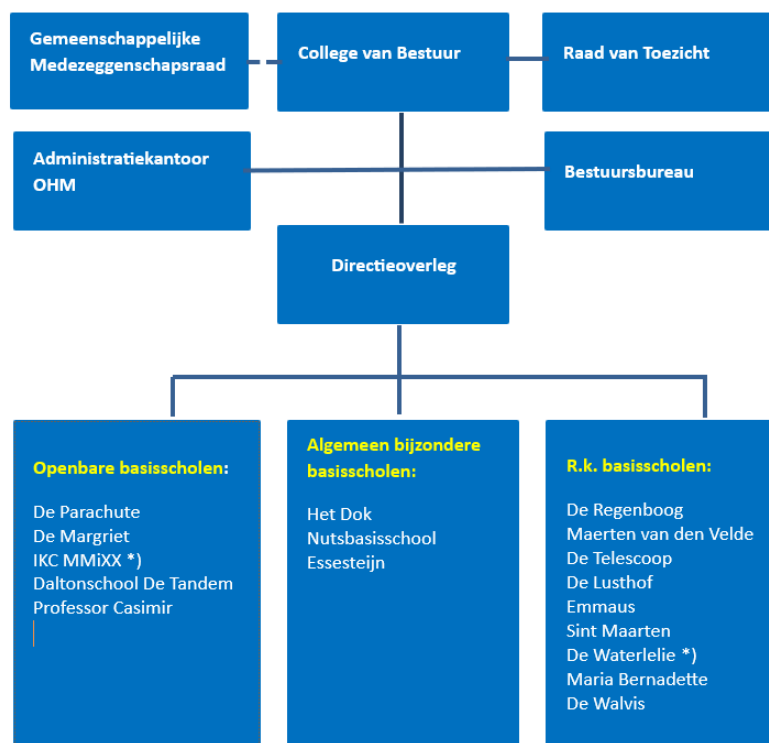
De school maakt onderdeel uit van Panta Rhei, stichting voor R.K. algemeen bijzonder en openbaar primair onderwijs.

De naam van de stichting betekent dat alles stroomt en niets blijvend is. De maatschappij verandert voortdurend, maar ook mensen veranderen: ze groeien, worden sterker en veranderen met elkaar de maatschappij. Deze voortdurende stroming komt ook tot uitdrukking in het logo van de stichting. De verschillende kleuren symboliseren de verschillende betrokkenen die deel uitmaken van de stroming en met elkaar verweven zijn.

Panta Rhei beheert 17 basisscholen in de gemeente Leidschendam-Voorburg (12), Den Haag (Leidschenveen, 1), Voorschoten (3) en Oegstgeest (1). Ruim 550 personeelsleden verzorgen het onderwijsaanbod voor 5.000 leerlingen.

Het bestuur van de stichting bestaat uit één persoon, de heer mr. Harry van de Kant, die vanaf januari 2024 wordt opgevolgd door dhr. Mathieu Arnouts. Senior stafspecialisten op de verschillende domeinen en secretariaatsmedewerkers ondersteunen het bestuur en de directies van de scholen bij het uitoefenen van hun taken en werkzaamheden. Ook de orthopedagogen en de onderwijsspecialist Passend Onderwijs bieden ondersteuning aan scholen. De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, ziet toe op de kwaliteit van het bestuurlijk handelen. Voor meer informatie: www.stichtingpantarhei.nl

De Panta Rhei-organisatie op 1 januari 2023:



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 Maerten van den Velde evalueert samen met het MT, het team, de ouders (MR) en de kinderen het onderwijs tussentijds.

Traject en inbreng van het team

Het team heeft tijdens een aantal teammomenten in het schooljaar 2022-2023 input geleverd. Een analyse van de vorige schoolplanperiode vormde het startpunt en we hebben vooruitgekeken naar de komende jaren. Dit heeft geresulteerd in een analyse die terug te lezen is in bijlage 3. Deze is opgesteld door Ronald Duijs, die in de periode maart t/m juli 2023 voor één dag per week de directie ondersteunt.

De voorzitter van het bestuurskantoor heeft kritische succesfactoren omschreven (te vinden in de bijlage *kwaliteitszorg vanuit Panta Rhei*). Tussentijds worden de doelen en resultaten besproken met de voorzitter van het College van Bestuur en de medewerker Onderwijskwaliteit.

Inbreng van de ouders

In de medezeggenschapsraad verantwoorden 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 leerlingen van de groepen 5 t/m 8 hebben we een gesprek gevoerd over hoe de school wordt ervaren. Hier zat ook een vragenlijst bij. Het gesprek is hierna verwerkt in de SWOT (uitwerking van het gesprek vindt u in bijlage 2).

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 geborgd in het kwaliteitsdocument met alle mogelijkheden van evaluatie en borging.

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.

Aan het einde van het schooljaar is uit het schoolplan een jaarverslag te genereren 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.

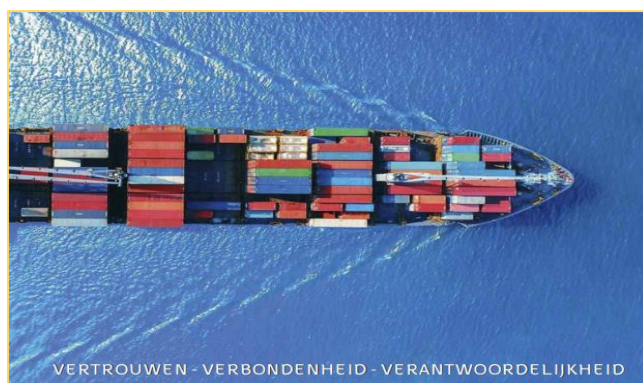
Er is een goede cyclus van planning en control en de financiën zijn op orde. Tevens is er een checklist die tijdens managementgesprekken wordt besproken. Deze is opgenomen in bijlage 5.

Schoolgebouwen worden goed onderhouden, bijna de helft van de scholen heeft in de afgelopen tien jaar met nieuwbouw of renovatie te maken gehad.

Het personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling om adequaat in te kunnen spelen op maatschappelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld het dreigend tekort aan leraren. Er zijn loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden voor personeelsleden. Panta Rhei zorgt voor goed personeelsbeleid in brede zin (inclusief professionalisering en mobiliteit).

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

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



5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

In het team heeft een evaluatie plaatsgevonden. De belangrijkste bevindingen zijn opgenomen in de bijlage.

