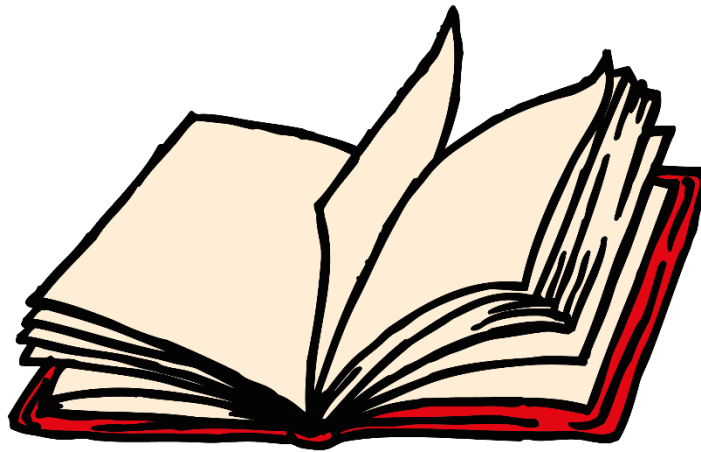




Schoolplan

2023-2027

RK basisschool De Regenboog
Voorschoten
03NT

Inhoud

Inhoud	2
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	8
3.1 Inleiding	8
3.2 Identiteit	8
3.3 Kernwaarden van de school	9
3.4 Missie en visie van de Stichting Panta en Rhei en onze school	9
3.5 Het onderwijs	10
3.6 Leerlingen	12
3.7 Personeel en organisatie	13
3.8 Huisvesting	14
3.9 Financiën	14
3.10 Stichting Panta Rhei	15
4. Kwaliteit van de school	16
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?	16
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	21
5. Analyse van de school	22
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023	22
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027	23
5.3 SWOT-analyse of trendanalyse	24
6. Speerpunten van beleid	25
6.1 Kansengelijkheid	25
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	25
6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school	25
6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	25
6.2 Een eigentijds curriculum	27
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	27
6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum	27
6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	28
6.3 Voldoende én bekwaam personeel	29
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	29
6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel	29
6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	29
6.4 Samenwerking met relevante partners	30
6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	30
6.4.2 Huidige situatie	30
6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	31
6.5.3 Schooleigen speerpunten:	31
7. Personeelsbeleid	32
8. Bedrijfsvoering	33
8.1 Ondersteunende processen	33
8.2 Financieel beleid	33
8.3 Externe contacten: de omgeving van de school	34
8.4 Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	35
8.5 Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)	35
8.6 Checklist basiskwaliteit school	35

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, waaronder onze school valt.

Terugblik:

Dit schoolplan is een vervolg op het schoolplan van de schooljaren tussen 2019-2023. In deze periode zijn onder andere de volgende zaken gerealiseerd:

- ✓ Wij geven uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van onze leerlingen. Wij werken met doorgaande leer en ontwikkelingslijnen.
- ✓ Wij bieden onderwijs aan van hoge kwaliteit. We bieden de basisvaardigheden aan en kijken daarnaast naar de specifieke behoeften van een kind.
- ✓ We dragen bij aan de vorming van de maatschappij voor de toekomst en zorgen dat er ruimte is voor acceptatie van verschillen, sprake is van verdraagzaamheid, gelijke kansen, zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar.
- ✓ We hebben een team van medewerkers en leidinggevenden dat zich individueel en collectief professioneel ontwikkelt.
- ✓ We hebben de ondersteuningsstructuur verder ontwikkeld.
- ✓ We hebben ondersteuning gehad in het werken met referentieniveaus.

Wij continueren de volgende zaken uit het schoolplan:

- ✓ Wij gaan onze doorgaande leerlijnen vastleggen in schoolplannen voor specifieke vakken.
- ✓ De uitgebouwde ondersteuningsstructuur blijft voortbestaan maar zal mogelijk worden aangescherpt.

Onze ambities op hoofdlijnen voor 2023-2027:

Thema 1: Executieve functies

- Wij willen een doorlopende lijn aanbieden van de executieve functies van basisschool naar middelbare school.
- Leerlingen moeten eigenaar worden van eigen werk, zelf nadenken en initiatief tonen.

Thema 2: Didactiek en pedagogiek

- Leerkrachten werken professioneel, volgens vaste en voorspelbare routines, met als doel actief betrokken kinderen.
- We ontwikkelen onderwijsplannen, waarbij een samenhangend onderwijsaanbod beschreven staat, passend bij onze school. Hierbij kiezen wij een doorlopende didactische en pedagogische aanpak. We willen hiermee bereiken dat er een doorgaande lijn binnen de school is waarin het voor het team en voor de kinderen duidelijk is wat er van hen verwacht wordt.

Thema 3: Feedback

- Collega's durven elkaar feedback te geven en kunnen feedback op een professionele manier ontvangen.
- Alle leerkrachten en ander personeel binnen de school zijn verantwoordelijk voor alle leerlingen. We spreken de kinderen aan en voelen ons verantwoordelijk voor het geheel (cluster, bouw, school)
- Leerkrachten gaan veelvuldig met elkaar in gesprek. Ze delen veel met elkaar. Ideeën, successen, tegenvallers worden met elkaar besproken. Collega's kunnen op elkaar rekenen. We hebben vertrouwen in elkaar. Ideeën vanuit een werkgroep of collega worden geaccepteerd. We leren van elkaar.

Thema 4: Meer begaafde / hoogbegaafde leerlingen

- Leerkrachten werken vanuit een duidelijke visie op het gebied van de meer / hoogbegaafde leerling. Er is duidelijkheid wat het verschil is tussen een meer-begaafde leerling en een hoogbegaafde leerling. Daarbij staat omschreven welk aanbod deze leerlingen krijgen.

Hoe gaan wij dit realiseren?:

Werken aan speerpunten

De speerpunten worden belegd bij proceseigenaren die door het jaar heen dit op de agenda van verschillende bijeenkomsten en studiedagen zetten. Op verschillende momenten door het schooljaar heen wordt het jaarplan geëvalueerd. De uitkomsten van de evaluaties worden waar nodig opgenomen in het jaarplan voor het nieuwe schooljaar.

Inzet van de gelden

Het realiseren van het schoolplan is een cyclisch proces. Het schoolplan wordt uitgezet in vier jaarplannen, mede gebaseerd op de meerjarenbegroting. Binnen deze begroting hebben wij onder andere gelden gereserveerd voor het begeleiden van een zij- instromer zodat wij investeren in het personeelsbestand voor de langere termijn.

Tot slot:

In 2027

- hebben wij een gedragen en doorlopende didactische aanpak gekozen en handelen hiernaar;
- spreken wij met ouders, kinderen en elkaar over groei in vaardigheden;
- overleggen leerkrachten samen en bereiden samen vakken voor op hoofdpunten;
- hebben wij met elkaar bedacht hoe wij het beredeneerd aanbod, via af te spreken groepsplannen, vormgeven. Dit als onderdeel van het dagelijks handelen van leerkrachten (beschreven in leidraad analyseren);
- zijn de onderwijsplannen op de hoofdvakken geborgd en we werken ermee;
- hebben wij een visie op hoog begaafdheid ontwikkeld en handelen ernaar;
- hebben wij bereikt dat kinderen die meer uitdaging nodig hebben op een bepaald vak uitgedaagd worden in de klas;
- is een doorlopende leerlijn ontwikkeld voor werken aan de ontwikkeling van executieve functies en werken wij ermee;
- hebben wij een leerklimaat in alle geledingen waar (professioneel) feedback geven de standaard is.

- 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 RK basisschool De Regenboog.

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 opgesteld door Patrick van der Spek, directeur van RK basisschool De Regenboog in Voorschoten.

