

Schoolplan 2023-2027



Inhoud

1. Samenvatting.....	3
2. Inleiding	5
2.1 Het schoolplan	5
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027	5
2.3 Gebruikte kaders.....	5
2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan.....	6
3. Algemene schoolbeschrijving.....	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Identiteit	7
3.3 Kernwaarden van de school.....	7
3.4 Missie en visie van de school.....	7
3.5 Het onderwijs	9
3.6 Leerlingen	10
3.7 Personeel en organisatie.....	10
3.8 Huisvesting	11
3.9 Financiën	11
3.10 Stichting Panta Rhei.....	11
4. Kwaliteit van de school.....	12
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?.....	12
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	14
5. Analyse van de school.....	15
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023.....	15
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027.....	15
5.3 Trendanalyse	16
6. Speerpunten van beleid.....	16
6.1 Kansengelijkheid.....	16
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	16
6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school	17
6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	17
6.2 Een eigentijds curriculum	17
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	17
6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum	18
6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	19
6.3 Voldoende én bekwaam personeel	19
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	19
6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel.....	20
6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	20
6.4 Samenwerking met relevante partners	21
6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	21
6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners	21
6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	21
6.5.3 Schooleigen speerpunten:	22
7. Personeelsbeleid.....	22
8. Bedrijfsvoering.....	23
8.1 Ondersteunende processen	23
8.2 Financieel beleid	24
8.3 Externe contacten: de omgeving van de school	25
8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering	25
8.5 Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	25
Bijlage 1: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	27
Bijlage 2: Checklist basiskwaliteit school	27
Bijlage 3: Evaluatie schoolplan 2019-2023	27
Bijlage 4: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities	27

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. Dit schoolplan is een vervolg op het schoolplan van de schooljaren tussen 2019-2023. Wij concluderen dat we dat schoolplan naar tevredenheid hebben afgerond. Er zijn nog een paar elementen hieruit die we ook in volgend schoolplan willen laten terugkomen. Deze kunt u lezen in hoofdstuk 5.

We zijn er trots op dat we afgelopen 4 jaar de kwaliteit van ons onderwijs flink hebben verbeterd. Voor de basisvakken zelfs tot het niveau dat past of hoger is dan van een school met ons schoolgewicht verwacht mag worden. Daar hebben we met z'n allen heel hard aan gewerkt. Ons studiedagen en teamvergaderingen zaten dan ook erg vol. We zijn ook trots op het team en de wijze waarin we er in geslaagd zijn om een schoolcultuur te realiseren waar mensen graag bij willen horen. We hebben van het personeelstekort de afgelopen vier jaar dan ook weinig echte hinder ondervonden, anders dan bij onverwachte uitval van collega's.

De komende planperiode gaan we invulling geven aan de ambities zoals ze binnen de vier thema's in het Koersplan geformuleerd zijn. Dat gaat onder meer over een doorgaande lijn voor burgerschapsonderwijs en een visie op duurzaamheid formuleren. We willen kansengelijkheid verder bevorderen, o.a. door ons recent opgestelde visie op taalonderwijs (waaronder NT2) in de praktijk te brengen en ons beleid rond meer- en hoogbegaafdheid op school te borgen.

We zijn sinds dit jaar een opleidingsschool. Dit houdt in dat we een grotere rol spelen in het opleiden van nieuwe leerkrachten. Daar hebben we dit jaar de eerste ervaringen mee opgedaan. Dat willen we de komende jaren uitbouwen. De grote hoeveelheid kennis en ervaring die we binnen het team hebben, willen we behouden en inzetten voor verdere schoolontwikkeling. We werken actief aan het spreiden van deze kennis met het oog op duurzame borging in de toekomst.

We blijven samenwerken met relevante partners zoals Vlietkinderen en proberen de samenwerking te versterken of uit te bouwen. Dat doen we op die terreinen waarvan we ook echt denken dat het de leerlingen ten goede komt. In 2024 vieren we ons 25-jarig jubileum. Een meer volledige opsomming van onze activiteiten binnen de vier thema's kunt u lezen in hoofdstuk 6.