De voornaamste positieve en bereikte doelen:

- Er is veel aandacht uitgegaan naar het integreren van de werkwijze van Snappet in de school.
- Er is een aanbod voor leerlingen die meerbegaafd zijn.
- Er is een aanbod om kinderen meer in contact te brengen met de maatschappij.
- Er vinden kindgesprekken plaats over de ontwikkeling. Hoe dit plaatsvindt kan nog meer overlegd worden om van elkaar te leren.

Wat nog niet is bereikt:

- Er is nog geen volledig en up-to-date aanbod per vakgebied. Wel vanuit de methodes maar hierbij moet nog worden aangegeven welke aanpassingen wij doen om het af te stemmen op de populatie van de Maerten van den Velde.
- Er worden activiteiten voor Techniek en Wetenschap aangeboden, maar het aanbod is beperkt.
- Het 'out of the box' denken heeft nog geen vorm gekregen.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027

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

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

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

5.3 SWOT-analyse of trendanalyse

Op basis van bovenstaande informatie is de volgende analyse gemaakt:

Sterke punten	Zwakke punten
Het schoolgebouw voldoet aan alle eisen van deze tijd en stelt ons in staat om kinderen te laten leren op een manier die bij hen past, in de klassen of zelfstandig/in groepsverband op de leerpleinen. Dit komt overeen met de wensen van het team, ouders en andere betrokkenen Werken met Snappet waardoor de leerlingen zoveel mogelijk op hun eigen niveau kunnen werken. Alle leerlingen van groep 4 t/m 8 hebben een eigen Chromebook om dit te kunnen realiseren. De ouderpopulatie op onze school is betrokken bij het onderwijs en de relaties met ouders zijn goed. Dit maakt dat we echt samen met de ouders kunnen werken aan het beste onderwijs. De sfeer op onze school is goed. Dit zorgt voor een veilig en prettig leerklimaat. Kinderen komen graag naar school, de onderlinge band en die met de leerkrachten is goed.	Met betrekking tot het rekenonderwijs behalen we nog niet het beoogde resultaat. Het team is wat minder flexibel met betrekking tot veranderingen. Input voor vernieuwing is er wel, maar levert nog niet voldoende resultaat op. Er wordt nog te weinig gebruikt gemaakt van de expertise van elkaar. Meer leerlingen zouden gebruik moeten kunnen maken van de kwaliteiten van meerdere leerkrachten. Leerkrachten handelen vanuit verantwoordelijkheid maar de gezamenlijkheid in de inhoudelijke koers in de vorm van visie, beleidsplannen en afspraken kan beter. Er is een toename van leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Dit heeft invloed op de groepsdynamiek en soms ook op de ervaren veiligheid door kind en leerkracht.
Kansen	Bedreigingen
Veel externe partijen willen samenwerken met de school, te denken valt bijvoorbeeld aan de bibliotheek, boerderijschool, BSO en peuterspeelzaal, de fanfare enz. Dit leidt tot veel mogelijkheden om de kinderen actief te betrekken. De peuterspeelzaal van SKZ zit in onze school. De mogelijkheden tot samenwerking en al vroeg communicatie met ouders kunnen uitgebreid worden met het oog op doorgaande leerlijnen.	Het leerlingaantal loopt terug. Er wordt wel gebouwd in het dorp maar de instroom kan pas over een aantal jaren verwacht worden. Als school willen we actiever op groei en instroom anticiperen. Het budget voor scholing en deskundigheidsbevordering is beperkt. Voor de groei van medewerkers en het team is het noodzakelijk dat er budget beschikbaar blijft. Dit met het oogmerk om als team elkaar te kunnen helpen en groeien. Invallers zijn moeilijk te vinden, dit kan ervoor zorgen dat kinderen verdeeld moeten worden over andere klassen om te voorkomen dat ze naar huis gestuurd worden.

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

Uitgangspunt op de Maerten van den Veldeschool is dat ieder kind uniek is en dus ook zo gezien wordt. Wij vinden het belangrijk om de individuele kwaliteiten van kinderen te zien en met het kind en de ouders als gesprekspartner zoveel mogelijk kans op ontwikkeling te bieden. De nadruk van onze inspanningen zal dus liggen op het observeren, analyseren en communiceren zodat we zo goed mogelijk instructie en verwerking af kunnen stemmen op de behoeften van de leerling.

In de NRO-rapportage van november 2022 wordt duidelijk dat de afgelopen drie jaar het percentage opstroom-leerlingen beperkt 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 jaargroep streven we naar minimaal één 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. Dit geldt vanaf groep 3.

Een paar accenten die we in de komende tijd willen leggen om de kinderen gelijk te behandelen:

- Ieder kind krijgt ruimte binnen een weektaak om aan doelen te werken.
- We streven ernaar zoveel mogelijk kinderen de instructie die bij de jaargroep hoort aan te bieden. Binnen dit doel is er differentiatie op niveau en tempo.
- De leerkracht baseert de instructie op één lesdoel per les, opdat er goede feedback gegeven kan worden.
- De leerkracht laat de leerlingen verwerken als 80% of meer van de groep met succes de instructie heeft gevolgd. De andere 20 % krijgt daarna nog aandacht van de leerkracht bij de verlengde instructie.
- Vanaf groep 6 geven we een uitstroomverwachting en gaan we het gesprek aan met de ouders juist om de kwaliteiten in beeld te brengen en het aanbod af te stemmen (In groep 4 doen we reeds de NSCCT). Subdoel is om eventuele onderpresteerders op te sporen.
- We herhalen en evalueren aan het einde van de dag de doelen waar we die dag aan gewerkt hebben.
- De talenten van kinderen op andere gebieden willen we stimuleren door reeds gekozen culturele en sportieve activiteiten te behouden.
- We spannen ons in om alle voorzieningen en activiteiten voor iedereen mogelijk te maken en gezinnen die minder financieel draagkrachtig zijn te ondersteunen.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Kansrijk adviseren met zoveel mogelijk enkele adviezen</i>	De opstroom is gering en ook de afstroom is beperkt
<i>Leerlingen veel succeservaringen geven</i>	Instructie op één lesdoel, verwerken van het lesdoel als 80% de instructie goed heeft begrepen, evalueren van lesdoelen aan het einde van de dag, ruimte voor keuze van doelen in weektaak
<i>Hoge verwachtingen hebben van alle leerlingen</i>	Differentiatie binnen het lesdoel zichtbaar, Gesprekken met leerlingen over te behalen doelen en eigenaarschap, rapportage aanpassen (op ontwikkeling gericht en niet op beoordeling)
<i>Compacten en opdrachten van een hogere denkkorde voor kinderen met een voorsprong.</i>	De leerkracht stelt uitdagende opdrachten op en de leerlingen gaan deze aan. Deze opdrachten dragen bij aan het leren van de groep. Leerkrachten stellen ook 1S doelen voor ieder die dit in zich heeft.
<i>Mogelijkheden onderzoeken om minder draagkrachtigen te ondersteunen</i>	Alle kinderen kunnen deelnemen aan activiteiten die vanuit school worden georganiseerd en gezinnen die het minder hebben ervaren ondersteuning vanuit school.