Teamleden, ouders, leerlingen en leden van de medezeggenschapsraad hebben gegevens aangeleverd voor dit schoolplan.

Tijdens het schrijven van het plan zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en anderen betrokken en hebben een bijdrage aan de inhoud kunnen leveren.

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.

Betrokkenheid van team

De directie heeft het voortouw genomen in het schrijven van het schoolplan en heeft het team daarbij betrokken. Om input op te halen voor de speerpunten en de ambities is er op meerdere studiedagen over deze onderwerpen gesproken en zijn er ideeën opgehaald. De ambities van de school zijn gekoppeld aan de speerpunten van het koersplan van Panta Rhei.

Voor de SWOT analyse zijn gegevens gebruikt die in de werksessies zijn genoemd.

Betrokkenheid MR

Voor het tot stand komen van het schoolplan is een planning gemaakt die gedeeld is met de MR. Tijdens verschillende MR vergaderingen heeft de directie over de ontwikkeling van het schoolplan gerapporteerd. De MR heeft actief bijgedragen aan de inhoud en totstandkoming van het plan.

2.3 *Gebruikte kaders*

Bij het opstellen van dit schoolplan zijn onder andere 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 recente CAO-PO;
- De evaluaties van het schoolplan 2019-2023

2.4 *Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan*

Het schoolplan zet de lijnen uit voor de komende vier jaar. De basis voor het schoolplan zijn de ambities uit het koersplan Panta Rhei 2023-2027, aangevuld met schoolambities. In het schoolplan wordt uitgewerkt wat we de komende vier jaar willen bereiken met de school. Het schoolplan wordt uitgewerkt in 4 verschillende jaarplannen. Dit biedt de mogelijkheid om bewuste keuzes te maken, In het jaarplan willen we ruimte behouden om in te kunnen spelen op wensen en behoeften van kinderen en ouders. Ook op ontwikkelingen binnen ons bestuur, het samenwerkingsverband en de gemeente Voorschoten willen wij in kunnen spelen.

Gedurende het schooljaar willen wij communiceren met het team en de MR over onze inhoudelijke koers. Door middel van evaluatiemomenten willen wij onze richting ook bij kunnen stellen. Aan het eind van het schooljaar wordt het jaarplan geëvalueerd. Na vier jaar zijn in principe alle domeinen uit het schoolplan behandeld en vormt, samen met de verkregen informatie, de basis van het nieuwe schoolplan.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

RK basisschool De Regenboog is een Rooms Katholieke basisschool die staat in de wijk Boschgeest. Sinds het schooljaar 2013/2014 is de school gehuisvest in een nieuw gebouw waar vanaf september 2023 ook de kinderdagverblijf De Uitvinder een buitenschoolse opvang (BSO) aanbiedt (BSO de Goudzoekers).

Op 1 februari 2023 telde de school 339 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 13 jaar, voornamelijk afkomstig uit de wijk Boschgeest. Onze leerling populatie is voor het grootste deel afkomstig van hoogopgeleide ouders. Bij het grootste deel wordt thuis Nederlands als eerste taal gesproken.

Minder dan 1% van de ouders is van niet Nederlandse culturele afkomst. Het aantal leerlingen met een leerlinggewicht van 0.1 is relatief zeer laag. Het taalniveau waarmee onze leerlingen naar school komen scoort boven het landelijk gemiddelde.

Kinderen kunnen vanaf 3 jaar aangemeld worden. Is een kind jonger dan 3 jaar, dan spreken we van een vooraanmelding (zie ook onze schoolgids). Elk jaar streven we ernaar om 42 kinderen aan te nemen. De prognose is dat het aantal leerlingen de komende jaren gelijk zal blijven. We kunnen maximaal 13 groepen huisvesten.

3.2 Identiteit

RK basisschool De Regenboog is een rooms-katholieke basisschool. De katholieke identiteit wordt ingevuld vanuit de kernwaarden van het katholiek sociaal denken (zie H 3.3).

De Regenboog is een inclusieve school; dat wil zeggen dat iedereen welkom is ongeacht geloof, gender, seksualiteit of culturele achtergrond.

Bij de eerste communie in groep 4 en het vormsel in groep 8 wordt er samengewerkt met de parochie, waarmee we goed contact onderhouden. De opening van het schooljaar vieren wij met de hele school samen tijdens de startviering. Op school wordt Kerstmis en Pasen gevierd.

Onze school wil kinderen begeleiden en ondersteunen bij het verkennen, bewustmaken en verrijken van hun wereld. De methode die we hiervoor gebruiken is 'trefwoord'. Tijdens deze lessen in levensoriëntatie komen kinderen allerlei vragen tegen zoals: 'Wat is eerlijk?', 'Wat heeft zin?', 'Waar is mijn overleden opa?', 'Wat betekent God voor mensen?', 'Waarom heeft niet iedereen genoeg te eten?' en 'Waarom pesten mensen elkaar?'. Het zijn levensvragen van alle tijden waarop verhalen uit de verschillende tradities in de loop der eeuwen ook een antwoord zochten.

Deze en andere eigentijdse bronnen kunnen kinderen inspireren en aan het denken zetten om er vervolgens met elkaar in de klas op te reflecteren. Ze dagen ze uit om zelf keuzes te maken in hun handelen. Dat geeft kinderen houvast, vertrouwen en perspectief op weg naar de toekomst.

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.

RK basisschool De Regenboog is een rooms-katholieke school en vult de katholieke identiteit in vanuit de kernwaarden van het katholiek sociaal denken:

Het algemeen welzijn	Eigen verantwoordelijkheid nemen
Solidariteit	Menselijke waardigheid

3.4 *Missie en visie van de Stichting Panta en Rhei en onze school*

Missie Panta Rhei:

De missie van Panta Rhei: 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!

Onze visie:

De Regenboog is een basisschool waar de leerlingen zich welkom voelen en waar ze worden gezien. Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen in vertrouwen kunnen werken aan hun toekomst. Onze eigen onderzoekende en nieuwsgierige houding werkt aanstekelijk op de leerlingen. Wij zien het als onze missie om de leerlingen te laten zien én te laten ervaren dat de wereld in verbondenheid beter gemaakt kan worden.

Om tot leren te komen bieden wij, vanuit een professionele organisatie, een gestructureerde en veilige leeromgeving. Wij sluiten ons onderwijs aan op de leerbehoeften van de leerlingen zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij vieren onze successen en laten merken dat het niet erg is om fouten te maken. Een leerling in het vervolgonderwijs zal merken dat hij/zij heeft geleerd om probleemoplossend te denken, samen te werken en kritisch na te denken over het eigen handelen. De leerling is zich bewust van de eigen talenten, vaardigheden en eigenwaarde. Ook weet de leerling hoe je adequaat om hulp kan vragen.

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 observatiesysteem voor de groepen 1 en 2 en een leerlingvolgsysteem voor de groepen 3 t/m 8.

Jaarlijks worden methoden-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de cognitieve vakken. Deze worden afgenomen in januari/februari (M-toets) en mei/juni (E-toets). Trendanalyses worden besproken, plannen van aanpak worden opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen.

In groep 6 wordt klassikaal een capaciteiten onderzoek (NSCCT) afgenomen om een volledig beeld van de leerlingen te vormen.

Vanaf groep 6 wordt met ouders de verwachte uitstroom van de leerlingen besproken. 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. Leerlingen die niet binnen deze kaders passen, worden begeleid naar een passende school voor regulier- of speciaal (basis)onderwijs.

ABC-groepen

Om te zorgen voor onderwijs op maat, bieden we ons onderwijs zo veel mogelijk op drie niveaus aan. Kinderen kunnen per vakgebied op een ander niveau zitten en kunnen ook gedurende het schooljaar van niveau wisselen. We gebruiken hiervoor de benaming ABC: Aandachtsgroep – Basisgroep – Competente groep.