We kiezen er voor om naast de activiteiten die we gaan doen om de ambities uit het koersplan te realiseren, weinig aanvullende activiteiten in het schoolplan op te nemen. Vier jaar lijkt een lange periode, maar de ervaring leert dat dit voorbij vliegt. En wat we doen, doen we graag goed en willen we duurzaam op school behouden. De extra (voorzien) activiteiten blijven dan ook beperkt tot het verder verhogen van onze onderwijsopbrengsten op de basisvakken, o.a. door de inzet van de reken- en taalcoördinator.

Wij streven er naar een school te blijven waar collega's graag willen werken, leerlingen en ouders graag naar toe komen en waar kinderen onderwijs krijgen van hoge kwaliteit met een eigentijds curriculum. Een Panta Rhei school die de missie 'uitstekend onderwijs op uitstekende scholen' waarmaakt.

Onze school in 2027

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

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2023-2027 van basisschool de Walvis.

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 geschreven door Jenny Kossen en Jolanda van Elleswijk, directeur en wnd. adjunct-directeur van RKBS De Walvis. De inhoud van het schoolplan is door het MT van De Walvis bepaald. Tijdens het schrijven van het plan zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en andere betrokkenen, waaronder medewerkers van de kinderopvang/buitenschoolse opvang geraadpleegd en hebben zij tevens een bijdrage aan de inhoud geleverd.

Op de startvergadering van 18 augustus 2022 en de studiedag van 23 november 2022 heeft het team input geleverd voor het schoolplan. Op de startvergadering heeft het team aangegeven dat ze input willen leveren en naar concept voorstellen willen kijken, maar dat ze niet bij elke zin betrokken willen zijn. Dat laten ze over aan het MT.

Tijdens de MR-vergadering van 30 januari 2023 heeft de MR ideeën gedeeld voor activiteiten en resultaten die onder de vier thema's van het Koersplan vallen.

Op de Teamvergadering van 18 april 2023 en de MR-vergadering van 11 mei 2023 is een concept-schoolplan met respectievelijk het team en de MR besproken. Op woensdag 28 juni hebben het team en de MR met de definitieve versie ingestemd.

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 van RKBS De Walvis
- De notitie Visie op kwaliteit van Panta Rhei;
- De recente CAO-PO;

2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan

De ambities van het schoolplan zijn samen met de teamleden en de MR samengesteld. Het Koersplan van Panta Rhei schept hiervoor de kaders. Ieder kalenderjaar zal in mei/juni het jaarplan voor het volgende schooljaar worden vastgesteld. Vervolgens zal elk kalenderjaar in februari tussentijds worden geëvalueerd en plannen eventueel worden bijgesteld.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

De Walvis is een katholieke basisschool, sinds 1998 gevestigd in Leidschenveen, Den Haag. Onze slogan is 'Samen, met passie en persoonlijke groei.'

3.2 Identiteit

De Walvis is een rooms-katholieke basisschool. Dat betekent dat we godsdienstonderwijs geven en aandacht hebben voor de normen en waarden die hieraan ten grondslag liggen voor de omgang van kinderen met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige plaats is voor het kind en dat elk kind zich er geaccepteerd voelt door andere kinderen. Tegelijkertijd leert het kind zichzelf en anderen accepteren.

Met een andere levensbeschouwing ben je net zo welkom op De Walvis als met een rooms-katholieke geloofsovertuiging. Van ouders verwachten wij dat ze de uitgangspunten van de school respecteren.

Alle kinderen doen mee aan de godsdienstlessen, projecten en vieringen. Elke groep beschikt over kinderbijbels, die de leerkrachten gebruiken in de lessen. Daarnaast maken we gebruik van de methode Trefwoord. Binnen de groepen wordt gezamenlijk gebeden. Kinderen kunnen tijdens het bidden kiezen voor een momentje stilte voor zichzelf. Met advent, Kerstmis en Pasen hebben we gezamenlijke vieringen.

