

Schoolplan 2023 - 2027

Versie 21-06-2023



De Waterlelie

Integraal kind en expertise centrum



PANTA RHEI

primair onderwijs

Inhoud

1.	Samenvatting.....	4
2.	Inleiding	7
2.1	Het schoolplan.....	7
2.2	Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027.....	7
2.3	Gebruikte kaders	7
2.4	Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan	8
3.	Algemene schoolbeschrijving	9
3.1	Inleiding.....	9
3.2	Identiteit.....	9
3.3	Kernwaarden van de school.....	9
3.4	Missie en visie van de school	10
3.5	Het onderwijs.....	11
3.6	Leerlingen	12
3.7	Personeel en organisatie	13
3.8	Huisvesting.....	15
3.9	Financiën	15
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?	19
5.	Analyse van de school	21
5.1	Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023	21
5.2	Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027	22
5.3	SWOT-analyse	22
6.	Speerpunten van beleid	26
6.1	Kansengelijkheid	26
6.1.1	Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	26
6.1.2	Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school.....	26
6.1.3	Activiteiten om de ambities te realiseren	27
6.2.	Een eigentijds curriculum	28
6.2.1	Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	28
6.2.2	Huidige situatie eigentijds curriculum	29
6.2.3	Activiteiten om de ambities te realiseren	29
6.3	Voldoende én bekwaam personeel	30
6.3.1	Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	30
6.3.2	Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel.....	31
6.3.3	Activiteiten om de ambities te realiseren	31
6.4	Samenwerking met relevante partners	32
6.4.1	Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	32
6.4.2	Huidige situatie samenwerking met relevante partners.....	32

6.4.3	Activiteiten om de ambities te realiseren	32
6.5.3	Schooleigen speerpunten:	32
7.	Personeelsbeleid	33
8.	Bedrijfsvoering	35
8.1	Ondersteunende processen	35
8.2	Financieel beleid.....	35
8.3	Externe contacten: de omgeving van de school	36
8.4	Verbeterpunten bedrijfsvoering.....	36
8.5.	Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen.....	37
	Bijlagen.....	39
	Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	39
	Format jaarplan en jaarverslag.....	39
	Checklist basiskwaliteit school.....	39
	Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.....	39
	Uitslag ouderenquête	39
	Vaststelling.....	40

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

De afgelopen vier jaar is er veel gebeurd. Zowel wereldwijd, landelijk als op de school zelf. De Coronapandemie heeft effect gehad op het onderwijs; er is een versnelling gekomen in digitalisering, maar we hebben ook ervaren hoe belangrijk ontmoeting en contact is. In de eerste plaats voor de kinderen, maar ook voor het personeel en voor de afstemming, borging en ontwikkeling van het onderwijs. De eerste periode na de opening van de scholen heeft het herijken van onze visie en het onderwijsconcept en het vastleggen van beleid en afspraken dan ook veel aandacht gehad.

Landelijk zien we de oplopende tekorten op de arbeidsmarkt. Dit legt een druk op het personeel en vraagt veel van iedereen om passend onderwijs voor alle leerlingen te kunnen blijven bieden. Afgelopen periode is duidelijk geworden hoe belangrijk het is te investeren in de ondersteuning, begeleiding en ontwikkeling van leerkrachten, ondersteuners en directie. Individueel, maar ook als professionele leergemeenschap. Het belang van begeleiding en professionalisering is dan ook steeds duidelijker geworden, zowel landelijk als op de school zelf.

Tot slot heeft op schoolniveau een grote verandering plaatsgevonden door de vorming van een integraal kind- en expertisecentrum. We staan voor onze doelgroep en willen hierin het verschil maken. We zijn daarmee breder gaan kijken dan de schoolomgeving van het kind. Opvang, ouders en zorg en welzijn hebben ook een plek gekregen in het kindcentrum en gezamenlijk willen we een bijdrage leveren aan de ontwikkelkansen van ieder kind. De opening van ons IKEC De waterlelie is een belangrijke mijlpaal daarin. We zijn hier ontzettend trots op. Tegelijkertijd heeft dit de vraag gebracht waar ieders taken en verantwoordelijkheden liggen, zodat de focus op de kern van ons taak: goed onderwijs geven, kan blijven liggen. Hoe kunnen de brede ontwikkeling van kinderen in goede samenwerking vormgeven?

Kortom, de thema's: kansengelijkheid (visie op leerlingondersteuning en zorg), een eigentijds curriculum (sterke basisvaardigheden), voldoende en bekwaam personeel (begeleiding en professionele leergemeenschap) en samenwerking met partners (doorontwikkeling IKEC) geven genoeg ambitie voor de komende vier jaar.

Met dit schoolplan en met ons betrokken team dat zich wil blijven ontwikkelen en dat ook in goede samenwerking met elkaar wil doen, ligt hiervoor een prachtige basis!

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

- De onderwijsplannen voor taal, rekenen, en het jonge kind zijn opgesteld;
- Kwaliteitskaarten en schoolafspraken op verschillende gebieden (waar onder die van ouderbetrokkenheid) zijn opgesteld en worden regelmatig geëvalueerd en/ of bijgesteld;
- Er worden opbrengstgesprekken gehouden op groepsniveau n.a.v. de Cito-afnamen;
- De nieuwe rekenmethode is geïmplementeerd en leerkrachten worden gecoacht en begeleid bij het rekenonderwijs (methode en uitvoer onderwijsplan);

- Kwaliteitskaarten op het gebied van interne begeleiding (toetsing en afsluiting, plusbeleid, IB-beleid) zijn opgesteld;
- Traject NT2-onderwijs is doorlopen;
- Gedragsspecialist is opgeleid;
- Traject “jonge kind” loopt naar wens. Leerkrachten worden gecoacht en begeleid bij de uitvoer van het onderwijsplan (klassenmanagement, directe instructie, observeren en registreren);
- De coaching en begeleiding van nieuwe en startende collega's is vastgelegd en wordt uitgevoerd;
- De ontwikkeling van het kindcentrum heeft geresulteerd in een officiële opening en start;
- De ontwikkeling blijft gaande m.b.v. een koersplan en jaarplan;
- Er zijn stappen gemaakt in de huisvesting die aansluit bij de visie van het IKEC. Er is bijvoorbeeld een balans gevonden in openheid van het gebouw en veiligheidsbeleving van personeel, ouder en kinderen.

Wij continueren de volgende zaken uit het schoolplan:

- Verder uitwerken en verbeteren van de (visie op) interne begeleiding;
- Verder verbeteren en ontwikkelen van het NT2-onderwijs (taalvriendelijk onderwijs);
- Het afronden en borgen van het traject “jonge kind” en gaan aansluiten bij de (onderwerpen van) bovenbouw;
- Naast de coaching en begeleiding verder vormgeven van “leren van en met elkaar”;
- Doorontwikkelen van het IKEC;

Ambities

Nu het onderwijsconcept, het beleid en afspraken zijn vastgelegd is er een stevige basis om verder te bouwen aan de kwaliteit van het onderwijs. De belangrijkste focus is de eerste jaren het taalonderwijs. We willen zo goed mogelijk aansluiten bij de ondersteuningsbehoeften van alle kinderen en ons ontwikkelen tot een taalvriendelijke school. Daarna gaan we kijken naar gedrag, werkhouding en executieve functies. We willen goede voorwaarden scheppen om het eigenaarschap en de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten, zodat kinderen nog beter zijn voorbereid op het vervolgonderwijs.

Om de focus te kunnen houden op goed onderwijs (goed lesgeven, een veilig klimaat en goede leerprestaties) is een sterke ondersteuningsstructuur nodig. De internbegeleider of kwaliteitscoördinator wordt daarbij een belangrijke schakel en aanjager, een hulpbron voor leerkrachten, een coach en expert. Komende jaren verdient de intern begeleider (als kwaliteitscoördinator) daarom aandacht. We willen deze taak en de bijbehorende ondersteuningsstructuur stevig neerzetten. Voor zowel de intern begeleider als het team moet duidelijk zijn wat er van hen verwacht wordt en wat dat van hen vraagt. Binnen het onderwijs willen we helder hebben waar onze verantwoordelijkheid ligt en tot hoe ver deze reikt. Zodat we ook goed weten wanneer wij en wanneer de zorg- en/ of samenwerkingspartners aan zet zijn.

Behalve de aandacht voor de interne begeleiding willen we ook de introductie, coaching en begeleiding van starters en ondersteuners nog beter vormgeven. We willen er naar streven dat zij het vak zo snel en zo goed mogelijk gaan beheersen. En dat we als team en als individu ons vakmanschap blijven onderhouden. Het samen leren van en met elkaar in leerteams wordt daarin een volgende stap in de professionele leergemeenschap.

Tot slot vraagt ons IKEC dat de ontwikkelingen die in gang zijn gezet goed worden vervolgd en gebord. Op het moment dat dit schoolplan werd afgerond is duidelijk geworden dat de

directie vanaf volgend schooljaar zal worden ingevuld met één directeur voor de school. De ambities uit het koersplan van het IKEC worden door de directeur en de manager van de opvang samen met de bestuurders opnieuw goed bekeken om te zien of en welke aanpassingen er nodig zijn om de ambities realistisch te houden en tegelijkertijd de ingezette koers vast te houden. Het koersplan van het IKEC moet daarom nog worden vastgesteld.