Chromebooks

Voor de leerlingen van groep 3 tot en met 8 zijn chromebooks beschikbaar die op school gebruikt kunnen worden. Bijvoorbeeld voor instructie of verwerking van de lesstof, het maken van werkstukken of het opzoeken van informatie.

Coöperatieve werkvormen

Het hele jaar door worden coöperatieve werkvormen ingezet. Coöperatief leren is een onderwijsmethode die gebaseerd is op samenwerking. De achterliggende gedachte van deze vorm van leren is dat kinderen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar.

Groepsdoorbroken werken

Door groepsdoorbroken momenten te organiseren, werken wij toe naar een situatie waarin kinderen uit dezelfde jaargroep elkaar goed kennen en contact houden met elkaar. Dat betekent dat bijvoorbeeld de kinderen uit de homogene groep 3A samenwerken met de kinderen uit de heterogene groep 3B (van de combinatiegroep 3 / 4). Ook houden de leerlingen contact met de jaargroep door het houden van dezelfde pauzetijden en het samen beleven van sportdagen, sporttoernooien en vieringen.

Groepsvormende activiteiten

Gedurende het schooljaar zijn er in iedere groep groepsvormende activiteiten; aan het begin van het schooljaar is hier extra tijd en aandacht voor. De leerlingen leren elkaar goed kennen en de omgangsregels en afspraken voor het komende schooljaar worden samen gemaakt.

Huiswerk

In groep 3 en 4 krijgen kinderen nog geen huiswerk mee naar huis. Wel kan het zo zijn dat de desbetreffende leerkracht aangeeft dat het fijn/nodig is om thuis extra te oefenen. Dan geeft de leerkracht hier ook materialen voor mee.

De leerlingen van de groepen 5 t/m 8 krijgen huiswerk. Dat is altijd leerstof die in de klas behandeld is. Daarnaast is er leerwerk als voorbereiding op toetsen. Er is een opbouw in hoeveelheid en benodigde tijd. De leerlingen leren huiswerk op te schrijven en te plannen. In de groepen 6, 7 en 8 krijgen de leerlingen ook 'maakwerk' mee naar huis.

Leer- en werkpleinen

Op school hebben wij verschillende leer- en werkpleinen. Hier krijgen leerlingen onderwijs aangeboden of werken zij zelfstandig of onder leiding van een leerkracht of onderwijsondersteuner aan opdrachten. Op de leerpleinen bevindt zich onze bibliotheek.

De Regenboog beschikt ook over een documentatiecentrum. Dit wordt voornamelijk gebruikt door de leerlingen van groep 5 t/m 8. In de algemene ruimtes van de school zijn materialen beschikbaar voor kinderen om informatie te zoeken over allerlei onderwerpen.

Meer begaafde / hoogbegaafde leerlingen

Op onze school maken wij onderscheid tussen leerlingen die goed presteren op een of meer leergebieden en kinderen die meer begaafd of hoogbegaafd zijn.

Voor goed presterende leerlingen biedt de verrijkende leerstof uit onze methodes, aangevuld met andere materialen, voldoende uitdaging. Voor de meer begaafde of hoogbegaafde leerlingen hebben wij de plusgroep. Er zijn gespecialiseerde leerkrachten die zorgen voor extra onderwijsaanbod, ondersteuning van de collega's en de ontwikkeling van het onderwijs aan de plusgroep.

Pedagogisch klimaat

Wij vinden het belangrijk dat kinderen leren elkaar op een positieve manier aan te spreken. Met behulp van onder andere de lessen uit de methode Kwink leren wij kinderen om te gaan met hun eigen emoties en met die van anderen. Zo leren ze hoe zij zich kunnen inleven in anderen en hoe ze vrienden kunnen maken. Ook leren kinderen hoe ze zelf conflicten kunnen oplossen.

3.6 Leerlingen

Van onze leerlingen is 98% woonachtig in Voorschoten, de resterende 2% komt uit aangrenzende gemeenten.

Op de teldatum 1 februari 2023 waren er 339 leerlingen die onderwijs op De Regenboog genoten. Wij hanteren de onderstaande samenstelling van de groepen:

Cluster 1 / 2 4 groepen 1 / 2 (kleutergroepen)
Cluster 3 / 4 1 groep 3, 1 groep 3 / 4 en 1 groep 4
Cluster 5 / 6 1 groep 5, 1 groep 5/6 en 1 groep 6
Cluster 7 / 8 1 groep 7, 1 groep 7 / 8 en 1 groep 8

Indeling vanuit groep 1/2

Bij de samenstelling van de groepen wordt door ons zorgvuldig gelet op de volgende punten:

- De individuele leerling en zijn/haar sociaal-emotionele ontwikkeling;
- De aanwezigheid van vriendjes en vriendinnetjes;
- Een evenwichtige verdeling van de zorg- en begeleidingsbehoefte per groep;
- De verdeling jongens-meisjes;
- Werkhouding: taakgerichtheid en zelfstandigheid.

In de basis kiezen we ervoor om broertjes en zusjes niet bij elkaar in de groep te plaatsen. Dit geldt ook in geval van een meerling.

De school bepaalt in welke groep de leerlingen worden geplaatst. Wij streven ernaar om de groepsindeling voor de nieuwe groepen 3 en 3/4 in mei aan de ouders te communiceren. Hierna gaan de leerlingen van groep 2 voor de zomervakantie alvast twee keer een deel van de ochtend/middag wennen in groep 3 of 3/4.

Ondanks de zorgvuldigheid waarmee de indeling van elke groep gemaakt wordt, kan in de loop van een schooljaar blijken dat voor een kind een verandering van groep in een volgend schooljaar wenselijk is. Uiteraard is daar oog voor en dit bespreken wij met ouders in voorkomende situaties.

Overgang van de combinatiegroepen

Een leerling die geplaatst is in een combinatiegroep blijft doorgroeien in de combinatiegroep en zit twee jaar in groep 3/4, twee jaar in groep 5/6 en twee jaar in groep 7/8. Het eerste jaar als jongste, het tweede jaar als oudste.

Groepsindeling

Sinds het schooljaar 2018-2019 werken wij toe naar kleinere groepen. Dit om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen borgen. We streven ernaar om maximaal 42 kinderen aan te nemen voor groep 1.

De groeps grootte die wij nastreven ligt op 28 leerlingen met een maximum van 30 leerlingen. Bij meer aanmeldingen hanteren wij een wachtlijst.

We hebben in totaal 13 groepen.

3.7 Personeel en organisatie

Het team van de school bestaat uit:

- directie (adjunct-directeur en directeur);
- intern begeleiders;
- leerkrachten;
- leraar ondersteuners;
- vakleerkrachten;
- onderwijs ondersteunend personeel.

De school heeft een directie, bestaande uit de directeur en de adjunct directeur. De verdeling vrouw-man is hier evenredig; er is een mannelijke directeur en een vrouwelijke adjunct directeur.

De directie wordt bijgestaan door cluster coördinatoren (1/2, 3/4, 5/6, 7/8), twee intern begeleiders, een administratief medewerker en een schoolondersteuner. De directie, de intern begeleiders en de cluster coördinatoren vormen samen het managementteam (MT). Binnen het managementteam is het grootste deel vrouwelijk (5) en het kleinste deel mannelijk (2)

Het aantal teamleden per 1 oktober 2022 staat op 32 medewerkers, waarvan 31 met een vast contract en 1 medewerker met een tijdelijke aanstelling. Binnen de school werken 4 mannen verdeeld over directie, onderwijspersoneel en ondersteunend personeel.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	32	0	1	4	3	3	6	4	0	6	3	2
Bezetting (wtf)	21,9414		1,0000	3,7000	2,2125	2,0000	4,0469	2,5264		3,4357	2,2157	0,8042

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	28	4	24
	Bezetting (wtf)	18,2414		
Man	Aantal Personen	4	3	1
	Bezetting (wtf)	3,7000		

Het uitgangspunt is dat bevoegde leraren het onderwijs verzorgen en dat zij hun bekwaamheid onderhouden door middel van (team)scholing, het volgen van cursussen e.d.