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

We stellen ons voor de komende periode een paar doelen.

De ontwikkeling van het jonge kind willen we beschrijven -visie- en hierbij de overgang van groep 2 naar 3 nog eens onder de loep nemen. Is het aanbod voldoende op elkaar afgestemd en ook de wijze waarop wij het aanbod bieden?

We werken vanaf groep 4 met Snappet en kunnen hiermee goed uit de voeten. Toch willen we meer afstemmen hoe we in de groepen 4 t/m 8 overeenkomstig de instructie en verwerking werken. Voor de komende jaren zal dit betekenen dat we beleidsplannen voor de belangrijkste vakgebieden opstellen waarin we beschrijven per leerjaar wat we bieden, wat extra aandacht verdient en hoe we op elkaar aansluiten. Met name het rekenen en begrijpend lezen krijgt hierbij extra aandacht. Bij dit laatste vakgebied willen we bereiken dat kinderen betrokken lezers zijn. Wij dragen bij aan kennis en vaardigheden, dat leerlingen een onderzoekende houding hebben bij tekstsoorten en strategieën leren toepassen en dat ze mogen lezen vanuit een motiverende leesomgeving.

Ons team is gericht op verdere ontwikkeling maar wil graag vitaal blijven en iedere dag met plezier les kunnen blijven geven. Daarom richten we vanaf 2023-2024 de aandacht op de kracht van de effectieve instructie en hoe je in een combinatiegroep je op het doel kan richten en selectief kunt zijn zodat de rust bewaard blijft. Het ervaren van succes door de kinderen draagt bij aan hoge motivatie.

De bijdragen en initiatieven van kinderen en ouders zijn wezenlijk om de verbinding te maken naar de maatschappij. We willen ouders de mogelijkheid bieden om bij te dragen. Tevens huren we specialisten in die doelen en lesstof aantrekkelijk en procesgericht aan kunnen bieden.

In het jaarrooster 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.

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 Maerten van den Velde 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 basisschool¹):

- 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

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Beleidsplannen Rekenen en Begrijpend Lezen maken/aanpassen Tevens afspraken/ protocol Lezen en Leesbeleving maken</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>Burgerschap</i>	Een beleidsdocument waarin we beschrijven wat onze visie is en welke doelen we nastreven en domeinen we aanbieden.
<i>Weektaak met eigen keuzes, eigen onderwerpen uitwerken en delen met de klas of andere klassen</i>	Vergroten van verbinding in de klas en de school, relatie en competentie van leerlingen vergroten, zodat ze hun kwaliteiten en interesses kunnen laten zien (bijvoorbeeld ook de talentendag).
<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.

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 en bekwaam personeel

Huidige situatie

Op de Maerten van den Velde heerst een prettige sfeer en werkklimaat. We zijn een relatief kleine school met combinatiegroepen. Dit maakt het dagelijks werk intensief maar ook interessant. Als leerkracht leer je goed organiseren, goed observeren en is er een noodzaak om de leerlingen zelfstandig te laten werken en keuzes te maken in wanneer kinderen elkaar mogen helpen of bepalen waar ze zich op richten binnen de door de leerkracht geschetste kaders.

We gaan in de komende jaren op zoek naar meer verbinding in het team door het aanbod en de keuzes die we maken goed af te stemmen. Tevens willen we aandacht hebben voor elkaar en het welbevinden van ieder. In een klein team is het van groot belang om elkaar te helpen. Uitgangspunt is dat ieder in staat is om de groep en de taken zelf uit te voeren vanuit de eigen verantwoordelijkheid maar ook wij door de situatie of omstandigheden tijd, ruimte en ondersteuning nodig hebben om het daarna weer zelf te kunnen doen. Op deze wijze willen we ook met nieuwe teamleden en stagiaires omgaan. Als zij voelen dat het 'een leven lang leren' geldt op de Maerten van den Velde en dit proces positief uitgedragen wordt, zal ieder zich op zijn plek voelen en graag op de school werken.

Tot nu toe hebben we alle zes 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.

Onze leerkrachten laten we zoveel mogelijk ondersteunen vanuit de formatie of vrijwilligers. Ons team en ook de directie wordt ondersteund door een algemeen ondersteuner en conciërge die zoveel mogelijk van de extra dingen die gebeuren op een dag voor de leerkrachten uit handen kan nemen.

Vacatures

Het leerlingaantal blijft constant in de komende jaren en één leerkracht gaat met pensioen. In maart 2024 zal er daarom een vacature voor drie dagen komen.

Stagiaires

Onze school biedt elk halfjaar stageplaatsen aan studenten van de Pabo en het MBO. We zijn nog geen opleidingsschool, maar willen er wel in de komende jaren één 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. Of deze schoolopleider vanuit de eigen school komt of bijvoorbeeld vanuit een andere school moet nog bepaald worden.

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.

Het team heeft in de afgelopen jaren weinig extra scholing gevolgd. Deels komt dit door de beperkte budgetmogelijkheden. We willen in samenspraak met Panta Rhei dit wel mogelijk maken. Komend jaar wordt een rekencoördinator opgeleid en in de komende jaren willen we ook een taalcoördinator aanstellen. De zorgcoördinator doet een pre-master kwaliteit-coördinator.

Info vanuit personeelsgesprekken en op studiedagen leert dat men soms te weinig tijd ervaart. 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>Samen leren, verbinding maken</i>	Een open leergemeenschap waarbij de kwaliteiten van ieder benut worden en aanstaande leerkrachten gestimuleerd worden om initiatieven te nemen.
<i>Imago onderzoeken en indien mogelijk initiatieven ontplooiën</i>	Onderzoek en evaluatie samen met ouders, team en MR. Bekendheid school uitdragen via website en social media.
<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.