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: 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:

De Walvis heeft als basis de kernwaarden van Panta Rhei 'vertrouwen', 'verbondenheid' en 'verantwoordelijkheid'. Daarnaast identificeert de Walvis zich aan de hand van drie pijlers: 'Samen', 'Passie' en 'Persoonlijke groei'. Elk onderverdeeld in:

Samen

- Leren met en van elkaar
- Coöperatief werken
- Veilig klimaat

Passie

- Intrinsieke motivatie
- Plezier

Persoonlijke groei

- Op maat
- Talent

SAMEN

Op de Walvis leren wij van en met elkaar in een veilige en prettige omgeving. Wij hebben respect voor elkaar en onze omgeving.

Leren van elkaar

Binnen het team van de Walvis is een open leercultuur. Daar verstaan wij onder dat wij elkaars kwaliteiten zien en gebruiken, elkaar helpen, met elkaar overleggen, elkaar feedback geven, lessen delen, successen vieren en het leerproces evalueren. De leerkracht heeft een coachende rol.

Coöperatief werken

Met coöperatief werken stimuleren wij het samenwerken. Leerlingen leren van en met elkaar en worden actief betrokken bij hun eigen leerproces. Naast het coöperatief werken bieden wij ook andere didactische werkvormen aan om van en met elkaar te leren.

Veilig klimaat

Wij vinden het belangrijk dat iedereen met plezier naar De Walvis gaat. Wij letten op het welbevinden van de leerlingen en van collega's. Fouten maken levert een positieve bijdrage aan het leerproces. Wij hechten er belang aan dat iedereen zich durft te uiten. Teamleden, ouders en leerlingen onderhouden een goed contact met elkaar.

PASSIE

Op de Walvis hebben wij plezier. Wij zijn gemotiveerd om onze talenten te ontwikkelen en durven nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Intrinsieke motivatie

Wij gaan uit van eigenaarschap voor ons leerproces. Wij hebben inzicht in wat wij leren, zijn leergierig, enthousiast en tonen initiatief. We ervaren onze leerdoelen als betekenisvol en uitdagend.

Plezier

Op de Walvis benaderen wij elkaar positief. Wij hebben een rijke en uitdagende leeromgeving waarbinnen we met plezier kunnen leren en ontdekken.

PERSOONLIJKE GROEI

Iedereen is uniek. Wij zijn ons bewust van onze eigen ontwikkeling en hebben respect voor de ontwikkeling van een ander.

Op maat

Wij werken op ons eigen niveau aan onze leerdoelen.

Talent

Iedereen heeft een talent. Wij hebben een brede ontwikkeling voor ogen op onder andere cognitief, creatief, motorisch en sociaal emotioneel gebied. Op de Walvis tonen we interesse in elkaar talent en benutten deze.

3.5 Het onderwijs

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

Trendanalyses worden besproken op studiedagen en in groepsbesprekingen en plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van de groep en van individuele leerlingen. De opbrengsten worden besproken met behulp van het programma Focus PO. We gebruiken hierbij tevens het IEP leerlingvolgsysteem. In groep 4 en 6 wordt de NSCCT afgenomen. In groep 8 kan bij individuele leerlingen de NIO worden afgenomen. Vanaf groep 6 wordt een uitstroomverwachting opgesteld. Dit gebeurt in groot overleg waarbij IB, directie en groepsleerkracht (en) aanwezig zijn. Ook voldoet de school aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel en verzorgt ze onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen.

Op de Walvis geven we klassikaal onderwijs. Dit houdt in dat de leerlingen over het algemeen op hetzelfde moment met hetzelfde vak bezig zijn. Een uitzondering hierop is Walvistijd met Walviswerk (zie verderop). Tijdens de lessen wordt er gedifferentieerd. De groep is bij elk vakgebied verdeeld in een verrijking-, basis en ondersteuningsgroep. We gebruiken tijdens de lessen verschillende coöperatieve werkvormen. Zo leren de leerlingen met en van elkaar.

We vinden het ook belangrijk dat kinderen goed zelfstandig kunnen werken. Dit gebeurt tijdens Walvistijd, waarbij gebruik wordt gemaakt van het stoplicht, de timer en blokjes zelfstandig werken. De leerlingen werken tijdens Walvistijd zelfstandig aan opdrachten. De leerkracht gebruikt deze tijd om individuele leerlingen of groepjes kinderen te begeleiden.