De school heeft naast bevoegde leerkrachten ook personeel in opleiding. Personeel in opleiding bestaat uit een zijinstroom tot leerkracht of stagiaires van bijvoorbeeld de PABO of opleiding tot onderwijsassistent.

Nascholing wordt verzorgd op schoolniveau (trainingen tijdens de studiedagen) gericht op de schoolambities, (digitale) individuele scholing ter versterking van specialisme en/of persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast wordt coaching ingezet op de individuele medewerker waar nodig.

Wij hanteren een cyclus van voortgangsgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Deze gesprekken hebben tot doel het versterken van de eigen leerkrachtvaardigheden en/of vaardigheden onderwijsondersteunend personeel. Tevens hebben ze tot doel om nascholingswensen in beeld te brengen, het welzijn te bespreken en de gezamenlijke afspraken te monitoren.

Om ervoor te zorgen dat er voor iedere leerling voldoende aandacht en instructie is, werken wij met een ondersteuningsrooster. Er worden collega's ingeroosterd om op vaste uren en dagen de klassen in praktische zin te ondersteunen.

Tien keer per jaar is er een cluster- en bouwvergadering. In deze vergadering overleggen we hoe alle leerlingen hetzelfde aanbod krijgen, er een goede doorstroom plaatsvindt en kunnen leerkrachten elkaar ondersteunen.

De school heeft een actieve medezeggenschapsraad en een oudervereniging. De medezeggenschapsraad heeft 6 leden (3 ouders en 3 teamleden) en alle ouders zijn lid van de oudervereniging. De oudervereniging heeft een ouderraad (8 ouders) die de school ondersteunt bij de organisatie van evenementen.

3.8 Huisvesting

De school is sinds september 2013 gehuisvest in een nieuw gebouw met twee verdiepingen. Bij de hoofdingang (begane grond) is de directiekamer, een spreekkamer en een werkplek voor de schoolondersteuner.

Per twee lokalen is een aparte ingang. Er zijn drie ingangen voor leerlingen op de begane grond en vier ingangen op de eerste etage. Elke ingang mondt uit in een hal met kapstokken en toiletten. Dit maakt het mogelijk om de ruimte in de school volledig als speel- en leerruimte te gebruiken.

Op de begane grond bevinden zich vijf groepslokalen, een dubbele speelzaal, een theatertrap met aan beide kanten een algemene ruimte voor de groepen, een teamkamer, een IB-kamer en een lokaal voor de buitenschoolse opvang. Op de eerste etage bevinden zich acht groepslokalen en twee algemene ruimten die ingezet worden als leerpleinen. Twee groepslokalen delen samen een tussenruimte.

Rondom de school ligt het afgebakende schoolplein, waar tevens ruimte gemaakt is voor fietsenstallingen. Onze ambitie voor de komende vier schooljaren is het schoolplein beter te laten aansluiten bij de onderwijs- en beweegbehoefte van onze school waarbij kinderen worden uitgedaagd om te bewegen.

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.

Naast de middelen voor de begroting ontvangt de school ouderbijdragen en subsidies die apart worden verantwoord. Zie verder hoofdstuk 8.3 voor de financiële paragraaf.

3.10 Stichting Panta Rhei

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

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

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

Het bestuur van de stichting bestaat uit één persoon, de heer mr. Harry van de Kant. Senior stafspecialisten op de verschillende domeinen en secretariaatsmedewerkers ondersteunen het bestuur en de directies van de scholen bij het uitoefenen van hun taken en werkzaamheden. Ook de orthopedagogen en de onderwijspecialist Passend Onderwijs bieden ondersteuning aan scholen.

De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, ziet toe op de kwaliteit van het bestuurlijk handelen. Voor meer informatie: www.stichtingpantarhei.nl

4. Kwaliteit van de school

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

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat wij binnen Panta Rhei doen om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfbewuste, sociale mensen die hun talenten optimaal weten te benutten. Daarbij wordt gehandeld vanuit de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.

In de kern gaat het hierbij om het realiseren van een kwaliteitscultuur, gebaseerd op de missie zoals beschreven in ons Koersplan 2022-2026: het bieden van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Dit vraagt een attitude (houding en gedrag) die enerzijds aansluit bij de leerbehoefte van onze leerlingen en anderzijds bij de ambities die wij hebben. Bovendien zijn de antwoorden op de volgende vragen relevant:

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

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

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

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

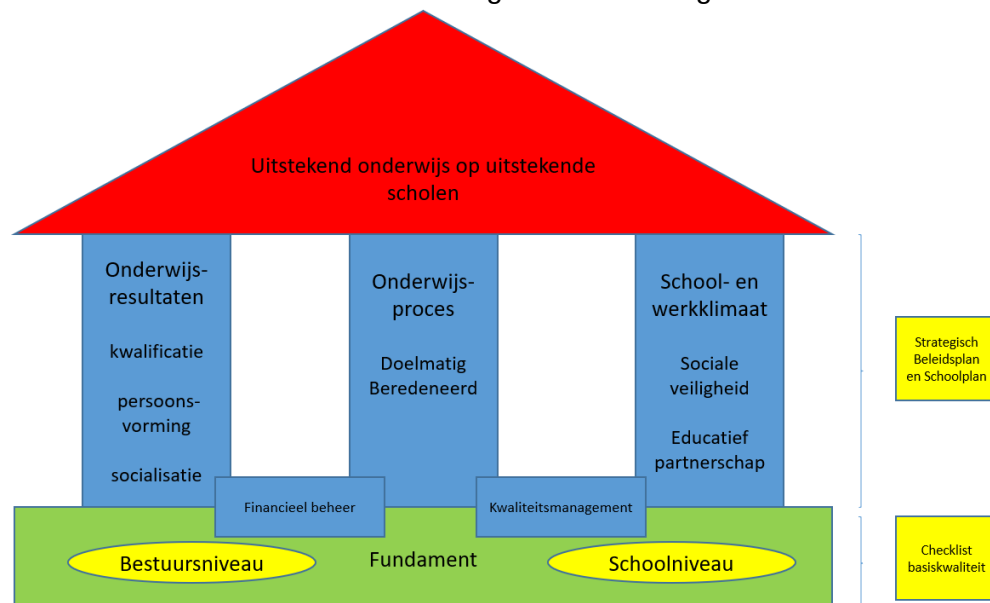
Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit. Wanneer wij spreken over onderwijskwaliteit dan onderscheiden wij twee niveaus. Deze niveaus dragen samen bij aan de realisatie van 'uitstekend onderwijs op uitstekende scholen'.

Wij onderscheiden:

1. **een fundament:** zaken van administratieve en wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Deze zijn bijvoorbeeld terug te vinden in de wet op het primair onderwijs (bijvoorbeeld: het ononderbroken ontwikkelingsproces, de verplichte vak- en vormingsgebieden, bevoegd personeel) en het toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs (de kwaliteitsgebieden *onderwijsproces*, *veiligheid en schoolklimaat*, *onderwijsresultaten sturen*, *kwaliteitszorg en ambitie*, met de bijbehorende standaarden). In de *Checklists Basiskwaliteit* zijn de administratieve verplichtingen opgenomen. Jaarlijks worden de lijsten geactualiseerd, zij dienen als hulpmiddel voor scholen en bestuursbureau.