6.4 Samenwerking met relevante partners

6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

Uiteindelijk willen we het leren inzichtelijker maken. Focus PO gebruiken we om de leerlijnen inzichtelijk te krijgen en ons aanbod op af te stemmen. We gebruiken de overzichten van Snappet en alle andere gegevens verkregen uit observatie en testen om de kindgesprekken en oudergesprekken te voeren. We willen ons hierbij komend jaar nader oriënteren op Cito Leerling in Beeld. In de groepen willen we de doelen vormgeven in kinddoelen (*Aan het eind van de les kan ik...*).

In het gebouw zijn meerdere instanties waarmee we goed samenwerken zoals de bibliotheek, Stichting Sport en Welzijn en het Dorpspunt. Ook Stichting Kinderopvang Zoeterwoude is een goede samenwerkingspartner van ons. We merken dat regelmatig een gesprek en evaluatie met deze partners nodig is om misverstanden te voorkomen en gezamenlijk richting te geven aan een sterke verbinding en communicatie naar de kinderen en ouders. Met SKZ willen we initiatieven ontplooiën om de aansluiting van de kinderen naar groep 1 soepel laten verlopen.

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 met een directielid, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken. Twee maanden voor de leerling vier jaar wordt, wordt er een kaartje gestuurd om een wenafspraak te komen maken. Op dat moment wordt er ook kennis gemaakt met de leerkracht, maar nog niet echt een gesprek.

Ongeveer drie weken na aanvang vindt er een gesprek met ouders plaats, naar aanleiding van het intakeformulier en wordt de start van de leerling besproken.

In de groepen 3 t/m 8 voeren wij aan het begin van het schooljaar kennismakingsgesprekken. Daarna volgen nog een tweetal gesprekken met ouders en kind. De gouden driehoek proberen wij te bevorderen door mét het kind in plaats van over het kind te praten. Er is een gesprekkencyclus waarbij cyclisch het welbevinden en de ontwikkeling wordt besproken. Er wordt samengewerkt met Kwadraad en met School Maatschappelijk Werk.

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Regelmatige evaluatie en afstemmen doelen en activiteiten met SKZ</i>	Afstemmen tussen school en opvang van de communicatie en organisatie
<i>Regelmatige evaluatie en afstemmen doelen en activiteiten met andere partners</i>	Afstemmen tussen school, Dorpspunt, bibliotheek en Sport en Welzijn van de communicatie en organisatie
<i>Doelen- en rapportgesprekken</i>	Kinderen reflecteren via de weektaak en in gesprekken met de leerkracht en twee keer per jaar met de ouders erbij
<i>Imago- onderzoek, analyse en plan</i>	We onderzoeken en analyseren hoe we ervaren worden en wat bij kan dragen aan een grotere instroom van leerlingen. Welke behoeften leven er onder de ouders en de partners.

7. Personeelsbeleid

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

Het integraal/strategisch personeelsbeleid wordt op bovenschools niveau ontwikkeld. Zo zijn er meerjaren-prognoses 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 werkenergie-analyse en/of fiscaal voordeel te behalen bij een abonnement op de sportschool/fitness. De vastgestelde procedures zijn te vinden op de website van Panta Rhei, onder de tab beleid via www.stichtingpantarhei.nl. Periodiek worden procedures geactualiseerd. Dit gebeurt in samenspraak met de directies van de scholen.

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

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

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

In de periode 2019-2023 is stichtingbreed 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 stichting breed 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.

Ook onze leerkrachten kunnen deelnemen aan netwerken en worden door de directie hiervoor benaderd als we vanuit de behoefte op schoolniveau of de individuele ontwikkeling de leerkracht kunnen ondersteunen of stimuleren.

Op de Maerten van den Velde is het team een goede mix van ervaren en startend en man en vrouw. Zoals al gezegd is het een klein team dat een aansprekende en prettige omgeving wil creëren en bereid is om zich volledig in te zetten.

Verbeterpunten voor personeelsbeleid

Voor de komende periode willen we nog meer de verbinding naar elkaar zoeken zowel inhoudelijk als in de teamcultuur. Het gaat dan om het inhoudelijk afstemmen van de aansluiting van leerjaar tot leerjaar, het ondersteunen van elkaar als het in een groep lastiger is, het geven van feedback na consultatie of klassenbezoek en het vergaren van nieuwe inzichten via cursussen en studies.

Tevens gaan we gezien de leeftijdsopbouw van het personeel met elkaar in gesprek wat bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid en hoe we kunnen zorgen dat onze teamleden het werk met plezier kunnen blijven doen.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Scholing team</i>	Verdieping en professionalisering van teamleden dat leidt tot visievorming, leerlijnen en beleidsplannen/afspraken. Start dit schooljaar zie H1 en 3
<i>Opleiden specialisten</i>	Dit jaar wordt een rekencoördinator opgeleid die teamleden kan coachen en samen met directie en zorgcoördinator het beleidsplan opstelt. Er zal ook een taalcoördinator worden aangesteld.
<i>Kijken bij elkaar en intervisie</i>	Om de verbinding meer tot stand te brengen, zullen we realiseren dat we bij elkaar op visite gaan en tijdens intervisie ook vraagstukken aan elkaar voorleggen.
<i>Geven en ontvangen van feedback</i>	Het gevoel van saamhorigheid en competentie vergroten door het geven van tips en tops
<i>Informele teammomenten</i>	Per schooljaar een paar keer iets leuks organiseren. Niet verplicht maar wel heel gezellig en verbindend.
<i>Duurzame inzetbaarheid</i>	Met teamleden in gesprek zijn individueel hoe zij met plezier kunnen blijven werken en op teamniveau hoe we rekening houdend met elkaar de taken eerlijk kunnen verdelen.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

Wij laten ons ondersteunen bij meerdere processen.

Er is al aangegeven dat we samen met meerdere partners in het gebouw zitten. Om dit gebouw te onderhouden is het nodig om afspraken te maken en het onderhoud te plannen en financieel afspraken te maken over de verdeling van de kosten. Deze gesprekken en tevens de communicatie hierover met de samenwerkingspartners en de gemeente worden door de functionaris huisvesting van Panta Rhei gevoerd eventueel in aanwezigheid van de directie.

Tevens zijn via het bestuursbureau meerdere functionarissen met een specialisatie voor ons bereikbaar of (bege)leiden ze die aspecten die voor de ondersteuning van de directie wezenlijk zijn. Te denken valt hier aan de begroting en jaarrekening, langdurig zieken en de trajectbegeleiding, preventie en veiligheid van gebouw en medewerkers en tevens als kritisch gesprekspartner voor de onderwijskwaliteit.