Om te zorgen voor een prettig pedagogisch klimaat maken we gebruik van de methode KIVA. Eén keer per week vindt er in de groep een groepsgesprek plaats. Een ander moment in de week is er aandacht voor het thema dat centraal staat en worden er verschillende werkvormen toegepast. Twee keer per jaar vullen de leerlingen de KIVA monitor in. De resultaten worden geanalyseerd en waar nodig worden passende interventies opgesteld.

De opbrengsten van de toetsen van ons leerlingvolgsysteem (IEP) worden in het programma Focus PO gezet. De resultaten op school-, jaar- en groepsniveau worden twee keer per jaar tijdens een studiedag met elkaar bekeken en besproken. De resultaten worden per groep

tevens twee keer per jaar besproken in de groepsbesprekingen. Naar aanleiding van de resultaten worden interventies opgesteld.

3.6 *Leerlingen*

De leerlingen van De Walvis wonen veelal in de directe omgeving van school. Voornamelijk in de vier buurten van de wijk Leidschenveen, namelijk: 'De Velden', 'De Vissen', 'De Lanen' en de 'Rietbuurt'. Uit prognoses blijkt dat er minder kinderen geboren worden in het voedingsgebied. De wijk vergrijsst. Van elk leerjaar heeft de school twee of drie groepen, waarvan ook steeds 1 combinatiegroep. De verwachting is dat het leerlingaantal van De Walvis van circa 400 leerlingen terug zal lopen naar circa 300 leerlingen en dan zal stabiliseren. Toch zal De Walvis een vrij grote school blijven met de voordelen die dat met zich meebrengt. Het valt op dat meer jonge kinderen instromen met een andere (tweede) thuistaal dan het Nederlands.

3.7 *Personeel en organisatie*

Een enthousiast team is werkzaam op De Walvis. Het team kent een goede balans tussen leerkrachten die al vele jaren op De Walvis werken en nieuwe collega's. Naast leerkrachten bestaat het team uit een directeur, een adjunct-directeur, twee intern begeleiders, een schoolopleider/coach en een remedial teacher. Tevens hebben wij een vakleerkracht meer- en hoogbegaafdheid, een vakleerkracht gym, een vakleerkracht muziek, een vakleerkracht drama, een vakleerkracht Engels, een leerkrachtondersteuner, twee onderwijsassistenten, een managementassistent en een conciërge in dienst.

Er is sprake van een ruime vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. De directie bestaat uit een directeur (vrouw) en vanaf schooljaar 23/24 een adjunct-directeur (vrouw). Het managementteam bestaat uit de directie, de IB'ers, de schoolopleider en de bouwcoördinatoren.

Samen zorgen wij voor de ontwikkeling van de leerlingen. Wij bieden leerlingen extra ondersteuning aan, zowel kinderen die extra instructie nodig hebben als kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Dit bieden we zowel binnen- als buiten de klas.

Binnen het team werken wij met werkgroepen. De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor een vakgebied, zoals taal, rekenen, ict, Kiva, coöperatief leren en meer- en hoogbegaafdheid. Elke werkgroep heeft ten minste één coördinator. De werkgroepen zijn ook verantwoordelijk voor de professionele ontwikkelingen van teamleden binnen hun vakgebied. Dit gebeurt onder andere op teamvergaderingen en studiedagen.

De twee intern begeleiders houden de zorg van de leerlingen in de gaten. Samen met de leerkrachten gaan zij in gesprek hoe zij leerlingen nog beter kunnen helpen. Leerkrachten worden met regelmaat bezocht om de onderwijskwaliteit te optimaliseren. Deze observaties worden gedaan door onder andere de rekencoördinator, taalcoördinator, coördinator coöperatief leren, interne coach, ib'ers en schoolleiding.

Wij zijn een opleidingsschool. Dit betekent dat wij leerkrachten in opleiding de kans bieden het vak te leren op onze school. De schoolopleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van zowel stagiaires als de startende leerkrachten.