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

Het geheel kunnen we visualiseren in de volgende afbeelding:



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

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

Daarnaast zijn ook de voorwaardenscheppende kwaliteitsaspecten 'financieel beheer' en 'kwaliteits-management' opgenomen.

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).
- Alle scholen analyseren jaarlijks de eindtoetsresultaten en verbinden conclusies en actiepunten aan deze analyses.
- Binnen Panta Rhei is actief beleid voor kansengelijkheid: scholen hebben zicht op de wijze waarop zij aan kansengelijkheid kunnen bijdragen en dit is zichtbaar in de analyse van cohorten van de schoolverlaters.
- Uit de jaarlijkse overzichten van de schooladviezen en de plaatsing van onze oud-leerlingen na drie jaar uitstroom, blijkt dat het percentage 'op niveau' zo groot mogelijk is. Afwijking is reden tot nader onderzoek.

- Er is aandacht voor de ontwikkeling van creatief denken: leerlingen worden gestimuleerd 'out of the box' te denken en met creatieve oplossingen te komen voor vraagstukken.
- Er is gerichte aandacht voor de leerling als deel van de (veranderende) maatschappij: betrokkenheid bij anderen en begrip voor anderen wordt gestimuleerd.
- Leren wordt 'fijn': er is sprake van een sociaal veilige omgeving in de school en er ontstaat een intrinsieke motivatie bij leerlingen om te willen leren en ontwikkelen, op welke manier dan ook.
- De school kan per jaargroep, bij zowel de M- als de E-toetsen, inzichtelijk maken welke leerwinst er in het afgelopen jaar behaald is binnen de vakgebieden Begrijpend Lezen, Technisch Lezen, Rekenen Wiskunde en Spelling en kan deze leerwinst verklaren. Leerwinst wordt hierbij gedefinieerd als: welke vaardigheidsgroei de groep heeft doorgemaakt en hoe deze zich verhoudt tot de gewenste groei in de betreffende periode. De vaardigheidsgroei wordt afgezet tegen het landelijks gemiddelde, de schoolwegingsgroep en de eigen ambities.
- De school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingenpopulatie en de bevorderende en belemmerende factoren binnen het geboden onderwijs en de schoolorganisatie.
- Door op leerling niveau de uitkomsten van de NSCCT en de leerresultaten van de eindtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij deze groep optimale leerwinst gerealiseerd is.

PIJLER: Onderwijsproces

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces:

- Scholen bieden hun leerlingen een beredeneerd aanbod: leerstof gericht op hetgeen de leerling moet beheersen om optimale kansen in het voortgezet onderwijs te hebben.
- Er is meer kansengelijkheid in ons onderwijs: onze scholen houden rekening met verschillen tussen geslacht, sociaaleconomische achtergrond en migratieachtergrond, zodat deze factoren niet langer bijdragen aan ongelijkheid in de kans op succes in het latere leven.
- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- Burgerschapsvorming is uitgewerkt in concrete doelen en zijn door scholen vertaald in een samenhangend onderwijsaanbod, passend bij de eigen schoolsituatie.
- De visie op duurzaamheid wordt uitgedragen in voorbeeldgedrag.
- Op elke school is jaarlijks aantoonbaar sprake van een toename van de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen, bijvoorbeeld omdat met individuele leerlingen doelengesprekken plaatsvinden, ouder-kind-leraar-gesprekken worden gehouden, gewerkt wordt met een leerlingenraad, leerlingenportfolio's worden bijgehouden en dag- en/of weektaken worden ingezet.
- Er is zichtbaar sprake van een goede aansluiting tussen datgene wat aangeboden is in onze scholen (leerstof, werkvormen, extra ondersteuning en/of leerlingbegeleiding) en de werkwijze van scholen voor voortgezet onderwijs waar onze leerlingen naartoe gaan.
- Een substantieel deel van de scholen heeft het predicaat 'goed' van de Inspectie van het Onderwijs.

- De school heeft zowel op leerling-, groeps- als schoolniveau ambitieuze doelen gesteld. Ook voor leerlingen in de opvanggroepen en excellente leerlingen zijn ambitieuze doelen gesteld.
- Zowel op school-, als bovenschools niveau is een aanbod voor leerlingen met een ontwikkelings-voorsprong. Plusklassen en de samenwerking met het Gymnasium Novum ('groep 9') zijn hier voorbeelden van.
- De vorming van een eigen SBO-groep wordt onderzocht en gerealiseerd wanneer daartoe mogelijkheden zijn (ruimte, personeel, financiën).

PIJLER: School- en werkklimaat

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

- De tevredenheidsenquête onder leerlingen wijst uit dat leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte ervaren om zelf hun leerproces in te richten.
- Alle scholen hebben beschreven hoe zij het ouderbeleid vormgeven.
- In iedere school worden startgesprekken gevoerd met ouders, waarin wederzijdse verwachtingen worden besproken rondom de vorderingen van hun kind(eren).
- De tevredenheidsenquête onder ouders laat zien dat ouders de communicatie tussen school en ouders en de ouderparticipatie hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- De tevredenheidsenquête onder leraren laat zien dat leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- In iedere school vindt periodiek zelfevaluatie plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van audits.
- Uit een enquête onder schoolleiding en leraren blijkt dat leraren zichtbaarder eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling en daartoe de ruimte en de middelen hebben gekregen.
- Vanaf 2022 zijn meerdere scholen 'opleidingsschool', wat inhoudt dat zij studenten vanaf het eerste studiejaar stageplaatsen aanbieden en intensief begeleiden. Daartoe wordt samengewerkt met de Hogeschool InHolland en de Hogeschool Leiden middels de samen-werkingsovereenkomst 'Opleiden in school'. Het streven is dat alle scholen in 2030 opleidings-school zijn.
- 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.
- Jaarlijks maken meerdere vierdejaars studenten gebruik van een betaalde LIO-stage en worden aansluitend benoemd in een tijdelijk dienstverband (met uitzicht op een vast dienstverband).
- Startende leraren en zij-instromers worden adequaat begeleid en ingewerkt.
- Er zijn voldoende opleidingsmogelijkheden voor personeelsleden in elke fase van hun loopbaan.
- Er is een ruim aanbod voor personeel op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leraar (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevorderd wordt met als doel de leraar optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.
- in ieder geval eens in de vier jaar wordt bij het personeel het welbevinden en de beleving van de fysieke en sociale veiligheid gemeten (middels de RI&E).
- De school heeft eigen ambities geformuleerd op het gebied van ouderbetrokkenheid/educatief partnerschap, het ontwikkelen van talenten van leerlingen en de brede ontwikkeling van leerlingen en werkt hier doelgericht aan.

PIJLER: Financieel beheer

We onderscheiden de volgende kritische succesfactor voor het financieel beheer:

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

PIJLER: Kwaliteitsmanagement en ambities

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

Onze ambities: De brede ontwikkeling

- We werken handelings- en opbrengstgericht. Zo stimuleren wij de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen. Wij maken gebruik van eigentijdse methodes die in methodiek en didactiek aansluiten op hedendaagse opvattingen en de kerndoelen. Binnen het leerstofaanbod wordt gebruik gemaakt van ICT. Hierdoor kan optimaal gebruik gemaakt worden gemaakt van de lestijd zodat wij de leerlingen op meer dan alleen de kernvakken een goede voorbereiding op het vervolgonderwijs en op deelname aan de maatschappij kunnen bieden.
- Leerkrachten voelen zich meer bekwaam met het werken van uitstroom niveaus aan de hand van referentieniveaus.
- Er is sprake van een doorgaande lijn op de hoofdvakken. Binnen deze hoofdvakken zijn diverse collega's zich aan het specialiseren in 1 specifiek thema/hoofdvak.
- Wij werken intensief samen binnen en tussen de clustergroepen.
- Voor Wetenschap en Techniek is er een coördinator die de ontwikkeling van dit thema stimuleert. De taken van deze coördinator zijn onder andere het opstellen van een doorlopend aanbod voor kinderen en het in kaart brengen van de benodigde scholing van de leerkrachten.
- Het uitstroomniveau van onze leerlingen sluit beter aan bij wat de school verwacht van elke leerling op basis van observaties en toetsen.
- Wij leren onze leerlingen de vaardigheid van het reflecteren en feedback geven en ontvangen. Leerlingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun gedrag. Wij verwachten dat kinderen (elkaars) waarden en normen respecteren.
- Wij bevorderen de zelfstandigheid van de leerlingen; wij laten de leerlingen zelf spelen, ontdekken en onderzoeken. Daarnaast stimuleren wij het samenwerken en bieden wij verschillende werkvormen aan.
- Leerlingen worden betrokken bij hun leerproces door middel van kind gesprekken en zelf doelen formuleren. Zij leren na te denken over hun sterke en zwakke punten.