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

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

We willen ons in de komende schoolplanperiode nog meer oriënteren op lokale subsidies zoals het Ravesteijnfonds, Vlietwensen en budget vanuit de kerk om ons aanbod divers en rijk te laten zijn en minder draagkrachtigen te ondersteunen.

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

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

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

Ieder kwartaal monitort de controller de uitputting op de begroting in de kwartaalrapportage die onder alle geledingen van Panta Rhei verspreid wordt en op de website van Panta Rhei geplaatst wordt.
Een overzicht van methodes is opgenomen in bijlage 4.

8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

Onze school staat midden in de dorpsgemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in het dorp. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Er is nauw contact met de Bibliotheek. Gezamenlijk worden veel activiteiten georganiseerd en de jeugdcollectie van de bibliotheek heeft een prominente plek binnen de school. De school is verbonden aan één aanbieder van buiten- en tussenschoolse opvang (SKZ). Deze zitten in hetzelfde gebouw. Naast de BSO en de TSO zit ook de peuteropvang, van dezelfde organisatie, bij ons in de school. Wij hebben hierdoor een nog beter contact en overdracht als de kinderen naar de basisschool gaan.

De school is gevestigd in het Dorpspunt. Dit zorgt ervoor dat wij gebruik kunnen maken van de ruimtes van het dorpshuis. Er is regelmatig overleg met alle gebruikers om ervoor te zorgen dat alles goed verloopt binnen het gebouw.

Ons doel is om de externe contacten goed te blijven onderhouden en ervoor te zorgen dat wij kunnen blijven samenwerken in de nabije toekomst. Dit zal ervoor zorgen dat we de kinderen bij ons op school het onderwijs kunnen bieden waar wij voor staan.

8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

We willen met name de contacten met de bibliotheek, SKZ en het Dorpspunt onderhouden en regelmatig contact blijven houden over het gebouw en de organisatie alsmede gezamenlijke raakvlakken. Tevens willen we in de komende periode actief meedenken en aanwezig zijn bij gesprekken vanuit de kern of de gemeente die betrekking houden op de leefbaarheid van Stompwijk en dus ook voor een deel betrekking hebben op de aantrekkingskracht van de school.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
<i>Imago onderzoek, analyse en plan opstellen</i>	Zoveel mogelijk plekken voor kinderen in Stompwijk realiseren
<i>Aanwezigheid bij gesprekken met samenwerkingspartners</i>	Zoals gaande en regelmatig blijven houden. Communiceren met en naar alle betrokkenen
<i>Meedenken in organen over een leefbaar Stompwijk en de aantrekkingskracht van de school behouden /vergroten</i>	Aanwezigheid bij klankbordgroep en adviesraad en in gesprek gaan met de gemeente
<i>Betrekken peuters bij activiteiten van de school</i>	Kinderen die zich al vroeg thuis voelen bij ons op school. Een soepele overgang voor kinderen.

8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

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

	2024	2025	2026	2027
BATEN				
Rijksbijdrage	€ 979.823	€ 986.799	€ 992.937	
Overige rijksbijdragen en -subsidies	€ 7.500	€ 7.500	€ 7.500	
Overige baten	€ 1.000	€ 1.000	€ 1.000	
TOTAAL BATEN	€ 988.323	€ 995.299	€ 1.001.437	
LASTEN				
Personeelslasten	€ 837.516	€ 846.849	€ 845.253	
Afschrijvingen	€ 24.587	€ 24.809	€ 23.678	
Huisvestingslasten	€ 95.500	€ 95.500	€ 95.500	
Overige lasten	€ 56.700	€ 56.700	€ 56.700	
TOTAAL LASTEN	€ 1.014.303	€ 1.023.858	€ 1.021.131	
RESULTAAT	€ -25.980	€ -28.559	€ -19.649	

De begroting 2023-2026 is over vier jaar opgesteld. 2027 moet nog worden vastgesteld, maar zal gezien het stabiele leerlingaantal in lijn liggen met het beeld van 2026.

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

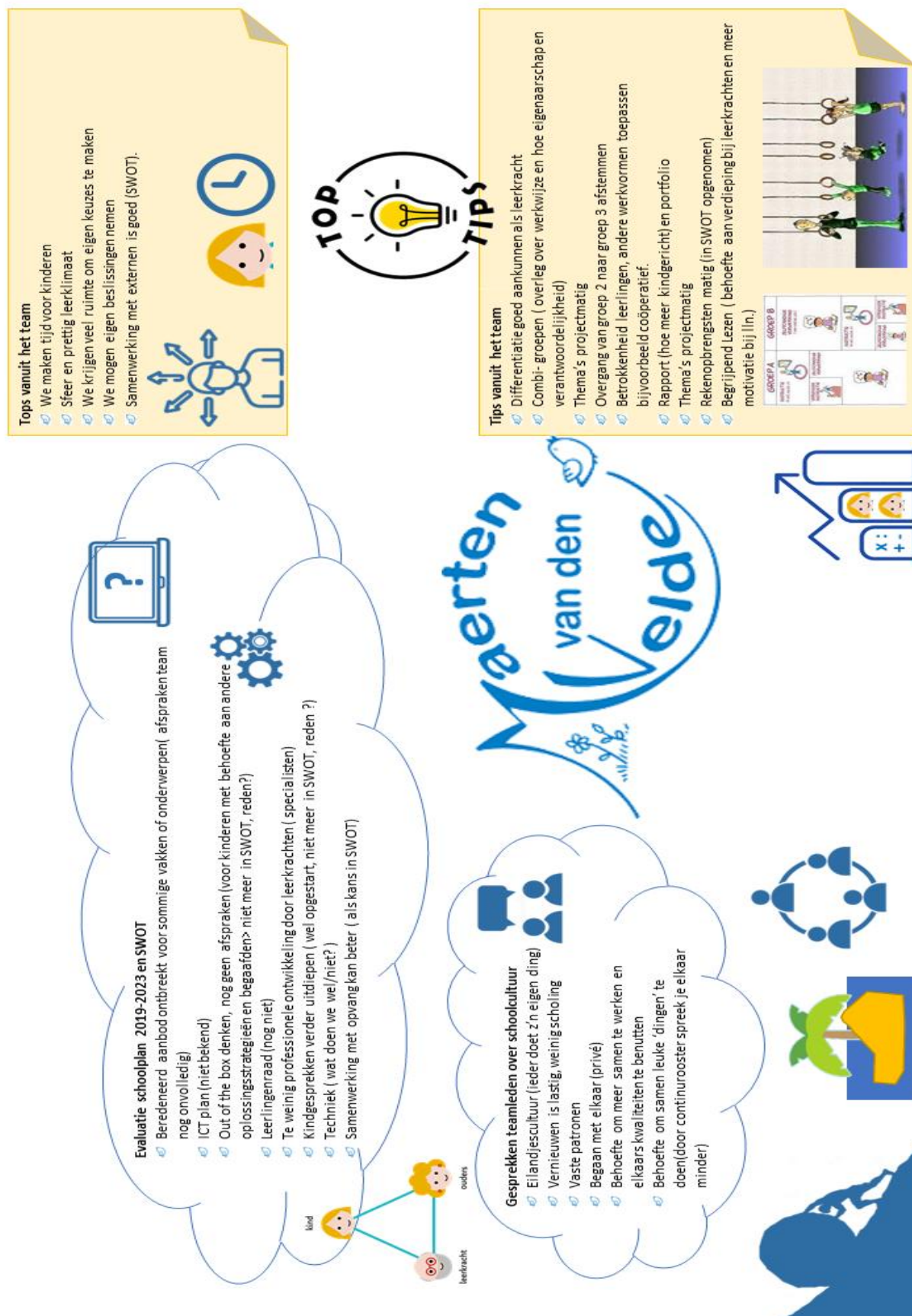
Kansengelijkheid	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
TOTAAL				