In hoofdstuk 5 vind je de bovengenoemde ambities terug in 4 uitgewerkte speerpunten, te weten:

- Basisvaardigheden (taal, gedrag, ICT, burgerschap), professionalisering van het team
 - *Sluit aan bij ambitie: voldoende en bekwaam personeel: (meer aandacht voor nascholing/ professionalisering)*
 - *Sluit aan bij ambitie: eigentijds curriculum (digitale vaardigheden en burgerschap)*
- Visie op leerlingondersteuning en uitvoer hiervan
 - *Sluit aan bij ambitie: kansengelijkheid*
- Professionele leergemeenschap, werken met leerteams, professionele cultuur
 - *Sluit aan bij ambitie: voldoende en bekwaam personeel.*
- Doorontwikkelen IKEC volgens koersplan en jaarplan IKEC
 - *Sluit aan bij ambitie: kansengelijkheid*
 - *Sluit aan bij ambitie: werken met relevante partners*

Hoe gaan wij dit realiseren?:

Binnen onze meerjarenbegroting hebben wij gelden gereserveerd voor het traject voor taal en de instroomgroepen, voor digitale vaardigheden en voor coaching, professionalisering en opleiding. Er zijn ook verschillende subsidies voor de ambities uit het koersplan van het IKEC.

In de maanden januari en mei/juni van ieder kalenderjaar evalueren wij het jaarplan in het managementteam en in de teamvergadering en stellen wij waar nodig bij. Voorafgaand aan de evaluatie zetten wij werkvormen in om met het team in kaart te brengen hoe ver wij gevorderd zijn met het jaarplan. Ook de tussentijdse evaluatie van het schoolplan staat jaarlijks ingepland in de kwaliteitszorgkalender van de directie.

Tot slot:

Onze school in 2027

- zorgt vanuit kansengelijkheid voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle leerlingen en realiseert doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen en een goede ondersteuningsstructuur;
- 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, eigenaarschap van leerlingen 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 IKEC De Waterlelie.

De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

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

2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027

Dit schoolplan is opgesteld door Caja Schuijt, directeur van het onderwijs van IKEC De Waterlelie.

In samenwerking met het MT en de werkgroep (directeur IKEC, Ib'ers en bouwcoördinatoren) is een sterkte/ zwakte analyse gemaakt, is teruggeblikt op het vorige schoolplan en zijn, naar aanleiding daarvan, speerpunten opgesteld voor het nieuwe schoolplan, rekening houdend en in samenhang met de ambities uit het koersplan van Panta Rhei.

Teamleden en leden van de medezeggenschapsraad hebben tijdens de verschillende fasen input en suggesties aangeleverd voor dit schoolplan.

Ouders zijn door middel van een koffieochtend en een enquête gevraagd hun mening te geven over de gekozen speerpunten. Leerlingen van de leerlingraad zijn ook bevraagd op de speerpunten. Met hun mening zijn accenten gelegd of verlegd en zaken toegevoegd.

Tijdens het schrijven van het plan zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en onze kernpartner van het IKEC tussentijds geïnformeerd over de vorderingen en de inhoud van het plan.

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;
- Het schoolplan 2019-2023;
- De notitie Visie op kwaliteit van Panta Rhei;
- De recente CAO-PO;
- De meerjarenbegroting 2023-2026;
- Het meerjarenformatieplan 2022-2026;
- Het koersplan en het jaarplan van IKEC De Waterlelie en de school

2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan

De voornemens en ambities uit het koersplan van Panta Rhei en het koersplan van het kindcentrum zijn meegenomen en verweven in de speerpunten en doelen van het schoolplan.

Het schoolplan werken we jaarlijks uit in ons jaarplan. Tijdens een studiedag in mei bepalen we met het team de actiepunten voor het jaarplan. Het schoolplan is één van de kaders die we gebruiken als input, naast bijv. het inspectierapport of de opbrengsten.

Aan het begin van het schooljaar worden de onderwerpen uit het jaarplan weggezet in een vergaderschema. Het jaarplan wordt tweejaarlijks geëvalueerd. Hierdoor kunnen wij halverwege het schooljaar de aanpak en het proces nog bijsturen.

De intern begeleiders, de bouwcoördinatoren en een aantal inhoudelijke werkgroepen dragen de verantwoordelijkheid voor de uitvoer van het schoolplan en het jaarplan. Onze specialisten (o.a. rekenen, taal, gedrag en jonge kind) leveren een inhoudelijke bijdrage bij de planning en uitvoer.

Met regelmaat vindt er overleg plaats (zie document overlegstructuur) tussen het management, de directie en intern begeleiders en de bouwcoördinatoren. In deze overleggen worden lopende processen binnen en buiten de school besproken en gemonitord. Driejaarlijks is er ook een strategisch overleg tussen directie en het managementteam. Doel daarvan is om de organisatie in de volle breedte zowel op proces als op resultaat te volgen en te verbeteren (hierin wordt ook de tussenevaluatie van het schoolplan opgenomen).

Aan het eind van het schooljaar wordt het jaarplan geëvalueerd en wordt de evaluatie weer als input voor het volgende jaarplan gebruikt.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

Integraal Kind en Expertise centrum De Waterlelie is er voor alle kinderen van 0 -13 jaar. Wij staan midden in de wijk Prinsenhof in Leidschendam. In deze wijk werken wij nauw samen met andere organisaties. IKEC De Waterlelie bewoont samen met een aantal van deze organisaties het gebouw. Het gebouw De Waterlelie is goed uitgerust en heeft een moderne inrichting.

Samenwerking doen wij op het gebied van onderwijs, opvang en waar nodig bieden wij extra ondersteuning. Deze werkvelden hebben allemaal betrekking op de ontwikkeling en opvoeding van het kind, de band tussen het kind en de ouder en de goede toekomst die elk kind verdient. Door de focus niet alleen op goed onderwijs en goede opvang te leggen, maar ook de zorg voor een kind een hoge prioriteit te geven, zijn we in staat een veilige en beschermde situatie te bieden. Dit doen we met plezier, creativiteit en een positieve blik. Maar bovenal vanuit onze drijfveer om liefde aan de kinderen te geven.

3.2 Identiteit

In ons kleurrijke IKEC besteden wij op een structurele manier aandacht aan onze identiteit en levensbeschouwing. Vanuit onze algemene visie op socialisatie dragen wij ook op het gebied van identiteit de volgende kernwaarden uit:

- Iedereen is anders en dat mag.
- In verbinding met elkaar willen we elkaar leren kennen en begrijpen.
- We hebben respect voor elkaars overtuiging.

In de praktijk zie je dat onder andere terug in de manier waarop we vormgeven aan onze vieringen. We vieren de culturele feesten als Kerst en Pasen door tijdens een gezamenlijk samenzijn stil te staan bij een thema dat gerelateerd is aan de kerst- en paasgedachte.

Daarnaast vertellen we de Bijbelverhalen die horen bij deze feesten. Ook besteden we aandacht aan het Suikerfeest en wordt er om het jaar nog een “wereldfeest” uitgelicht. Op deze manier beleven de kinderen de diversiteit aan religieuze feesten. In de klas werken we met de methode ‘Kleur op school’ welke aansluit bij de culturele en religieuze diversiteit binnen ons kindcentrum. Zo worden er diverse religies en levensvisies als uitgangspunt genomen en maken onze kinderen kennis met de verscheidenheid van onze maatschappij. Centraal staat daarbij de ontwikkeling van kennis en begrip, sociale vaardigheden en burgerschap. Leerkrachten voeren individuele kindgesprekken waardoor ze in hun onderwijs beter rekening kunnen houden met de uniciteit van het kind.

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.

3.4 Missie en visie van de 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 ondersteuningsstructuur 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/ kindcentrum:

Wij staan klaar voor elk kind van 0-13 jaar en hun ouders. Dat doen we op het gebied van onderwijs, opvang en zorg. Deze werkvelden hebben allemaal betrekking op de ontwikkeling en opvoeding van het kind, de band tussen het kind en de ouder en de goede toekomst die elk kind verdient. Door de focus niet alleen op goed onderwijs en goede opvang te leggen, maar ook de zorg voor een kind een hoge prioriteit te geven, zijn we in staat een veilige en beschermde situatie te bieden. Dit doen we met plezier, creativiteit en een positieve blik. Maar bovenal vanuit onze drijfveer om liefde aan de kinderen te geven. IKEC De Waterlelie is een plek waar elk kind zichzelf mag en kan zijn. Daarbij kijken wij goed naar de achtergrond van het kind en de ouders, hun wensen en behoeftes en de groeikracht die zij in zich hebben.

Wat ons onderscheid van andere integrale kindcentra is onze probleemoplossende aanpak. We verlenen toegepaste hulp bij alle vragen rondom de opvoeding en ontwikkeling van kinderen en ouders. Omdat wij geen vraag te gek vinden en geen probleem te groot is, maken we alles bespreekbaar. Wij geven raad, bieden ondersteuning en wijzen als dat nodig is de weg naar onze samenwerkingspartners in de wijk. Vanzelfsprekend leven wij onze missie voor aan onze medewerkers. Zij kunnen ook bij ons terecht met elk vraagstuk. Zij leveren immers een belangrijke bijdrage aan de opvoeding, ontwikkeling en toekomst van de kinderen van IKEC De Waterlelie.

Door een veilige en betrouwbare omgeving te creëren geven we iedereen ruimte om te groeien. Ieder kind wil zich van nature ontwikkelen en heeft een nieuwsgierige houding om de wereld te ontdekken. Iedere ouder wil een goede opvoeder zijn en zijn kind een goede toekomst bieden. Samen met anderen gaat dat nog beter en dus zijn ouders op zoek naar

passend onderwijs, goede opvang en liefdevolle zorg voor hun kind. En dat is waar IKEC de Waterlelie voor staat.