Tot slot is één keer per week schoolmaatschappelijk werk aanwezig op de Walvis.

3.8 Huisvesting

Basisschool De Walvis beschikt over 21 vaste leslokalen, een kleinere multifunctionele ruimte en ruimten voor remedial teaching, een speelzaal voor kleuters, een aula, twee eigen entrees en verschillende kantoorruimten. De school beschikt over grote, moderne speelruimten buiten. In de school is een lift aanwezig. In 2022 is de vloer van de school vernieuwd. Voor de gymnastieklessen is er op complex Eendenplein een gymnastiekzaal en gaan enkele groepen één keer per week naar de gymzaal op de Vaz Diasdreef in Leidschenveen. Een deel van de naschoolse opvang van Vlietkinderen is in pandig. Vlietkinderen maakt twee dagdelen in de week gebruik van één van onze lokalen voor de Walvisgroep (3,5-jarigen die naar De Walvis gaan als ze 4 jaar worden).

3.9 Financiën

De school werkt met een meerjarenbegroting en -formatie. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren. De school heeft geen eigen reserves. Naast de middelen voor de begroting ontvangt de school ouderbijdragen en subsidies die apart worden verantwoord. Zie verder hoofdstuk 8 voor de financiële paragraaf.

3.10 Stichting Panta Rhei

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

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

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

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

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

4. Kwaliteit van de school

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

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat wij binnen de school doen om bij te dragen aan de ontwikkeling van kinderen tot zelfbewuste, sociale mensen die hun talenten optimaal weten te benutten. Door deze kwaliteit te leveren, realiseren wij onze missie *'uitstekend onderwijs bieden in onze school'*.

In de kern gaat het hierbij om het realiseren van een kwaliteitscultuur. Dit vraagt een attitude (houding en gedrag) die aansluit bij de leerbehoefte van onze leerlingen. Daarbij zijn de antwoorden op de volgende vragen relevant:

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

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

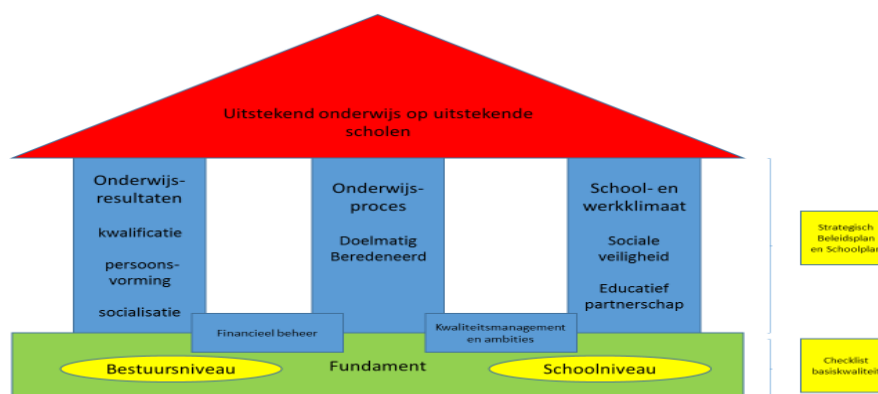
- ✓ De onderwijsresultaten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;
- ✓ Het onderwijsproces: doelmatig, beredeneerd;
- ✓ Het schoolklimaat: (sociale) veiligheid, educatief partnerschap;
- ✓ Het kwaliteitsmanagement en de ambities: faciliteiten, personeelsbeleid, bestuurlijk handelen,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

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

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

Wij onderscheiden:

1. **Het fundament:** zaken van administratieve of wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Denk hierbij aan het Inspectiekader, resultaten M- en E-toetsen, landelijke eindtoets groep 8, e.d.;
2. **De pijlers:** dat wat onze school de leerlingen biedt vanuit onze ambitie uitstekend onderwijs te bieden.