Onze ambities: Professionele organisatie

- Er is een ondersteuningsstructuur waardoor leerkrachten in staat gesteld worden zich te focussen op onderwijs inhoudelijke taken. Hier heeft het team ruimte en middelen voor gekregen.
- Er is prioriteit gegeven aan onderwijskundige taken. Leerlingen krijgen les in een rijke, aantrekkelijke omgeving waar ruimte is om te spelen, te ontdekken en samen te werken.

Onze ambities: Maatschappelijke betrokkenheid

- Het 6 maandelijks overleg met de TSO en BSO over het welbevinden van de kinderen is gerealiseerd en wordt gecontinueerd.
- Een leerkracht heeft als taak om informatie in te winnen over de aansluiting met het VO. Deze leerkracht informeert het team minimaal een keer per jaar over hoe de aansluiting verloopt.
- De verschillen tussen plaatsing van oud-leerlingen na drie jaar uitstroom en het gegeven advies zijn geanalyseerd en geëvalueerd in de bovenbouwvergadering.

Thema 4: ICT

- Eind schooljaar 2022-2023 hebben wij de leerlijn mediawijsheid en digitale geletterdheid ontwikkeld.

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
- Betrokkenheid van leerkrachten op het kind; - Toenemende didactische vaardigheden van leerkrachten, afgestemd op de leerling populatie; - Coöperatieve werkvormen; - Eigentijds en modern gebouw c.q. digitale middelen en methodisch materiaal; - Samenwerking met externe partners; - De pedagogische sfeer in de groepen; - De samenwerking in het team; - Betrokken team en ouders (OR en MR) - Wij durven keuzes te maken die bij onze school horen. De keuzes die wij maken doen wij gezamenlijk en gedragen.	- Resultaten van tussen- en eindmetingen - Het durven loslaten van de methodes.
Kansen	Bedreigingen
- De samenwerking tussen kinderopvang (VSO, TSO en BSO van Boter Kaas en Overblijf) en basisschool geven kansen tot doorlopende pedagogische aanpak en samenwerking op personeelsvlak in de steeds enger wordende arbeidsmarkt; - Het versterken van het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen; - Doorgaande lijn versterken m.b.t. didactische vaardigheden en onderwijsaanbod; - Het versterken van de executieve functies van leerlingen; - Meer lijn in samenhang schoolplan en studiedagen; - Op weg naar werken met een portfolio.	- Passend onderwijs kunnen (blijven) bieden aan leerlingen met een leer- of gedragsprobleem; - Het personeelstekort in het onderwijs; - Pedagogisch klimaat vanuit de positieve benadering, vraagt aandacht in een snel veranderende maatschappij; - Onzekerheid over leerling aantallen in de toekomst.

Trendanalyse:

We onderscheiden de volgende landelijke, regionale trends waar we als school zijnde een antwoord op moeten formuleren in ons schoolplan:

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

6. Speerpunten van beleid

6.1 Kansengelijkheid

6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school

Op De Regenboog heerst een veilig leerklimaat op school en in de klas. Dit heeft een positief effect op de ontwikkeling van leerlingen. Wij hebben waardering en aandacht voor elk specifiek kind. Wij proberen de leerlingen de nodige ondersteuning en hulp te bieden om taken te kunnen uitvoeren. Zo bieden we bijvoorbeeld ons onderwijs zo veel mogelijk op drie niveaus aan en gebruiken daar de benaming ABC voor: Aandachtsgroep – Basisgroep – Competente groep. Ook maken wij gebruik van het programma BOUW! en tutoren om kinderen te helpen bij beginnende geletterdheid en het leren lezen.

We leven mee met de leerlingen en we tonen belangstelling in hun ontwikkeling en interesses. Daarbij hebben wij hoge verwachtingen van onze leerlingen en stellen deze bij waar nodig.

We willen de komende vier jaar investeren in de doorgaande lijn binnen de school. Binnen de kaders die bepaald gaan worden, willen we zorgen dat voor leerling en leerkracht duidelijk is wat er van hen verwacht wordt. Daarnaast willen we meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij de leerling leggen, om het leren steeds meer op maat te krijgen.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Wij stellen onze didactische visie vast; wat willen wij in de lessen terugzien; werkafspraken.	In de lessen is de doorlopende didactische en pedagogische leerlijn zichtbaar en zijn vastgelegd in een werkdocument;
Wij stellen onze pedagogische visie vast (gedragsprotocol) wat willen wij terug zien in de lessen; werkafspraken) Wij maken afspraken over de aanpak van de methode sociaal-emotioneel leren.	De afspraken over de aanpak van de methode sociaal emotioneel leren liggen vast in een werkdocument;
Wij maken school brede afspraken welke executieve functies wij aanbieden (plan van aanpak) Wij ontwikkelen hiervoor een praktische en doorgaande leerlijn.	De afspraken liggen vast in een werkdocument In de lessen is terug te zien dat wij werken volgens een doorlopende leerlijn voor werken aan de ontwikkeling van executieve functies.

Wij ontwikkelen een visie en protocol voor meer begaafde leerlingen waaronder: invulling van het aanbod en begeleiding van meer begaafde leerlingen in de klas; werk naar interesse en/of werken met doelen voor de eigen taken, bewustwording van de leerling hierin; leerling wordt meer verantwoordelijk voor het resultaat d.m.v. logboek/eigen doelen evalueren	De afspraken liggen vast in een werkwijze meer begaafde leerlingen; Wij handelen naar onze visie op meer begaafde leerlingen; We hebben in 2027 bereikt dat leerlingen die competent zijn (a-b-c- groepen) in een bepaald vak, uitgedaagd worden met extra verrijking binnen de klas.
Wij maken afspraken wat er in het portfolio zit Wij maken schoolafspraken op welke manier wij de groei in vaardigheden van de kinderen in beeld gaan brengen	De groei in vaardigheden van de leerlingen wordt met ouders, kinderen en school besproken en gevolgd. De schoolafspraken zijn vastgelegd in een werkdocument en wij werken volgens het stappenplan 'leidraad analyseren'
Wij stellen vast wat het doel en de inhoud is van de kind gesprekken Wij maken afspraken over de frequentie van de kind gesprekken, het format en hoe wij zorgdragen voor een adequate verslaglegging Wij maken afspraken over de administratieve registratie van leerling gegevens in het leerling volg systeem (AVG proof)	De afspraken over de administratieve registratie van leerling gegevens liggen vast in een werkdocument.
Wij ontwikkelen de onderwijsplannen in overleg met IB en presenteren dit daarna aan MT en het team. Planning: 2022-2023 onderwijsplan rekenen • 2023-2024 onderwijsplannen voor spelling en taal (ook voor taal ABC-groepen). • 2024-2025 onderwijsplannen voor begrijpend- en technisch lezen	Draagvlak wordt gecreëerd door het meenemen van het team in verdere totstandkoming o.a. tijdens studiedagen. Wij werken volgens de onderwijsplannen op de hoofdvakken en passen dit toe op de behoefte van de groep (ABC-groepen en aanvullend ondersteunend aanbod) Evaluaties volgen in het jaar na de totstandkoming van het desbetreffende onderwijsplan.
Wij integreren wekelijks in onze lessen het geven van complimenten en feedback. Hierbij houden we er rekening mee dat ieder mens uniek is er hier om een andere manier mee om gaat. Wij nemen scholing in feedback geven en ontvangen op in het teamscholingsplan.	Er blijkt uit kind gesprekken en functioneringsgesprekken dat er een leerklimaat in en om de school is waar op een positieve manier feedback wordt gegeven de standaard is (tussen leerkrachten én leerlingen onderling) en waarbij we elkaar in de kracht zetten