Om te kunnen ontwikkelen is in de eerste plaats liefde nodig. Vanuit ons hart en met de benodigde kwaliteit en expertise, zijn wij er dan ook voor de kinderen en hun ouders, omdat wij altijd vertrouwen op de groeikracht van ieder mens. We komen ook wel eens situaties tegen waardoor groeien, ontwikkelen en opvoeden even wat moeilijker gaat: (plotseling) minder inkomen, opnieuw (moeten) beginnen in een nieuwe omgeving, een scheiding. Het zijn factoren die iedereen kan overkomen en die spanningen veroorzaken. In ons kindcentrum zoeken we met kinderen en hun ouders hoe we deze spanning kunnen verminderen, want wie lekker in z'n vel zit en ontspannen is, kan het best (laten) groeien en bloeien!

3.5 Het onderwijs

De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen 4 en 12 jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Er is een leerlingvolgsysteem en jaarlijks worden methoden-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de cognitieve vakken in januari (M-toets) en juni (E-toets). Trendanalyses worden besproken, plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen. Uitgangspunt is de potentie van de leerling. Vanaf de kleuters wordt een inschatting gemaakt van de capaciteiten en mogelijkheden van een leerling. Aan de hand van die inschatting wordt het aanbod en de instructie afgestemd. De ontwikkeling van iedere leerling in groep 1 en 2 wordt nauwkeurig geobserveerd en geregistreerd. Naast de inschatting van de leerkracht en de observaties en registraties, wordt de capaciteitentest, die afgenomen wordt in groep 4 en 6, als hulpmiddel gebruikt om de juiste leerroute te bepalen.

Vanaf groep 6 wordt, met behulp van het volgsysteem en het zicht op de ontwikkeling, een voorlopig uitstroomadvies vastgesteld en gedeeld met ouders. In groep 7 wordt de uitstroomverwachting nogmaals bepaald en gedeeld met ouders.

Met al deze gegevens kunnen we dan na het eindadvies en de eindtoets, per leerling en voor de groep als geheel, bepalen of de gestelde ambities behaald zijn en we dus tevreden kunnen zijn over de opbrengsten van ons onderwijs.

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.

In ons onderwijs gaan we voor en staan we voor een sterke (traditionele, leerkracht gestuurde) schoolcultuur, die bestaat uit: focus op leren (er wordt goed lesgegeven, leerlingen leren genoeg en leerlingen leren in een veilig klimaat) en een professionele cultuur en leergemeenschap (vanuit gedeelde missie, visie, kernwaarden en identiteit en vanuit een professionele samenwerking, eigenaarschap en autonomie).

Onze kernwaarden zijn:

Kansrijk onderwijs:

Ieder kind verdient gelijke ontwikkelkansen op weg naar een kansrijke toekomst. Ons onderwijs vergroot de (kennis van) de wereld. En kennis van de wereld biedt een kind de mogelijkheid zich daar zelf een mening over te vormen, nieuwsgierig te zijn zonder oordeel en hun eigen plek in en bijdrage aan die wereld te kunnen bepalen. Om zelfredzaam te zijn.

Basisvoorwaarden:

Goed lesgeven betekent voor ons dat we zorgen dat de basisvoorwaarden om tot leren te komen voldoende aanwezig zijn. Het gaat daarbij om een veilig klimaat waarin kinderen zich sociaal-emotioneel kunnen ontwikkelen, maar ook om zelfstandigheid, taakgerichtheid, normen en waarden en respect.

Veiligheid en rust:

Een veilig klimaat wordt gecreëerd door structuur, duidelijkheid en rust te bieden.

Acceptatie en betrokkenheid:

We kijken naar wat ieder kind nodig heeft. We signaleren goed, zodat we snel de juiste aanpak kunnen bieden. We willen toewerken van “maatwerk voor ieder kind” naar “kwalitatief uitstekend onderwijs dat passend is voor iedereen”. Hierdoor werken we preventief.

Doelgericht werken aan basisvaardigheden:

Goed lesgeven is de expertise van een leerkracht. Werkend vanuit de doelen heeft spelend leren een belangrijke plek in de onderbouw, waarna we in de bovenbouw toegroeien naar meer schoolse vaardigheden. Voldoende kennis én (studie)vaardigheden vormen de basis voor toekomstig (school)succes.

Brede ontwikkeling:

Naast dat we willen dat ieder kind de basisvaardigheden voor rekenen en taal beheerst, bieden we een aanbod voor de brede ontwikkeling. Het gaat dan om creatieve en culturele vorming, bewegen en gezonde leefstijl, sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en persoonsvorming. Dat brede aanbod kan ook plaatsvinden vanuit informeel leren, door vakdocenten en ook buiten de reguliere lestijden om, zodat er voldoende tijd en aandacht is voor de basisvaardigheden.

Leergemeenschap:

Om dit waar te kunnen maken willen we als team een leergemeenschap vormen. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de kinderen, het onderwijs en elkaar. Samen kom je verder.

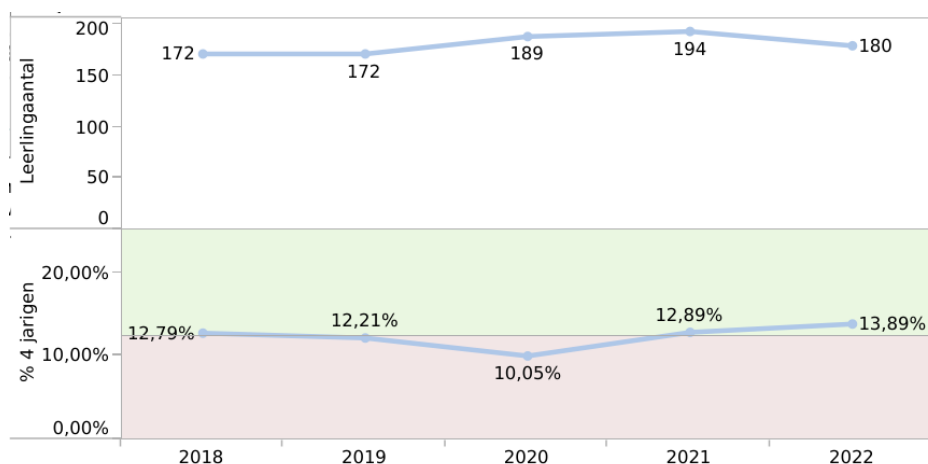
Verbinding en ontspanning:

Het is onze wens om vanuit vertrouwen en met aandacht een team te vormen. Dat start met luisteren naar elkaar, elkaar willen begrijpen en actief te zoeken naar tijd en ruimte, zodat er échte verbinding ontstaat. We zoeken daarbij naar een balans tussen formele en informele momenten en tussen ontwikkelen en weer even stilstaan om tot rust te komen, waardoor ook wij met plezier en veerkracht kunnen groeien.

3.6 Leerlingen

Onze school telt de afgelopen jaren ongeveer 180 leerlingen verdeeld over 11 groepen. Dat betekent dat er rond de 20-25 leerlingen in een groep zitten. We houden onze groepen bewust kleiner, zodat we de leerlingen de juiste ondersteuning kunnen geven.

Er zijn ook 2 instroomgroepen, een onderbouw- en een bovenbouwgroep. Hierin worden de leerlingen geplaatst die direct uit het buitenland komen en niet of nauwelijks Nederlands spreken. Dit zijn groepen van maximaal 15 leerlingen. Zij leren in ongeveer 1 jaar voldoende Nederlands om het onderwijs in de reguliere groepen te kunnen volgen.

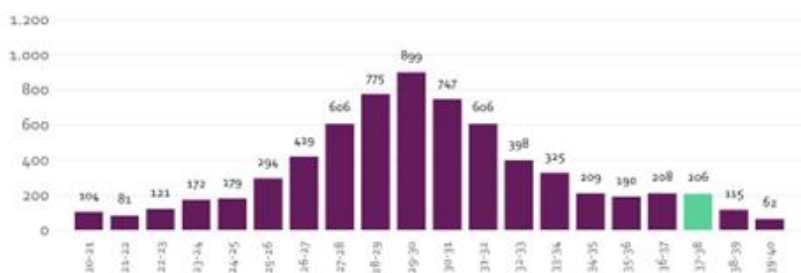


Het CBS berekent voor alle reguliere basisscholen een schoolweging. De volgende kenmerken worden meegewogen:

- het opleidingsniveau van de ouders,
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school,
- het land van herkomst van de ouders,
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland,
- of ouders in de schuldsanering zitten.

Onze schoolweging valt tussen de 37 en 38.

Wat is de verdeling van alle reguliere basisscholen over de categorieën schoolweging?



Tussen de 40 en 50% van onze leerlingen spreekt thuis Nederlands (als eerste of als enige taal). 50% van onze leerlingen spreekt thuis een andere taal dan het Nederlands.

70% van de leerlingen is in Nederland geboren en 25% is korter dan 4 jaar in Nederland.

Een derde van de leerlingen heeft een Nederlandse achtergrond, twee derde heeft een niet-Nederlandse Culturele Achtergrond (één van de ouders is geboren in land waarvan de cultuur sterk afwijkt van die van Nederland).

Tevens weten we dat 70% van de leerlingen uit een gezin met een laag inkomen komt. Dit is hoger dan landelijk gemiddeld. Kinderen uit een eenoudergezin is ook hoger dan landelijk gemiddeld, dit is 24%

3.7 Personeel en organisatie

Op IKEC De Waterlelie werken we met een managementteam bestaande uit een directeur IKEC, een directeur onderwijs en een manager kinderopvang. Vanaf schooljaar 2023-2024 bestaat het management uit een directeur (school) en manager (kinderopvang). Vrouwen zijn evenredig vertegenwoordigd in de schoolleiding.