Eigentijds curriculum	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
TOTAAL				

Voldoende én bekwaam personeel	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
TOTAAL				

Samenwerking met relevante partners	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
TOTAAL				

Bijlage 1: Concrete uitwerking /evaluatie/analyse vorig schoolplan



Bijlage 2: Bespreking met de leerlingen van groep 5 t/m 8

Wat vinden jullie van de sfeer op school?

De school is gezellig. We hebben een fijn gevoel. Soms is ons gevoel ook wel eens minder, vooral als we merken dat de juf of meester ontevreden is.

Denken jullie dat alle kinderen zich veilig en prettig voelen op school?

Iedereen mag erbij horen maar sommige kinderen worden meer alleen gelaten of buitengesloten. Dit ligt soms wel aan die kinderen omdat ze niet zo leuk spelen, niet eerlijk zijn of snel ruzie maken. Soms zijn andere kinderen niet leuk naar hen omdat ze hen uitdagen of pesten met lichaamskenmerken.

Waardoor voel je je een deel van de groep?

We doen best wel wat vakken samen in de combinatiegroep. En we hebben vrienden en vriendinnen in de andere groep. Best fijn dat we uit elkaar zitten. Bij sommige leerkrachten is het heel fijn dat we samen spelletjes doen of de leerkracht met beurtenstokjes werkt voor beide groepen. Soms krijgt de andere groep wel langer uitleg of worden wij minder geholpen. Best fijn om soms twee of zelfs drie jaar dezelfde leerkracht te hebben.

Is het een aantrekkelijke school?

Ja de school is modern en ziet er mooi uit. De stoelen zitten niet zo fijn. (3 van de 5 kinderen) Dan heb ik last van de leuning of de zitting en ga ik even staan of draaien. We kunnen leuk buiten spelen en we doen veel activiteiten.

Hoe doen de juffen en meesters het ?

Goed, ze zijn aardig en helpen goed.

Ze praten nog best wel lang. Dat is saai. Meer zelfstandig mogen werken zou fijn zijn. Soms een wisselend gevoel en wel/geen zin om naar school te gaan. Dit heeft dan te maken met als er iets is gebeurd in de klas en we worden er allemaal op aangesproken.

Groepsstraf vinden we niet eerlijk. Soms moeten we allemaal iets doen als maar een paar kinderen iets niet goed hebben gedaan.

Soms gebeurt er veel. De juffen en meesters hebben dat niet altijd door.

Welke vakken kunnen beter?

Vooraf geschiedenis wordt genoemd. Niet boeiend genoeg, te lang luisteren. Natuur wel leuk en aardrijkskunde. Rekenen en taal met Snappet wel fijn.

Mogen jullie zelf verantwoordelijkheid dragen?

Ja zeker bij creatieve vakken zoals tekenen. Soms ook met eigen tijd en taken of bij klusjes en we hebben opdrachten in Snappet waar we verder in kunnen.

Wat missen jullie nog?

De klusjes zijn heel leuk. Die willen we heel graag blijven doen.

De weektaak doen we te weinig mee. Dat is soms papierverspilling.

Minder luisteren en meer zelf mogen doen.

Leren hoe je bijvoorbeeld topo kan leren.

Rust en af en toe een moment voor jezelf of spelletjes met elkaar doen

Bijlage 3: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.

speerpunt	kenmerk	doel	wie	23-24	24-25	25-26	26-27
	Focus PO	Visie op het jonge kind formuleren en thema's en leerlijnen vaststellen	Helder Onderwijs en team	X			
	Werken in combi groepen	Bespreken en bepalen hoe wij in combi groepen werken, wat samen is afgesproken en waar je zelf kan bepalen hoe je het uitvoert	1801 en stuurgroep met team	X			
	Rekenen	Scholing groep 3-8 en beleidsplan opstellen	Stuurgroep + Team	X			
	Begrijpend Lezen en Luisteren	Scholing groep 1-8	Stuurgroep , taalcoördinator en team		x	x	
	Lezen	Leesaanbod vanuit de bibliotheek, aandacht voor leesbeleving in alle groepen	Taalcoördinator en team		x		
	Gedrag	Time in Time out protocol	Idem	X			
	Imago onderzoek	Onderzoek extern bureau, analyse en plan met team en MR	Idem	X	x		
	Differentiatie en begaafdheid	Continueren formatie leerkracht voor kinderen met begaafdheid	Idem	X			
	Differentiatie	Eigen doelen in weektaak				x	
Aanbod	Digitale geletterdheid	Vaststellen doelen en wijze van aanbod		x	x	x	x
	Werken in combi groepen	In aanbod het programma voor de jaargroepen afstemmen op kwaliteit, motivatie en rust.	Alle teamleden	x	x		
	Opbrengsten	Hoge verwachtingen bij rekenen, begrijpend lezen en spelling	Zorg/kwaliteitscc en rekencc	x	X	x	x
	Begaafdheid	Differentiatie in opdrachten en kindgesprekjes over doelen	Idem		X	x	
	Begaafdheid	Denksleutels , compacten en verrijken, eigen keuzes mogen maken	Lk, bouwcc, IB en specialist HBG			x	
	Begaafdheid	Kinderen mogen aangeven en aantonen dat ze iets al denken te kunnen	Leerkracht, IB en specialist HBG			x	x
Eigentijds curriculum	Burgerschap	Burgerschapskalender	Bouwcc	X	x	x	x
Eigentijds curriculum	Burgerschap	Curriculum burgerschap ontwikkelen in bouwteam	Directie en bouwcc		x	x	