6.2. Een eigentijds curriculum

6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

De school heeft een eigentijds curriculum door gebruik te maken van moderne en recente methodes voor het rekenonderwijs, taal, spelling, wereldoriëntatie en het werken met moderne (digitale) middelen. Coöperatieve werkvormen, het samenwerken op de leerpleinen, het groepsdoorbroken werken versterken het onderwijs. Het curriculum is in ontwikkeling door naast het onderwijs in de klas, het bewegend leren en de aandacht voor de executieve functies steeds meer een plek te geven in het onderwijsaanbod.

Burgerschap

RK basisschool De Regenboog 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.

Duurzaamheid

De Regenboog, het gedrag van leerkrachten is gericht op duurzaamheid en verantwoordelijkheidsbesef van kinderen voor de omgeving van de school en het milieu/natuur in het algemeen.

Het gebouw van RK basisschool De Regenboog is op veel onderdelen duurzaam te noemen. Zo is er vloerverwarming, grondverwarming, een warmte terugwin systeem en ligt er een sedumdak op het gebouw. In de zomervakantie van 2023 worden alle TL lampen vervangen door LED verlichting.

De school wil haar maatschappelijke verantwoordelijkheid op zich nemen door het thema duurzaamheid nog meer inhoud te geven. Wij laten steeds vaker duurzaam voorbeeldgedrag zien. Zo zijn wij gestart met het gescheiden inzamelen van afval, wordt de verlichting later aan- en eerder uitgeschakeld. Ook maken wij een bewuste keuze voor leveranciers die duurzaamheid hoog in het vaandel hebben.

6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Om leerlingen gemotiveerd en met plezier te laten leren, stimuleren we op een positieve manier het welbevinden, de betrokkenheid en het gevoel van competentie. Wij verzamelen duidelijke richtlijnen hoe we leerlingen met meer plezier en goed gemotiveerd kunnen laten leren Dit doen wij door dit dagelijks te laten terugkomen in ons leerkracht handelen en leerlingen inspraak te geven door het betrekken van de leerlingenraad.	Tijdens de lessen is zichtbaar dat leerlingen gemotiveerd en met plezier naar school komen en mede daardoor actief leren.
De doorlopende leerlijn digitale geletterdheid verdeeld in leerdoelen die zijn afgestemd op de clusters. We bepalen welke leerdoelen uit de doorlopende leerlijn digitale geletterdheid al worden aangeboden en welke leerdoelen nog geïmplementeerd moeten worden binnen de clusters.	De schoolafspraken zijn vastgelegd in een werkdocument Wij handelen volgens de doorlopende leerlijn digitale geletterdheid passend bij de doelgroep van onze school
Wij inventariseren de onderwijs- en beweegbehoefte van de verschillende clusters m.b.t. het schoolplein Ook de leerlingenraad wordt hierbij betrokken. Daarna bepalen wij wat er aangepast moet worden.	De inrichting van het schoolplein sluit aan bij de onderwijs- en beweegbehoefte van onze school waarbij kinderen worden uitgedaagd om te bewegen
Wij vernieuwen onze methode voor begrijpend/technisch lezen	Tussen- en eindresultaten die bovengemiddeld zijn en tenminste passend bij de leerling populatie.
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.	Alle doelen van burgerschap worden bediend met een samenhangend onderwijsaanbod.
We kiezen een manier om de ontwikkeling van onze leerlingen rond burgerschap te monitoren en brengen dit in de praktijk.	De manier waarop wij burgerschap bij onze leerlingen monitoren is akkoord bevonden door de Onderwijsinspectie.
We stellen een visie op voor duurzaamheid	De visie wordt uitgedragen in voorbeeldgedrag

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

Kwalitatief onderwijs is essentieel om de kansen van leerlingen te vergroten. Daarom vinden wij het belangrijk dat onze onderwijsprofessionals blijven leren, ontwikkelen en reflecteren.

Belangrijk voor medewerkers is om de focus te kunnen houden op de schoolontwikkeling, naast de ruimte voor de persoonlijke ontwikkeling en ambities. Dit om ook de balans in privé en werk goed te houden. Om de balans in privé en werk goed te houden heeft de school een taakbeleid (werkverdelingsplan) die als volgt is opgebouwd:

- Lesuren, professionalisering en duurzame inzetbaarheid worden in de daadwerkelijke uren toegekend;
- Aan schooltaken wordt in een weging toegekend;
- Met startende medewerkers, oudere medewerkers of medewerkers in bijzondere omstandigheden wordt op maat (tijdelijke) afspraken gemaakt;
- Met alle medewerkers vinden gesprekken plaats, volgens de gesprekcyclus Panta Rhei. Onderwerp van deze gesprekken zijn onder anderen welzijn, balans in werk en privé, nascholingsactiviteiten en persoonlijke ambities. Voor persoonlijke ambities wordt op maat gekeken welke mogelijkheden aanwezig zijn

De Regenboog heeft qua medewerkers een brede spreiding in leeftijdscategorie met enkele medewerkers die richting pensioen gerechtigde leeftijd gaan. Het aankomende vertrek van deze leerkrachten in verband met pensionering en het tekort aan leraren, denken wij te kunnen opvangen door de investering in (een) zij-instromer en het bieden van LIO stageplekken.

De school biedt stageplekken voor studenten en zij-instromers.

6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
We leggen afspraken vast in het werkverdelingsplan hoe wij samen een goede balans tussen werk en privé willen realiseren om van werkdruk naar werkgeluk te komen.	In 2027 blijkt uit verschillende peilingen dat 85% van het team balans heeft gevonden in werkdruk en werkgeluk.
Wij ontwikkelen een inwerk- en begeleidingsprogramma voor nieuwe collega's.	In 2027 blijkt uit verschillende peilingen dat nieuwe collega's baat hebben gehad bij de begeleiding en het inwerkprogramma

6.4 Samenwerking met relevante partners

6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.4.2 Huidige situatie

We houden kind gesprekken waarbij we met het kind spreken over de verwachtingen en de doelen van het schooljaar. Daarnaast zijn leerkrachten verantwoordelijk voor het onderhouden van contacten met ouders; we hebben een cyclus; startgesprekken/kennismakingsgesprekken, rapportgesprekken, tussentijdse momenten als dit nodig is (om de 6 weken een gesprek en bepalen of de doelen bereikt zijn en wat de vervolgstappen zijn). We informeren ouders op tijd en we schakelen de hulp in van ouders bij het leerproces van hun kind. Vanaf groep 6 bieden we de uitstroomverwachting aan. We spreken onze verwachting uit.