Er zijn twee intern begeleiders, een kwaliteitscoördinator en twee bouwcoördinatoren. Voor het ondersteunen van het onderwijsproces zijn meerdere onderwijsassistenten en

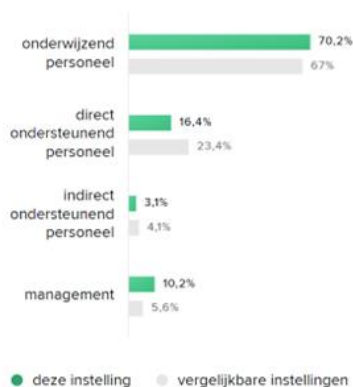
leraarondersteuners in dienst. Er is een vakleerkracht gymnastiek, een vakleerkracht handvaardigheid en een baliemedewerker/ administratief medewerker en een brugfunctionaris.

Het leerkrachtenteam bestaat uit ongeveer 18-20 leerkrachten. Zo'n acht leerkrachten hebben een LC functie. Het gaat om leerkrachten met een specialisatie in of expertise op het gebied van rekenen, taal, gedrag en jonge kind en leerkrachten met de taak van bouwcoördinator of intern begeleider/ kwaliteitscoördinator.

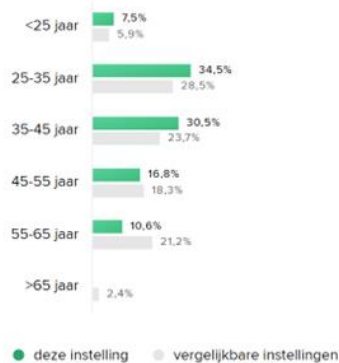
Ons uitgangspunt is dat uitsluitend bevoegde leraren verantwoordelijk zijn voor het lesgeven. Deze bevoegde leerkrachten houden hun bekwaamheid middels (team)scholing en het volgen van cursussen op pijl. Er wordt gewerkt aan een professionele organisatie, meer hierover is te lezen in hoofdstuk 6.2 van dit schoolplan.

In onderstaande grafiek is de leeftijdsopbouw en de verdeling over de functiegroepen van het team in beeld gebracht:

Hoe zijn de teamleden verdeeld over de verschillende functiegroepen?



Wat is de leeftijd van de teamleden?



Teambijeenkomsten

In het jaarrooster worden verschillende bijeenkomsten ingepland. De soort bijeenkomst en de frequentie ervan wordt bepaald door de te behalen doelen voor dat schooljaar. Bijeenkomsten kunnen zijn: team- of bouwoverleg, leerbijeenkomsten, werksessies en studiedagen. Binnen de bijeenkomsten is ook aandacht voor nascholing.

Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad (MR) is het formele overlegorgaan tussen enerzijds de school (ouders en leerkrachten) en anderzijds het schoolbestuur (veelal vertegenwoordigd door de directeur). In de MR zitten 3 vertegenwoordigers van personeel en 3 vertegenwoordigers van de ouders. Deze vertegenwoordigers worden rechtstreeks uit en door de verschillende geledingen gekozen. De taken en de bevoegdheden van de MR staan beschreven in het Medezeggenschapsreglement dat gebaseerd is op de WMS. Het Medezeggenschapsreglement is op verzoek in te zien bij directie of leden van de MR.

GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad)

De MR is vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Hierin zijn alle scholen die vallen onder het bestuur van de Stichting Primair Onderwijs PANTA RHEI vertegenwoordigd. De GMR heeft op belangrijke onderdelen advies- of

instemmingsrecht. Het gaat dan om vraagstukken die over de meeste of alle scholen gaan. Binnen de MR-en worden alleen nog maar zaken behandeld die de school betreffen.

3.8 Huisvesting

IKEC De Waterlelie is gehuisvest in een multifunctioneel gebouw met goede faciliteiten. Het gebouw is in eigendom van de gemeente, zij zijn verantwoordelijk voor onderhoud en instandhouding van het gebouw. De komende jaren wordt een herindeling voorbereid, waarbij ruimtes opnieuw worden bekeken. Dit gaat zorgen voor een verbouwing, waarbij de functie in het gebouw nog beter tot hun recht kan komen. Voor het onderwijs zal dit niet veel impact hebben. Voor de opvang wordt bekeken of er schaalvergroting mogelijk is, dit ook in voorbereiding op de stelselwijziging.

Het Spel- en Opvoedpunt krijgt in het nieuwe plan een andere plek, waardoor dit het hart van het IKEC kan worden. De komende jaren worden deze plannen verder geconcretiseerd.

3.9 Financiën

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

De school ontvang subsidies in de vorm van onderwijsachterstandenbeleid zowel vanuit het Rijk als vanuit de Gemeente. Daarnaast is er subsidie voor de nieuwkomersgroep vanuit de gemeente. Ook zijn er diverse, soms incidentele, subsidies beschikbaar. De school is bijvoorbeeld gecertificeerd door het Jeugdeducatiefonds. Tevens doen wij mee aan de Gelijke Kansen Alliantie, daardoor zijn er ook verschillende subsidiemogelijkheden.

Zie verder hoofdstuk 7 voor de financiële paragraaf.

3.10 Stichting Panta Rhei

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

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

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

Het bestuur van de stichting bestaat uit één persoon. 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 persoons-vorming;
- ✓ 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.

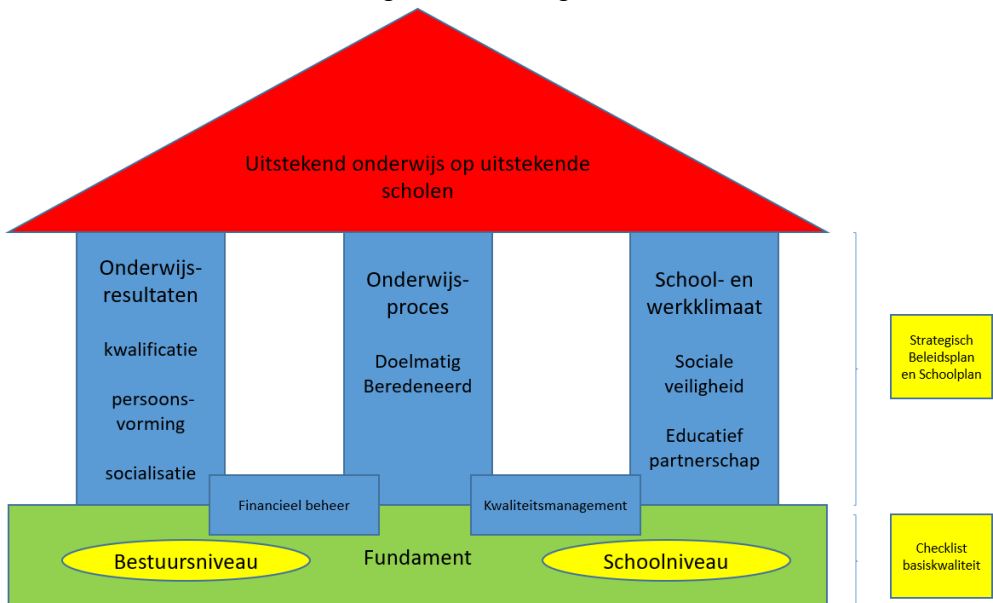
Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit.

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

Het geheel kunnen we visualiseren in de volgende afbeelding:



In deze laag van het model zijn die kwaliteitsaspecten opgenomen die, naast de basiskwaliteit van het fundament, bijdragen aan uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Dit zijn:
de onderwijsresultaten,
het onderwijsproces en
het school-/werkklimaat.

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

PIJLER: Onderwijsresultaten

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor onderwijsresultaten:

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

PIJLER: Onderwijsproces

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces:

- Scholen bieden hun leerlingen een beredeneerd aanbod: leerstof gericht op hetgeen de leerling moet beheersen om optimale kansen in het voortgezet onderwijs te hebben.
- Er is meer kansengelijkheid in ons onderwijs: onze scholen houden rekening met verschillen tussen geslacht, sociaaleconomische achtergrond en migratieachtergrond, zodat deze factoren niet langer bijdragen aan ongelijkheid in de kans op succes in het latere leven.
- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- Burgerschapsvorming is uitgewerkt in concrete doelen en zijn door scholen vertaald in een samenhangend onderwijsaanbod, passend bij de eigen schoolsituatie.
- De visie op duurzaamheid wordt uitgedragen in voorbeeldgedrag.
- Op elke school is jaarlijks aantoonbaar sprake van een toename van de zelfverantwoordelijkheid van leerlingen, bijvoorbeeld omdat met individuele leerlingen doelengesprekken plaatsvinden, ouder-kind-leraar-gesprekken worden gehouden, gewerkt wordt met een leerlingenraad, leerlingenportfolio's worden bijgehouden en dag- en/of weektaken worden ingezet.
- Er is zichtbaar sprake van een goede aansluiting tussen datgene wat aangeboden is in onze scholen (leerstof, werkvormen, extra ondersteuning en/of leerlingbegeleiding) en de werkwijze van scholen voor voortgezet onderwijs waar onze leerlingen naartoe gaan.
- Een substantieel deel van de scholen heeft het predicaat 'goed' van de Inspectie van het Onderwijs.
- De school heeft zowel op leerling-, groeps- als schoolniveau ambitieuze doelen gesteld. Ook voor leerlingen in de opvanggroepen en excellente leerlingen zijn ambitieuze doelen gesteld.
- Zowel op school-, als bovenscholings niveau is een aanbod voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. Plusklassen en de samenwerking met het Gymnasium Novum ('groep 9') zijn hier voorbeelden van.
- De vorming van een eigen SBO-groep wordt onderzocht en gerealiseerd wanneer daartoe mogelijkheden zijn (ruimte, personeel, financiën).