Voldoende en bekwaam personeel	Stagiaires	Opleidingschool > bgl mentoren en studenten	Opleidingscc			x	
	Coöperatieve Werkvormen	Cursusaanbod en afspraken maken om betrokkenheid en samen leren te stimuleren			x	x	
	Organisatie	Saemenwerken met SKZ, sport en welzijn, Dorppunt, bibliotheek en moestuinen		x	x	x	x
	Aanbod	Executieve functies inzetten in gesprek met kind en ouder, na ontwikkeling					x
Eigentijds curriculum	Rijke leeromgeving	Aandacht voor een rijk en betekenisvol aanbod in groep 1 t/m 3 dat goed op elkaar aansluit			x	x	
	Eigenaarschap	Leerkrachten kennen de talenten van kinderen en stimuleren hen om deze te laten zien en bieden mogelijkheden voor ontplooiing				x	x
	Professionele leergemeenschap	Rol van experts in het team bij teamontwikkeling breder maken		x	x		
	Professionele leergemeenschap	Collegiale consultatie en feedback leren geven aan elkaar (verbinding en reflectie op eigen ontwikkeling)			x	x	
Kansengelijkheid	Differentiatie	Effectieve instructie op niveau		x	x	x	x
Relevante partners	Kansengelijkheid	Overleg en volgen ontwikkeling van kinderen die in gaan stromen			x	x	x

Bijlage 4 Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

Vakken, methodes, toetsen en gebruikte lestijd.

Tip: gebruik format uit de meerjarenbegroting

Vak	Methode	Jaartal aanschaf	Toetsen
Rekenen	Kleuters; Kleuterplein + computerprogramma Kleuteruniversiteit Rekenplein Groep 3; WIG 5 op papier Groep 4-8; Snappet met WIG 5/ Instruct! 1 Met sprongen vooruit	Divers 2022	Methodegebonden toetsen, Snappet, Cito Rekenen en wiskunde,
Taal	Kleuters: Kleuterplein + computerprogramma Kleuteruniversiteit Groep 3; Veilig leren lezen Kim Groep 4-8; Snappet taal	2020?	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
Spelling	Kleuters: Kleuterplein + computerprogramma Kleuteruniversiteit Groep 3; Veilig leren lezen KIM Groep 4-8; Snappet spelling	2020?	Methodegebonden toetsen CITO - spelling
Begrijpend lezen	Veilig leren lezen Kim versie Estafette versie 3 Junior Einstein boekjes	2020?	CITO begrijpend lezen
Technisch lezen	Veilig leren lezen Kim versie Estafette versie 3 Bouw	2020?	CITO – DMT CITO - AVI
Schrijven	Methode: Pennenstreken blokschrift (groep 1 t/m 8)		
Aardrijkskunde	Argus Clou Tv Lessen		Methodegebonden toetsen
Geschiedenis	Argus Clou Tv Lessen		Methodegebonden toetsen
Natuur	Argus Clou Tv Lessen Moestuinenlessen groep 6&7 Groep 8: EHBO		Methodegebonden toetsen
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland		Groep 7; verkeersexamen
Engels	Groep 5 t/m 8 Holmwoods Groep 8 Anglia		

Techniek	Het ontdek kasteel. Doorlopende lijn techniek.		
Culturele vorming	Deelname aan het Cultuurmenu van de gemeente Leidschendam-Voorburg.		
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling/ motorische vorming			
Muziek	123-zing		
Sociaal-emotionele vorming	ORKA		
Catechese	Trefwoord		
Ict	Geen afzonderlijke methode, maar waar mogelijk verweven in de diverse vakken.		

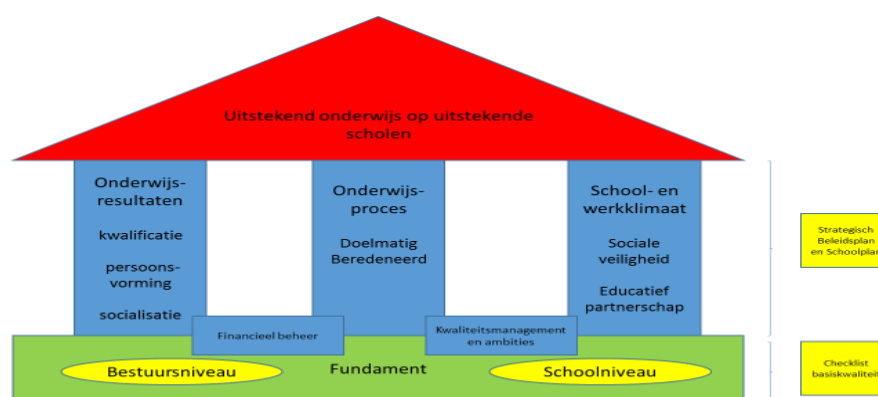
Bijlage 5 : Checklist basiskwaliteit school

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.

Wanneer wij spreken over onderwijskwaliteit dan onderscheiden wij twee niveaus. Deze niveaus dragen ieder bij aan het realiseren van onze missie..

Wij onderscheiden:

1. **het fundament:** zaken van administratieve of wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Denk hierbij aan het Inspectiekader, resultaten M- en E-toetsen, Doorstroomtoets, e.d.
2. **de pijlers:** dat wat onze school de leerlingen biedt vanuit onze ambitie uitstekend onderwijs te bieden.



In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor de onderwijsresultaten opgenomen:

- 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 school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingenpopulatie en de bevorderende en belemmerende factoren binnen het geboden onderwijs en de schoolorganisatie.
- Door op leerlingniveau de uitkomsten van de NSCCT en de leerresultaten van de eindtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij de schoolverlatersgroep optimale leerwinst gerealiseerd is.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces opgenomen.