De school heeft verschillende externe partners waarmee wordt samengewerkt. Wij noemen een aantal actuele contacten:

- Onze school is aangesloten bij Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs regio Leiden. De samenwerking is erop gericht om voor alle kinderen in de regio Leiden het recht op onderwijs waar te maken;
- Bij een specifieke onderwijsbehoefte kan er een beroep gedaan worden op de specialisten van de Ambulante Educatieve dienst (AED). De AED is het expertisecentrum van het speciaal onderwijs in de regio Leiden en omstreken;
- De tussen schoolse opvang (TSO) wordt voor onze school geregeld door Boter, Kaas en Overblijf;
- In ons schoolgebouw zit de VSO/BSO Norlandia gevestigd; het contract met Norlandia wordt niet verlengd.
- Tweewekelijks is de schoolmaatschappelijk werker aanwezig;
- Onderwijsadviesbureaus;
- Directie Beraad Voorschoten;
- Scholen voor Voortgezet onderwijs in Leiden, Leidschendam, Voorburg Wassenaar;
- De gemeente die verantwoordelijk is voor Schoolmaatschappelijk werk en de Jeugdzorg via het Centrum voor Jeugd en Gezin;

- NS preventieteam, omdat onze school in de buurt van een treinstation ligt;
- IB overleg Voorschoten en Panta Rhei;
- Pabo en andere opleidingsinstituten;
- RK parochie Voorschoten;
- Specialisten: logopedist, psycholoog etc.

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Uitbreiden van het portfolio waarbij kinderen zelf doelen kunnen stellen en meer eigenaarschap hebben over hun eigen leren (zie kansengelijkheid 6.1.3.)	
Samenwerking met de nieuwe aanbieder BSO en TSO vormgeven en verder uitdiepen.	In 2027 werken wij duurzaam samen op pedagogisch vlak met 1 partner die in pandig zowel VSO, BSO als TSO activiteiten aanbied. Ook werken wij op personeelsvlak duurzaam met elkaar samen.
Continueren (en uitbreiden waar mogelijk) van de bestaande afstemming met de PSZ en kinderopvang.	Van alle kinderen afkomstig van PSZ of kinderopvang hebben wij voor aanvang van de schooltijd een overdracht ontvangen.

6.5.3 Schooleigen speerpunten:

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
In de middenbouw/bovenbouw gaan we tijd reserveren tijdens het clusteroverleg om een bepaald hoofdvak te bespreken. Dit doen we zodat we per blok een draaiboek kunnen opbouwen. We starten met rekenen en breiden dit verder uit.	In de middenbouw worden vakken op de hoofdpunten (blokverkenning / themaverkenning) overlegd, voorbereid en geëvalueerd;
In de onderbouw maken wij themaplannen. Per thema worden ideeën gedeeld die aansluiten bij de doelen waaruit een themaplan voortkomt.	In de onderbouw worden thema's gezamenlijk overlegd, voorbereid en geëvalueerd.

7. Personeelsbeleid

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

Het integraal/strategisch personeelsbeleid wordt op bovenschools niveau ontwikkeld. Zo zijn er meerjarenprognoses op het gebied van instroom en uitstroom van personeel, er is beleid betreffende de werving en selectie van personeel, startende leraren worden begeleid, er is een gesprekkencyclus waarin ook aandacht is voor loopbaanontwikkeling, arbeidsomstandigheden en welbevinden. Er zijn mogelijkheden om gebruik te maken van coaching en/of intervisie. Er is (preventief) verzuimbeleid, waaronder de mogelijkheid om gebruik te maken van een periodiek medisch onderzoek, de afname van een werkenergieanalyse en/of fiscaal voordeel te behalen bij een abonnement op de sportschool/het fitnesscentrum.

De vastgestelde procedures zijn te vinden op de website van Panta Rhei, www.stichtingpantarhei.nl onder de tab 'beleid'. Periodiek worden procedures geactualiseerd. Dit gebeurt in samenspraak met de directies van de scholen.

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

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

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

In de periode 2019-2023 is 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 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.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

Onze school maakt onderdeel uit van de Stichting Panta Rhei. Ter ondersteuning van het CvB en schooldirecties heeft de stichting stafspecialisten in dienst op de deelgebieden HRM, kwaliteitszorg, financiën en huisvesting. Schooldirecties zijn integraal verantwoordelijk voor alle deelgebieden van hun school en worden hierin op verzoek ondersteund door de stafspecialisten. Voor wat betreft communicatie met in- en externen organiseren de scholen (indien gewenst) hun eigen ondersteuning.

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.

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

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

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

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

8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

RK basisschool De Regenboog heeft onder andere contacten met:

- samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs regio Leiden
- Boter, Kaas en Overblijf, de TSO;
- BSO de Goudzoekers, in huis BSO organisatie
- Directeuren Beraad Voorschoten; overleg directies basisscholen Voorschoten;
- scholen voor Voortgezet Onderwijs;
- de GGD/JGZ die, vanuit de gemeente, logopedische screening en de onderzoeken uitvoert door de schoolarts en de verpleegkundige;
- de gemeente die verantwoordelijk is voor het Schoolmaatschappelijk Werk en de Jeugdzorg via het Centrum voor Jeugd en Gezin;
- samenwerking met Foreschate; met name rond Pasen;
- NS preventieteam, omdat onze school in de buurt van een treinstation ligt;
- Bureau HALT;
- buurt/wijkagent;
- buurtbewoners;
- Intern Begeleiders overleg van Voorschoten en Panta Rhei;
- onderwijsadviesbureaus;
- Leerplicht;
- Pabo en andere onderwijsinstituten;
- RK parochie Voorschoten;
- schoolmaatschappelijk werk;
- specialisten; logopedist, psycholoog etc.

8.4. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

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

		2023	2024	2025	2026
		Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	€ 2.079.766	€ 2.000.611	€ 1.984.041	€ 1.962.067
	3.2 Overige overhei..	€ 9.500	€ 9.500	€ 9.500	€ 9.500
	3.5 Overige baten	€ 33.000	€ 33.000	€ 33.000	€ 33.000
	Subtotaal	€ 2.122.266	€ 2.043.111	€ 2.026.541	€ 2.004.567
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 1.765.957	€ 1.747.985	€ 1.743.623	€ 1.732.089
	4.2 Afschrijvingen	€ 59.243	€ 53.896	€ 60.111	€ 58.800
	4.3 Huisvestingslast..	€ 125.700	€ 125.700	€ 125.700	€ 125.700
	4.4 Overige lasten	€ 110.600	€ 107.600	€ 107.600	€ 107.600
	Subtotaal	€ 2.061.500	€ 2.035.181	€ 2.037.034	€ 2.024.189
Bedrijfsresultaat		€ 60.766	€ 7.931	€ -10.492	€ -19.621

Voor de begroting 2027 verwijzen wij naar de nog op te stellen begroting 2024-2027 die in december 2023 wordt vastgesteld en gepubliceerd.

8.5. Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

De school heeft een overzicht van het leerstof aanbod en planning voor de vervanging ervan. Dit overzicht is bij de directie van de school op te vragen.

8.6. Checklist basiskwaliteit school

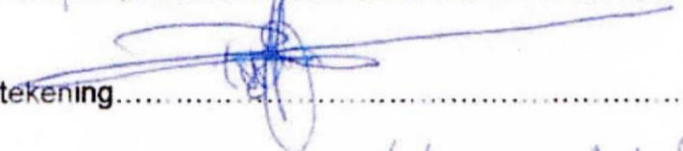
De school heeft een checklist om de basiskwaliteit te monitoren. De volledige checklist ligt ter inzage bij de directie van de school.

Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van RK basisschool De Regenboog Voorschoten in te stemmen met het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school

Namens de medezeggenschapsraad:

naam..... P.T. VAN DER HAVEN

handtekening..... 

functie..... voorzitter MR de Regenboog

plaats..... Voorschoten

datum..... 19-06-2023

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: 21-06-2023