PIJLER: School- en werkklimaat

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

- De tevredenheidsenquête onder leerlingen wijst uit dat leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte ervaren om zelf hun leerproces in te richten.
- Alle scholen hebben beschreven hoe zij het ouderbeleid vormgeven.
- In iedere school worden startgesprekken gevoerd met ouders, waarin wederzijdse verwachtingen worden besproken rondom de vorderingen van hun kind(eren).
- De tevredenheidsenquête onder ouders laat zien dat ouders de communicatie tussen school en ouders en de ouderparticipatie hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- De tevredenheidsenquête onder leraren laat zien dat leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger waarderen (minimaal op of boven het landelijk gemiddelde).
- In elke school worden leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces door aan het begin van het schooljaar de doelen voor de komende periode te bespreken en deze tijdens het schooljaar te evalueren en zo nodig bij te stellen.
- In iedere school vindt periodiek zelfevaluatie plaats waarbij gebruik wordt gemaakt van audits.
- Uit een enquête onder schoolleiding en leraren blijkt dat leraren zichtbaarder eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling en daartoe de ruimte en de middelen hebben gekregen.
- Vanaf 2022 zijn meerdere scholen 'opleidingsschool', wat inhoudt dat zij studenten vanaf het eerste studiejaar stageplaatsen aanbieden en intensief begeleiden. Daartoe wordt samengewerkt met de Hogeschool InHolland en de Hogeschool Leiden middels de samenwerkingsovereenkomst 'Opleiden in school'. Het streven is dat alle scholen in 2030 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 onderwijspecialist 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

Veel ambities uit het vorige schoolplan periode zijn gerealiseerd. Ten aanzien van een aantal ambities zijn er stappen gezet, maar is er in de komende schoolplanperiode nog aandacht nodig, vaak in een iets aangepaste vorm, door de gesprekken die in het team zijn gevoerd en de ontwikkelingen van afgelopen periode. Ook zijn er een aantal ambities die niet zijn gerealiseerd, maar door veranderde omstandigheden of nieuwe inzichten niet meer relevant zijn. Tot slot zijn er vanuit het koersplan van Panta Rhei een aantal ambities die we (apart) opnemen in ons schoolplan.

Hieronder een korte omschrijving per categorie:

De gerealiseerde ambities genoemd in het schoolplan 2019-2023 zijn:

- De onderwijsplannen voor rekenen, taal en jonge kind zijn ontwikkeld;
- Opbrengstgesprekken en groepsbesprekingen worden structureel gevoerd;
- De rekenmethode is geïmplementeerd en de leerkrachten worden gecoacht op het gebruik ervan;
- Verschillende kwaliteitskaarten, zoals van IB, schoolklimaat en ouderbetrokkenheid zijn ontwikkeld;
- De gedragsspecialist is opgeleid en het beleid zoals omschreven in de kwaliteitskaart wordt uitgevoerd;
- Het NT2 traject is doorlopen (De implementatie is niet behaald);
- Het traject “jonge kind” wordt succesvol afgerond. De gestelde doelen zijn behaald;
- De audit wat betreft aansluiting VO is uitgevoerd en adviezen worden besproken en waar wenselijk opgevolgd;
- De coaching en begeleiding van startende collega's wordt uitgevoerd, is geëvalueerd en wordt uitgebreid met coaching en begeleiding van de ondersteuners;
- De ontwikkeling van het kindcentrum heeft geresulteerd in een officiële opening en start;
- Er zijn stappen gemaakt in de huisvesting die aansluit bij de visie van het IKEC. Onder andere de balans in openheid van het gebouw en de veiligheidsbeleving van personeel, kinderen en ouders.

Ambities uit het schoolplan die (nog) niet zijn behaald, maar waarvan het wel wenselijk is ze opnieuw, in aangepaste vorm, op te nemen in het nieuwe schoolplan 2023-2027 zijn:

- De visie op leerlingondersteuning en het versterken van de zorgstructuur waaronder het werken in leerteams;
- Het creëren van een visie op meertaligheid en taalvriendelijk onderwijs;
- Het bieden van taalvriendelijk onderwijs in de gehele school;
- Het verder verdiepen en versterken van (de kwaliteitskaart van) het schoolklimaat door een visie op eigenaarschap van leerlingen wat betreft gedrag en leren;
- Het borgen van het onderwijs aan het jonge kind en dit laten aansluiten bij het onderwijs in de bovenbouw;
- Het borgen en versterken van het IKEC m.b.v het koersplan IKEC.

Doelen die niet behaald, zijn en niet meer wenselijk om op te nemen in het nieuwe schoolplan zijn:

- Het traject “leerroutes in zicht”. Dit heeft een plek gekregen in het IB-beleid en de opbrengstgesprekken;
- Het traject “onderzoeksmatig werken”. Dit past nu niet in de zaken waar we ons op willen richten.

De ambities uit het koersplan die we apart opnemen in het schoolplan zijn:

- Digitale vaardigheden
- Burgerschap
- Duurzaamheid

Zie de bijlage voor een uitgebreide evaluatie.

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 (o.a. de audit);
- 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.
- De uitslag van de enquête onder ouders (zie bijlage)

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

5.3 SWOT-analyse

Op basis van bovenstaande informatie is de volgende analyse gemaakt. De gekleurde teksten zijn door teamleden toegevoegd op het moment dat de SWOT binnen het team is besproken (jan 2023).

	Sterkte	Zwakte
	1. Schoolklimaat (veel externen benoemen rust en orde, prev en cur beleid) 2. Overzicht, er is een duidelijk beeld van de knelpunten en de acties daarvoor nodig zijn. 3. Motivatie team (team is betrokken en wil graag/ veel, kwaliteitsbewust) 4. Kwaliteitszorg (beleid ligt vast en wordt	1. Een kwetsbaar team (niet altijd volledige en stevige bezetting in de groepen, ervaren werkdruk) relatief te weinig lesgevende leerkrachten en te veel MT/ beleidsmedewerkers 2. Weinig vakbekwame leerkrachten (veel teamleden die minder jaren ondwijservaring hebben en recht hebben op coaching en begeleiding) relatief weinig didactische ervaring

	systematisch gevolgd en geëvalueerd) 5. Samenwerken met netwerkpartners (IKEC, sociale kaart, wij kennen sociale domein en andersom) 6. Werken vanuit een visie (visie ligt vast, is bekend bij team, beredeneerde keuzes). Termen kerntaak en professionalisering uitwerken: wat verstaan we hier onder?	3. Veel leerlingen in de tweede lijnzorg die druk geven op begeleiding in de groep 4. Focus, we willen te veel. vooral op organisatievlak, dingen buiten lesgeven om. Studiedagen zijn feitelijk beleidsdagen 5. Hoeveelheid/ efficiëntie van overleggen Te veel? Te weinig? Op welk vlak?
Kansen 1. Expertise beter benutten binnen IKEC (o.a. specialisten en IB) 2. Ontwikkelmogelijkheden (opleidingen e.d.) binnen Panta Rhei/ Waterlelie ivm behouden/ ontwikkelen van medewerkers. 3. Ontwikkelen tot PLG 4. Missie/ Visie/ Kernwaarden IKEC School. Duidelijker waar wij voor staan en wellicht uit te groeien tot excellente school 5. Meer doelgericht werken in met name de OB en Instroom. 6. Samenwerken met ketenpartners en overige externe partners. 7. Visie op zorgstructuur.	Groeien 1. Bezig kunnen zijn met je kerntaak =lesgeven, partners (welke?) doen de randzaken 2. Professionalisering: mensen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling Binnen waterlelie? Panta rhei? Onderwijs? Hoe breed? -(hun eigen) tussen haakjes- 3. Onderwijsconcept laten aansluiten op de missie, visie van het IKEC. Deze moet voor iedereen duidelijk zijn en uitgedragen worden) Onrust over verdere groei IKEC, onwetendheid over beleid en onduidelijkheid Aandacht voor verbinding binnen het team!	Verbeteren 1. Interne expertise versterken om de leerkrachten te ondersteunen, waar nodig externe expertise inzetten. Er is tijd!! nodig om leerkrachten met expertise deze expertise te laten inzetten en uitbreiden 2. Leerkrachten succeservaringen laten opdoen. Hoe? 3. Balans vinden tussen inclusief onderwijs en problematiseren/ medicaliseren van leerlingzorg. Signaleren en een passende oplossing vinden binnen het IKEC. Evenwicht tussen leerlingen en zorgleerlingen. Bij te veel zorgleerlingen niet haalbaar om aan alle ondersteuningsbehoefte te voldoen en te weinig aandacht voor "reguliere" leerlingen kan voor gedragsproblemen zorgen. Voor OA niet haalbaar 4. Basisvaardigheden van leerkrachten versterken, daarna pas focus verleggen Hoe?

		5. Aandacht voor het lesgeven dat de hoogste prioriteit dient te krijgen. 6. Management laten managen en leerkrachten laten lesgeven (kritisch zijn op laten meedenken over beleid)
Bedreigingen 1. Personeelsgebrek (bevoegde leerkrachten) 2. Onvoldoende kunnen borgen van de continuïteit en structuur in de organisatie/ IKEC 3. Zwaarte die de doelgroep met zich meebrengt Hoe zonder NPO-gelden? 4. Balans onderwijs/ zorg Toekomen aan het <u>geven</u> van zorg (nu vooral dossieropbouw) 5. Imago	Verdedigen 1. Orde en rust in de groepen en het onderwijs van het IKEC zorgen voor een basis, waardoor de doelgroep tot ontwikkeling kan komen. 2. Focus op het primaire proces, leerkracht is met onderwijs bezig, partners met zorg. Dit punt naar “groeien”: wij hebben nog werk te doen op dit gebied. 3. IB zorgt voor monitoring van de kwaliteitszorg. IB regelt zorg (zoals Maria) ipv monitoren 4. Helikopterview behouden om tijd en ruimte te vinden om te kunnen reflecteren en evalueren. Is dit er voldoende? Moet dit naar verbeteren? Overzicht wordt nu als sterk gezien. Is dat zo?	Terugtrekken/ veranderen 1. Veranderingen van de organisatiestructuur, nu borgen i.p.v. aanpassen of doorontwikkelen MT/ beleidsmedewerkers laten inkrimpen en lesgevend personeel laten groeien Verbeteren, eerst duidelijk 2. Basiskwaliteit op orde (brengen) en dit als enige focus nemen In tegenstrijd met wat IKEC-ontwikkelingen van ons vragen 3. Loslaten van regie op zorg. Geïnformeerd worden is voldoende Is dit alles? Waar kunnen we nog meer afscheid van nemen? Veranderingen blijven

Met het team (en ouders en leerlingraad) is gekeken welke van deze onderwerpen wij het meest belangrijk vinden. Ook hebben we bewust het aantal verbeterpunten willen beperken om focus te kunnen houden en de plannen realistisch te maken. Tevens zijn er in het koersplan ambities geformuleerd waarbij gekeken is naar landelijke en regionale trends waar we een antwoord op willen formuleren in het schoolplan. Denk bijvoorbeeld aan: Het bieden van kansengelijkheid, aandacht voor duurzaamheid, het klimaat, oplopende tekorten aan onderwijspersoneel, het bieden van een rijke onderwijsdag voor alle kinderen en de toenemende polarisatie in de maatschappij.