- Binnen het onderwijs in de groepen 1 t/m 8 is sprake van een beredeneerd onderwijsaanbod op basis van kerndoelen en referentieniveaus. Het beredeneerd onderwijsaanbod is in ieder geval vertaald naar taal-, reken- en ICT-beleid.
- De school betreft leerlingen bij het stellen van doelen op leerling- of schoolniveau.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het school- en werkklimaat opgenomen:

- De huisvestingslocatie is veilig en voldoet aan de wettelijke eisen.
- Jaarlijks vindt monitoring van de veiligheidsbeleving plaats: alle leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 worden met een door de onderwijsinspectie toegestaan instrument bevraagd op het vóórkomen van incidenten op school, de veiligheidsbeleving en het welbevinden.
- In ieder eval eens in de vier jaar wordt bij het personeel het welbevinden en de beleving van de fysieke en sociale veiligheid gemeten.
- De school werkt planmatig aan het behouden en verbeteren van een veilige schoolomgeving voor leerlingen, ouders en personeelsleden.
- De school heeft op de ouderpopulatie afgestemde maatregelen genomen om ouders actief bij de school en het onderwijsproces te betrekken.
- De school heeft op de leerlingenpopulatie afgestemde maatregelen genomen om leerlingen actief bij de school en het onderwijsproces te betrekken.
- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leerkracht (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevorderd wordt: met als doel de leerkracht optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het financieel beheer opgenomen:

- De leerlingenadministratie is op orde waardoor correcte gegevens met DUO uitgewisseld kunnen worden en bekostiging plaatsvindt volgens de daadwerkelijke situatie op de school.
- De school hanteert een (meerjaren-)begroting die een duidelijke relatie heeft met de te realiseren (onderwijskundige) doelen.
- De medezeggenschapsraad wordt periodiek geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de exploitatie van de school.

In het fundament voor de onderwijskwaliteit zijn de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement en de ambities opgenomen:

- De school heeft een basisarrangement.
- 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.
- De school heeft een visie op de huidige en de wenselijke kwaliteit en beschikt over instrumenten en middelen om deze kwaliteit meetbaar te maken. Deze visie staat in het schoolplan.
- De school heeft tegenspraak georganiseerd door in ieder geval de medezeggenschapsraad te betrekken bij beleids- en besluitvorming en de raad minimaal eenmaal per jaar verslag uit te brengen over haar doelen en resultaten
- De school heeft eigen ambities geformuleerd op het gebied van ouderbetrokkenheid/educatief partnerschap, het ontwikkelen van talenten van leerlingen, de inzet van ICT in het onderwijs en de brede ontwikkeling van leerlingen en werkt hier doelgericht aan.
- De school heeft zichzelf naast bovengenoemde ambities eigen ambities en opdrachten gesteld en werkt hier doelgericht aan.

Omschrijving van een aantal belangrijke begrippen uit het schoolplan

Focus PO

Focus PO is een onderwijsplan- en volgsysteem dat ons ondersteunt bij het versterken van de kwaliteit van het onderwijs: in de groep en in de school. In de software worden de resultaten van alle toetsaanbieders en de cruciale leerdoelen voor de basisvakken verwerkt. De referentieniveaus en onze ambities zijn hierin de ankerpunten. Het helpt ons om cyclisch aan kwaliteit te werken en start vanaf waar we nu staan.

EDI

EDI staat voor Expliciete Directe Instructie. Het doel van EDI is om de leerstof succesvol aan te leren aan alle leerlingen. Hiervoor gaat het uit van een aantal kernonderdelen in de instructie aangevuld met diverse technieken.

Cruciale doelen

We werken vanuit leerlijnen, bedenken wat de beste combinatie van leerstofinhoud, instructie, werkvorm en leeractiviteit is om de belangrijkste doelen te bereiken. Op deze manier maakt de leerkracht steeds een weloverwogen keuze voor de inzet van bepaalde leerstof, didactische werkvormen, leeractiviteiten en onderwijsleermiddelen, zodat alle leerlingen van een gegeven beginsituatie naar een beoogde eindsituatie komen.

Missie

De missie geeft aan waar we als school voor staan.

Visie

De visie geeft aan waar we als school voor willen gaan.

Dynamische Driehoek

De verhouding tussen de leerling, zijn ouders en de school kunnen worden weergegeven in een driehoek, waarbij de drie partijen in de hoekpunten staan en we de zijden als contact- en communicatielijnen beschouwen. Binnen deze driehoek vinden vele processen plaats die het leven van de leerling sterk beïnvloeden, waardoor hij de kans krijgt om te groeien. We spreken van een dynamische driehoek omdat de driehoek continu in beweging is.

RI en E

De Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) wordt uitgevoerd om de gezondheid van alle medewerker te bevorderen en de financiële risico's terug te dringen. Met een RI&E krijgen we inzicht in de arbeidsomstandigheden en de veiligheid. In het plan wordt ook gekeken naar het gebouw en fysieke omstandigheden die ook voor de leerlingen een gevaar zouden kunnen vormen.

Snappet

Snappet wil de kwaliteit van het basisonderwijs verbeteren door een tablet met benodigd lesmateriaal beschikbaar te stellen voor ieder kind. Deze tablet dient als interactieve vervanging voor de huidige (werk-)boeken en sluit aan op de meest gebruikte lesmethoden.

Snappet gaat uit van directe feedback en biedt de leerkracht direct inzicht en mogelijkheden voor analyse en extra aandacht.

SKZ

Stichting Kinderopvang Zoetermeer verzorgt bij ons de voorschoolse, Tussenschoolse en Naschoolse Opvang.

Coordinator

Dit zijn teamleden die vast omschreven rollen vervullen die heel belangrijk zijn voor de continuïteit in de school. Deze coördinatoren (leerlingenzorg, bouw en ict) hebben regelmatig contact met de directie en bespreken op basis van het jaarplan hoe de doelen en ambities in samenwerking met alle teamleden kunnen worden gerealiseerd.

Specialist

Dit zijn de leerkrachten in het team die zich na een studie of cursus richten op een vakgebied of thema en dit in de gehele school of in een bouw opwerpen om dit vorm te geven. Zij doen dit door over dit onderwerp met de directie en het team het doel en de wijze waarop we dit in de school uitwerken te bespreken.

Vaststelling

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

Namens de medezeggenschapsraad:

naam.....

handtekening.....

functie.....

plaats.....

datum.....

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

Namens het bestuur:

naam: mr. Harry van de Kant

handtekening.....

functie: bestuurder

plaats: Leidschendam

datum:.....