Dit heeft geresulteerd in de onderstaande speerpunten. Deze speerpunten zijn uitgewerkt in het volgende hoofdstuk. De visie op en het verstevigen van ons taalonderwijs heeft vanuit het team de hoogste prioriteit gekregen.

1. Visie op leerlingondersteuning en uitvoer hiervan
Uitwerken van de visie (wat hoort bij onderwijs, wat bij zorg?). Versteven en verbeteren IB-beleid en de uitvoer hiervan. Verder uitwerken taakomschrijving kwaliteitscoördinator en bijbehorende werkwijze.
Sluit aan bij ambitie: kansengelijkheid
2. Basisvaardigheden (taal, gedrag, ICT, burgerschap), professionalisering van het team
Visie op en verstevigen van taalvriendelijk onderwijs in de school. Gedrag: borgen kwaliteitskaart en nadenken over mogelijke 1e stap van traditionele school naar modern volgende school. Denk aan eigenaarschap/ executieve functies.
Sluit aan bij ambitie: voldoende en bekwaam personeel: (meer aandacht voor nascholing/ professionalisering)
Sluit aan bij ambitie: eigentijds curriculum (digitale vaardigheden en burgerschap)
3. Professionele leergemeenschap, werken met leerteams, professionele cultuur
Volgende stap maken in meer eigenaarschap bij het team (Vraagt van het team: betrokkenheid, initiatief nemen, meebepalen, communiceren naar elkaar en schoolleiding over (leer)proces, verantwoording afleggen over resultaten).
Sluit aan bij ambitie: voldoende en bekwaam personeel.
4. Doorontwikkelen IKEC volgens koersplan en jaarplan IKEC
Zie voor uitwerking koersplan en jaarplan IKEC.
Sluit aan bij ambitie: kansengelijkheid
Sluit aan bij ambitie: werken met relevante partners

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).

Naast bovenstaande centrale ambities hebben wij op schoolniveau de volgende ambities:

- We hebben een heldere visie op leerlingondersteuning en op de scheiding in verantwoordelijkheden van onderwijs/ leerlingondersteuning en zorg geformuleerd;
- We hebben als team een helder beeld van wat basisondersteuning is en wat op onze school binnen de basisondersteuning valt en dit is vastgelegd;
- We hebben een helder beeld geformuleerd van de rol en taak van de kwaliteitscoördinator(en) in het algemeen en specifiek bij ons op school;
- We hebben het IB-beleid en de uitvoer ervan versterkt met o.a. heldere taakverdeling, heldere procedures en gezorgd voor voldoende ondersteuning van leerkrachten en lb'ers/ KC-en;
- We hebben met behulp van coaching de rol en taak van kwaliteitscoördinator neergezet en de lb'ers zijn doorontwikkeld tot KC;
- We hebben een visie op en beleid van het werken in leerteams ontwikkeld en zijn gestart met de uitvoer hiervan.

6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school

Wij weten met onze schoolweging dat de kans op ontwikkelingsachterstanden en daarmee kansenongelijkheid bij de leerlingen groot is. Dit zien we niet als gegeven, maar als drijfveer om het verschil te kunnen maken. We hebben een goed beeld van de achtergrond van onze leerlingen en dat helpt ons om naar een werkwijze te blijven zoeken waarmee we voor alle leerlingen ambitieuze doelen bereiken. Daarom willen we dat alle leerkrachten hoge verwachtingen uitspreken, alleen dan lukt het om achterstanden te verkleinen. Een schoolbrede aanpak heeft een positief effect op het bereiken van goede resultaten. Daarom is het hele team betrokken en maakt afspraken over het wat, het waarom en het waartoe.

Onderwijsachterstanden kunnen het best op jonge leeftijd worden aangepakt en een goede aansluiting in groep 3 t/m 8 is nodig. We kiezen daarom voor een stevige impuls in de onderbouw (0-7 jaar) die aansluit bij het jonge kind traject vanuit het koersplan IKEC. Het effectieve directie instructie model (EDI) is aangetoond als effectief model bij het bestrijden van onderwijsachterstanden en wordt toegepast in de onderbouw. Convergente differentiatie past bij het onderwijsideaal om alle leerlingen gelijke kansen te geven en is daarom richtlijn bij de keuzes voor ons onderwijsaanbod. Het doel is om verschillen tussen kinderen te verkleinen en alle kinderen de onderwijsdoelen (minimaal 1F, streven is 2F/1S) te laten behalen.

Omdat we de achtergrond van onze leerlingen zo goed kennen en vanuit de drijfveer om het verschil te kunnen maken, is de valkuil om ons verantwoordelijk te voelen voor meer dan onze kerntaak: goed onderwijs bieden, groot. Daarom leeft de wens te voorkomen dat we in die valkuil stappen door scherp te hebben vanuit visie en door een duidelijk beleid wat we wel willen en kunnen realiseren en wat niet.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Team (tijdig) meenemen in visie en kennis over de basisondersteuning (door adviseur SPPOH) en rol van kwaliteitscoördinator. (Door KC)	Leerkrachten weten goed welke ondersteuning zij binnen en buiten de groep zelf kunnen bieden, eventueel met behulp van de ondersteuners. De kennis van de leerkrachten met betrekking tot het bieden van ondersteuning en passend onderwijs is vergroot, wat met behulp van de adviseur van SPPOH gebeurt. Leerkrachten weten welke ondersteuningsmogelijkheden er zijn binnen de basisondersteuning. Kwaliteitscoördinatoren zijn gericht op de schoolontwikkeling, het begeleiden van leerkrachten om de basisondersteuning te bieden en het coördineren van de extra ondersteuning. Het gehele team is op de hoogte van elkaars kwaliteiten en eventuele ontwikkelpunten, gericht op het bieden van ondersteuning. Leerlingen krijgen een passende ondersteuning, binnen de mogelijkheden van de school. Indien de ondersteuningsbehoefte de grenzen van de mogelijkheden van de school nadert, wordt de adviseur van SPPOH tijdig betrokken.
Team coachen/ ondersteunen in uitvoer van (al beschreven) beleid.	Leerkrachten worden ondersteund in het uitvoeren van het bieden van de basisondersteuning. Leerlingen krijgen de benodigde ondersteuning.
Ib'ers coachen in verstevigen beleid, procedures en duidelijke routes en verstevigen rol van IB-er.	IB'ers/kwaliteitscoördinatoren weten welke taken en verantwoordelijkheden wel en niet bij hun taak horen en richten zich met name hierop. Leerkrachten weten welke taken er wel/niet bij de ib'er/kwaliteitscoördinator horen. IB'ers/kwaliteitscoördinatoren ontwikkelen hun persoonlijke ontwikkelpunten.
Ib'ers coachen in doorontwikkelen naar kwaliteitscoördinator o.a. welke	Zie hierboven

verantwoordelijkheid hoort bij wie en wie monitort? Klankbord organiseren voor draagvlak en heldere verwachtingen.	
Uitwerken visie en beleid op werken in leerteams o.a. welke verantwoordelijkheid hoort bij wie en wie monitort? Klankbord organiseren voor draagvlak en heldere verwachtingen.	Binnen ieder leerteam is duidelijk wat de taken en verantwoordelijkheden zijn die in een leerteam liggen. Binnen ieder leerteam is een optimale samenwerking. Binnen ieder leerteam is een heldere communicatie tussen de leden van dit leerteam. Binnen ieder leerteam is een aanspreekpunt voor directie.
Starten met werken in leerteams.	Vanaf de start van het schooljaar heeft ieder leerteam een planning waarmee gewerkt wordt.

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.

Naast bovenstaande centrale ambities hebben wij op schoolniveau de volgende ambities:

- Over 4 jaar is er een heldere visie ontwikkeld op een “taalvriendelijke” school (NT2proof);
- Over 4 jaar zijn wij een taalvriendelijke school (taalvriendelijk kindcentrum) en is er een doorgaande lijn in aanbod, didactiek en leeromgeving zichtbaar, inclusief de instroomgroepen en het jonge kind;
- De definitie, de visie en de aanpak is opgenomen in het onderwijsplan taal en er is een connectie met ouderbetrokkenheid en leerlingondersteuning/ IB;
- Er is een heldere visie en eenduidig beleid ontwikkeld voor en zichtbaar in het onderwijs aan nieuwkomers (denk aan: klassenmanagement en organisatie, registratie, aanbod vanuit de leerlijnen, basisvaardigheden/ brede ontwikkeling, traumasensitief onderwijs). Daarbij is ook gedacht aan het vervolg (de eerste jaren na de uitstroom) in de reguliere groepen en afspraken hierover zijn vastgelegd. Er wordt een gedeelde verantwoordelijkheid gevoeld door het hele team voor goed onderwijs aan nieuwkomers;
- Er is bepaald hoe en in welke mate we stappen willen nemen van traditioneel, leerkracht gestuurd onderwijs naar een meer modern



volgende school

op het gebied van didactiek, pedagogiek, aanbod, (digitale)leermiddelen en organisatievorm, zodat (studie)vaardigheden (richting VO) worden vergroot. Hierbij wordt ook gedacht aan (extra behoeften) nieuwkomers, traumasensitief onderwijs en zelfstandigheid en zelfredzaamheid van het jonge kind (0-7jaar);

- Leerkrachten kennen didactische strategieën die de zelfstandigheid en het eigenaarschap van leerlingen vergroten en deze zijn onderdeel van hun gedragsrepertoire;
- Leerkrachten weten hoe ze leerlingen kunnen ondersteunen executieve functies te versterken en zetten dit in hun dagelijks handelen in;
- Op het gebied van burgerschap en digitale vaardigheden hebben we bewuste keuzes gemaakt en voldoen we aan de wettelijke eisen.

6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

In het verlengde van de visie binnen Panta Rhei is ook op De Waterlelie ingezet op de brede ontwikkeling van de leerlingen. Door de afgelopen Corona-periode is de focus weer meer komen te liggen op de basisvaardigheden rekenen en taal. Uitgesproken is dat we weer terug willen naar de brede ontwikkeling door middel van de "rijke schooldag" en het uitbreiden van de onderwijstijd of ontwikkeltijd door zowel formeel als informeel leren.

Op het gebied van kwalificatie staat het rekenonderwijs stevig en willen we dit borgen.

Als het gaat om taal dan hebben we een eerste stap gezet en hier willen we een vervolg aan geven. Afgesproken is dat we hier de komende periode de grootste focus op leggen en de meeste tijd en aandacht aan besteden.

Het werken aan digitale vaardigheden en de inzet van digitale leermiddelen heeft bewust minder aandacht gehad. Uit de peiling digitale vaardigheden van de inspectie blijken we bovengemiddeld te scoren ten opzichte van scholen met vergelijkbare populatie.

Als het gaat om burgerschap zijn wij als school en als kindcentrum een voorbeeld van een samenleving in het klein en een veilige oefenplaats waar met groot acceptatievermogen samen geleerd, gespeeld en geleefd wordt. Rust orde en structuur zijn kenmerken die door externen opgemerkt worden tijdens hun bezoek. Dit weten we vast te houden door duidelijke regels en afspraken over gedrag die consequent worden uitgevoerd. Wel wordt het geluid om dit verder uit te breiden met meer aandacht voor een preventief en positief beleid en met aandacht voor eigenaarschap, autonomie en executieve vaardigheden van leerlingen steeds sterker.

6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Begeleidingstraject Bazalt Kennisoverdracht, visie ontwikkeling, coaching op de werkvloer (taalvriendelijke school).	We hebben een goed beeld van de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen. We zijn een taalvriendelijke school (taalvriendelijk kindcentrum), zodat alle kinderen optimaal profiteren van het onderwijsaanbod.
Begeleidingstraject IJsselgroep Kennisoverdracht, visie ontwikkeling, coaching op de werkvloer (onderwijs aan nieuwkomers).	De leerkrachten hebben meer kennis over het onderwijsaanbod gericht op de Nederlandse taal en het differentiëren binnen de groep.

	De leerkrachten krijgen meer zicht op hun eigen ontwikkelpunten. Leerlingen krijgen hierdoor een aanbod dat gericht is op de zone van de naaste ontwikkeling en daardoor optimale ontwikkelkansen.
Via Edi als basis (eerst interactief en differentiatie) gezamenlijk bepalen waar, hoe en met welke grootte we stapjes nemen in pedagogiek, didactiek en organisatie naar meer loslaten, eigen verantwoordelijkheid en leerlinggestuurd. Executieve functies is onderdeel hiervan.	Leerkrachten leren de aanpak van EDI toe te passen op de lessen. Leerlingen werken hierdoor doelgerichter aan hun ontwikkeling. De leerkrachten zetten een doorgaande leerlijn op, waarbij de executieve functies vanaf de onderbouw worden geoefend. De leerlingen leren hierdoor stapsgewijs hoe zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen.
Onderzoeken: wat doen we al op het gebied van burgerschap? Wat wordt er gevraagd? Wat missen we nog? Plan van aanpak formuleren en kwaliteitskaart ontwikkelen, inclusief duurzaamheid.	Ons onderwijsaanbod bevordert de basiswaarden voor actief burgerschap en sociale cohesie. Dit is de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving en daaraan een actieve bijdrage te leveren. Onze school is een samenleving in het klein en biedt een veilige oefenplaats om vreedzaam met anderen samen te leven.
Onderzoeken: wat doen we al op het gebied van digitale vaardigheden? Wat wordt er gevraagd? Wat missen we nog? Plan van aanpak formuleren en kwaliteitskaart ontwikkelen (eerst visie en leerlijn dan pas kijken naar middelen). Apart: Onderzoeken behoefte bovenbouw: kunnen digitale middelen helpen in het tegemoetkomen aan verschillende niveaus/ differentiatie náást het reguliere aanbod?	Digitale geletterdheid is een vast onderdeel in het curriculum, zodat leerlingen basisvaardig zijn in alle vier domeinen van digitale geletterdheid. Dit betekent kennis van digitale technologie en vaardigheden en een passende houding om hier mee om te kunnen gaan. Het aanbod is gebaseerd op een gedeelde visie op digitale geletterdheid binnen de school. Er is een doorgaande lijn en er zijn duidelijke afspraken over de inzet van digitale leermiddelen als hulpmiddel om tegemoet te komen aan de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen (met name de hoogpresterende leerlingen).

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.

Naast bovenstaande centrale ambities hebben wij op schoolniveau de volgende ambities:

- Er is een plan van aanpak ontwikkeld (waarbij de behoeften van het team eerst zijn geïnventariseerd en vervolgens meegenomen) als het gaat om meer eigenaarschap bij het team en professionele cultuur/ leergemeenschap o.a. door middel van het werken in leerteams. (Eigenaarschap vraagt van het team: betrokkenheid, initiatief nemen, meebepalen, communiceren naar elkaar en schoolleiding over (leer)proces, verantwoording afleggen over resultaten). Er blijft ruimte voor eigen, individuele ontwikkeling.
- We dragen zorg voor een goede begeleiding van ondersteuners die structureel lesgevende taken hebben en coachen ondersteuners (die deze ambitie hebben) op weg naar het halen van hun bevoegdheid.

6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel

Afgelopen jaren hebben collega's afscheid genomen om verschillende redenen, maar hebben we ook weer nieuwe collega's kunnen verwelkomen. Dit is steeds in balans geweest. Diezelfde jaren zijn we ons ook steeds meer gaan beseffen hoe belangrijk een goede introductie en goede begeleiding is en hoe deze er uit zou moeten zien. Het verbeteren en verfijnen van dit beleid vindt nog steeds plaats.

Ook wij ervaren krapte als het gaat om bevoegde en bekwame leraren. Er zijn wel voldoende ondersteuners met potentie die zich afgelopen jaren hebben ontwikkeld tot leraarondersteuner en die bekwame collega's en ondersteuners zijn geworden. Echter blijft de wens vanuit henzelf en die van de organisatie om hun bevoegdheid als leerkracht te behalen lastig, terwijl er steeds meer een beroep op hen wordt gedaan om zelfstandig voor de groep te staan. In ons verwervings- en selectieprocedure maken we daarom bewuste keuzes om de verhouding OP en OOP in balans te houden.

Het professionaliseren en bekwamen van personeel binnen onze school wordt hierdoor steeds belangrijker. Dit schoolplan bevat dan ook veel intern nascholings- en professionaliseringsaanbod. Daarnaast maken we met veel tevredenheid gebruik van bovenschoolse coaching en begeleiding.

Als het gaat om de werkverdeling dan staat vertrouwen in dat iedereen zijn werk goed wil doen voorop. Vanuit dat vertrouwen kan iedereen (binnen kaders) zijn/ haar werk en werktijden flexibel vormgeven. Het werkverdelingsplan wordt voor een groot deel door het team zelf ingevuld en naar draagkracht wordt het werk verdeeld. Er worden geen uren geteld en gerekend en dat geeft veel ruimte.

Met name onze doelgroep en de gevoelde verantwoordelijkheid en de inzet die daarbij nodig is, zorgt voor de (ervaren) werkdruk.

6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Maken van en begeleiden bij het uitvoeren van een projectplan “professionele leergemeenschap” door werkgroep personeel van het IKEC.	Leerkrachten en ondersteuners zijn beter in staat het onderwijs af te stemmen op de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en de leerlingpopulatie is zijn geheel
Ontwikkelen van beleid betreft een goede begeleiding van ondersteuners die structureel lesgevende taken hebben en coachen van ondersteuners (die deze ambitie hebben) op weg naar het halen van hun bevoegdheid.	Ondersteuners zijn beter in staat het onderwijs af te stemmen op de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en de leerlingpopulatie is zijn geheel.



Werkgroep personeel gaat in samenspraak met het team een plan opstellen voor het vergroten van het werkgeluk.	Vergroten van werkgeluk, waardoor personeel verbonden blijft.
---	---

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.

Naast bovenstaande centrale ambities hebben wij op schoolniveau de volgende ambitie:

- De werkgroep “dagarrangementen” gaat verder met het ontwikkelen van een rijke schooldag. Samen overblijven en lunchen wordt verfijnd en informeel leren tijdens lunch en na schooltijd wordt verder uitgewerkt, waarbij de verwachtingen van de leerkrachten en ondersteuners duidelijk zijn. Aanpassen van de schooltijden is komende jaren niet aan de orde;
- De werkgroep “Ouderbetrokkenheid” borgt en evalueert de kwaliteitskaart cyclisch en monitort activiteiten en afspraken die hierin worden genoemd;
- De werkgroep “Zorg en ondersteuning” krijgt een nieuwe opdracht of gaat samen verder met werkgroep ouderbetrokkenheid.

6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners

Deze huidige situatie en ambities van het schoolplan zijn uitgewerkt in het koersplan van ons Kindcentrum [Koersplan 2023-2027.docx](#).

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Zie linkje koersplan hierboven	

6.5.3 Schooleigen speerpunten:

Alle schooleigen punten sluiten aan bij een van de bovengenoemde ambities uit het koersplan van Panta Rhei en zijn in bovenstaande paragrafen verder uitgewerkt.

7. Personeelsbeleid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, interscholair 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.

Verbeterpunten voor personeelsbeleid

- Zorgen voor voldoende budget om voldoende bevoegd en bekwaam personeel te behouden en tegemoet te komen aan individuele scholingswensen die aansluiten bij koersplan IKEC en schoolplan

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Via de gesprekkencyclus en het werkverdelingsplan wordt op school en individueel niveau afspraken gemaakt over professionaliseren en coaching en begeleiding	Leerkrachten blijven zich professionaliseren en houden hun vakkennis actueel, waarmee ze de kwaliteit van het onderwijs blijvend verbeteren of borgen.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

IKEC De Waterlelie is gehuisvest in een multifunctioneel gebouw, waar meerdere voorzieningen zijn gehuisvest. Het gebouw wordt beheerd door de gemeente, wat als voordeel heeft dat wij altijd de beschikking hebben over een conciërge die problemen oplost in het gebouw. Ook zijn veel zorgpartners in het gebouw aanwezig, waardoor alle voorwaarden aanwezig zijn om voor het kind een ononderbroken ontwikkeling te bewerkstelligen.

De financiën worden aangewend om de beleidskeuzes zoals omschreven in dit koersplan waar te kunnen maken. In het werkverdelingsplan is de verantwoording terug te lezen voor de inzet van personeel en financiën. De interne communicatie en de communicatie met ouders zijn vastgelegd in beleid, zodat de communicatie zo effectief en doelmatig kan verlopen. Hiervoor is een overlegstructuur opgesteld, zodat overlegmoment efficiënt en effectief zijn.

Veiligheid blijft in het openbare gebouw een terugkerend thema, welke wij onder de aandacht blijven brengen bij de gemeente. Door structureel de actiepunten uit de RI&E te evalueren, blijft het vergroten van de veiligheid aandacht krijgen. Inmiddels is de veiligheid wel verbeterd door de aanleg van een deurbel met camera functie en de inzet van een baliemedewerker.

Kwaliteitszorg zit verweven in alles wat wij doen. In dit schoolplan zijn voorbeelden hiervan opgenomen. Het stelsel van kwaliteitszorg is binnen het IKEC structureel geborgd. Dit schoolplan is daarvan een uitwerking.

Bij de keuzes die we maken is de visie van het IKEC leidend.

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), incidentele subsidies bijvoorbeeld vanuit de Gelijke Kansen Alliantie;
- de gemeente Leidschendam-Voorburg;
- het samenwerkingsverband SPPOH.

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

Binnen IKEC De Waterlelie zijn 2 kernpartners: onderwijs en opvang. De partners zijn verbonden aan elkaar middels een koersplan, er is een samenwerkingsovereenkomst tussen beide besturen waarin de samenwerking voor de komende jaren is bekrachtigd. Het koersplan van het IKEC is een opvolging van het vorige koersplan.

Naast de kernpartners zijn er ook ketenpartners waarmee wordt samengewerkt. Zo is er samenwerking met de Jeugdgezondheidszorg (JGZZHW), Schoolmaatschappelijk werk (Kwadraad), Sport en Welzijn, Fysiotherapie. Graag zouden we de samenwerking willen uitbreiden door ook een logopediepraktijk aan ons te verbinden. Helaas is dat nog niet gelukt om te realiseren.

Partners in de schil daaromheen waarmee we samenwerken zijn in het kader van Nederlandse Les voor ouders, inburgering, Stichting MEE, Vluchtelingenwerk, Gymvereniging, dansschool en eventueel met sportclubs.

Weer een schil daarbuiten is de Gemeente, de omgeving, het Samenwerkingsverband SPPOH, Jeugdformaat en andere partners die wat meer op afstand van ons IKEC staan.

Met de gemeente werken we samen aan het versterkingsprogramma Sterk voor Noord, waarbij we en onderdeel zijn van de uitvoeringsplannen. Naast inhoudelijke samenwerking met de gemeente als het gaat om onderwijs en opvang, is er ook samenwerking op facilitair gebied. De komende jaren zal het gebouw worden herverdeeld, waarbij onze visie dat de Waterlelie een gebouw voor kinderen van 0 - 13 jaar en hun ouders moet zijn wordt uitgedragen.

Verder werken we samen met een aantal subsidiegevers, zoals bijvoorbeeld het Jeugdeducatiefonds, Fonds 1818, Van Ravensteijnfonds. Zij maken het ons mede mogelijk om de gelijke kansen te realiseren door een rijk aanbod te bieden.

8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Gemeente gaat het gebouw herindelen en verduurzamen	Verduurzaming van het gebouw Logischere indeling waardoor ieder nog beter zijn taak kan uitvoeren in de Waterlelie
Veiligheid	Er is een juiste balans tussen de openheid van het gebouw en de veiligheidsbeleving van leerlingen, personeel en ouders.



Structureel maken baliefunctie en brugfunctionaris	Ouders van het kindcentrum worden geholpen door goede informatievoorziening en verwezen naar de juiste hulp, ondersteuning en zorg, zodat zij als ouder, binnen het gezin, hun kinderen zo goed mogelijk kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling.

8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

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

Baten en lasten meerjarenbegroting			Toon op Kalenderjaar	Personeel / Materieel Beide	Privaat / publiek Beide	All	Project	All	n.v.t.
Klik op de + of - om het verdichtingsschema uit of in te klappen									
		Budget	2021 Realisatie	2022 Budget	2023 Budget	2024 Budget	2025 Budget	2026 Budget	
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	1.503.096	1.760.985	1.939.727	2.053.670	1.763.275	1.799.604	1.817.524	
	3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	136.500	168.117	145.000	207.000	278.460	285.000	285.000	
	3.5 Overige baten	9.680	34.329	13.680	89.200	94.200	94.200	94.200	
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	1.359.260	1.569.192	1.755.363	2.055.587	1.873.881	1.820.835	1.810.698	
	4.2 Afschrijvingen	54.247	50.724	48.318	46.721	50.164	57.786	62.645	
	4.3 Huisvestingslasten	90.680	84.745	90.680	106.680	106.680	106.680	106.680	
	4.4 Overige lasten	70.700	84.719	163.948	148.850	148.850	148.850	148.850	
Exploitatieresultaat		74.389	174.051	40.098	-7.968	-43.640	44.653	67.850	
Details verdichting									
Klik hierboven op een verdichting om de onderliggende subverdichtingen te tonen. Let op! De kolommen kunnen minder jaren bevatten dan hierboven weergegeven.									
Begrote Investeringsen									
		2023		2024		2025			
ICT		€ 27.500		€ 20.000		€ 80.000			
Inventaris						€ 200.000			
OLP		€ 35.000		€ 35.000					
Totaal		€ 62.500		€ 55.000					€ 280.000

Kansengelijkheid			2023- 2024	2024- 2025
Brugfunctionaris	€42.000,=	Onderzoek afwachten: wordt dit blijvend?		
Rijke schooldag	€100.000,=			
Sterk voor Noord	€15.000,=	€15.000,=		
Interim kwaliteitscoördinator	€50.000,=			
TOTAAL				

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

Eigentijds curriculum	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027
Taaltraject Bazalt (uit subsidie basisvaardigheden)	€ 15.000	€ 15.000		
Traject instroomgroep (IJseltgroe) (uit subsidie basisvaardigheden)	€15.000	€ 15.000		



EDI		€10.000		
Burgerschap	<i>nihil</i>	<i>nihil</i>	nihil	nihil
Digitale vaardigheden (uit subsidie basisvaardigheden)	€5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
TOTAAL				

Voldoende én bekwaam personeel	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027
Coaching en begeleiding startende leerkrachten en ondersteuners	€			
professionalisering	€20.000	€30.000	€30.000	€30.000
PABO	€2.000	€2.000	€ 2.000	€ 2.000
EVC traject	€10.000	€10.000	€10.000	€10.000
TOTAAL				

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

Bijlagen

Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

[Overzicht aanschaf en vervanging methoden - Kopie.docx](#)

Format jaarplan en jaarverslag

Het vormgeven van het jaarplan laten we over aan de nieuwe directeur. Het jaarverslag van het huidige jaarplan is terug te vinden in het aparte document dat als bijlage is toegevoegd.

[Jaarplan doelen onderwijs 22-23.docx](#)

Checklist basiskwaliteit school

[checklist basiskwaliteit scholen eindversie juni 2019.xlsx](#)

Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.

Hier is in het document in de bijlage een start mee gemaakt. Het is aan de eigenaren van de werkgroepen en de nieuwe directie om dit verder vorm te geven en concreet te maken.

[Tijdpad schoolplan 2023-2027.xlsx](#)

Uitslag ouderenquête

[Uitslag enquête ouders](#)

Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van IKEC De Waterlelie 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:.....