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

- De school kan per jaargroep, bij zowel de M- als de E-toetsen, inzichtelijk maken welke leerwinst er in het afgelopen jaar behaald is binnen de vakgebieden Begrijpend Lezen (BL), Technisch Lezen (TL), Rekenen-Wiskunde (RW) en Spelling (SP) en kan deze leerwinst verklaren. Leerwinst wordt hierbij gedefinieerd als: welke vaardigheidsgroei de groep heeft doorgemaakt en hoe deze zich verhoudt tot de gewenste groei in de betreffende periode.
- De school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingenpopulatie en de bevorderende en belemmerende factoren binnen het geboden onderwijs en de schoolorganisatie.
- Door op leerlingniveau de uitkomsten van de NSCCT en de leerresultaten van de eindtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij de schoolverlatersgroep optimale leerwinst gerealiseerd is.

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

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

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

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

leerkracht optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

In het Koersplan 2018-2023 hebben de scholen van Panta Rhei ambities geformuleerd binnen de thema's: de brede ontwikkeling, de professionele organisatie en maatschappelijke betrokkenheid. In het schoolplan 2019-2023 hebben wij beschreven wat we gaan doen om deze ambities en resultaten te realiseren. In bijlage 3 leest u per thema in hoeverre we de gestelde resultaten daadwerkelijk hebben gerealiseerd.

Wij concluderen dat we het schoolplan naar tevredenheid hebben afgerond. Er zijn nog een paar elementen hieruit die we ook in volgend schoolplan willen laten terugkomen:

ICT: Doorgaande lijn borgen en de inzet van digitale middelen van groep 1 t/m 8 tijdens de les: hoeveel tijd is er minimaal en maximaal digitaal binnen het lesgeven?

Kiva: Een plan-do-check-act cyclus realiseren rond Kiva om deze werkwijze en methode levend en passend te houden.

Profilering: Onze reputatie binnen de wijk verder verbeteren.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027

Het schoolplan en de onderliggende Trendanalyse is gemaakt op basis van:

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

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

5.3 Trendanalyse

Het Koersplan 2022-2026 van Panta Rhei 'Krachtig Koers houden' beschrijft verschillende trends en ontwikkelingen waar we als school rekening mee moeten houden. Deze trends hebben geleid tot de ambities zoals die in het volgende hoofdstuk geformuleerd zijn.

Voorbeelden van deze trends zijn:

- Toename van de kansenongelijkheid, o.a. door privaat ingekocht (extra) onderwijs.
- De mentale gezondheid van kinderen die onder druk staat.
- De toename van de personeelstekorten.
- De digitalisering van de samenleving en het onderwijs.
- Het ontstaan van nieuwe banen waar we nu nog geen weet van hebben.
- De invoering van nieuwe Wet Burgerschapsonderwijs in augustus 2021.
- Toename van de zorgelijke gevolgen van de klimaatcrisis.
- Meer maatschappelijke aandacht voor duurzaamheid.

Daarnaast onderscheiden we op De Walvis de volgende trends en factoren die specifiek voor onze school van belang zijn en waar in ons schoolplan voor de komende 4 jaar een reactie op willen formuleren:

- Het aantal leerlingen dat thuis een andere moedertaal spreekt neemt toe, een doorgaande lijn voor NT2-leerlingen ontbreekt nog op school.
- Het aantal leerlingen dat aan het eind van groep 8 het 1S-niveau behaalt op rekenen is eind schooljaar 22/23 voor het eerst op het niveau dat van een school met ons schoolgewicht verwacht mag worden.
- We hebben beleid geformuleerd voor het zelfstandig werken op De Walvis, en zijn gestart met de implementatie hiervan in de groepen.
- We zijn in 2020 gestart met Kiva, een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkelingen van leerlingen. We hebben daar destijds training in gehad, maar o.a. door wisselingen in het personeel is de doorgaande Kiva-lijn nog niet gegarandeerd.
- We zijn een opleidingsschool. Dit vraagt veel tijd, aandacht en kennis en vaardigheden van zowel de schoolopleider als van de praktijkbegeleiders. Op termijn heeft dit gevolgen voor het hele team, omdat een professionele leercultuur een voorwaarde is als je een volwaardige Opleidingsschool wil zijn.
- De Walvis bestaat in augustus 2023 25 jaar (een jubileum).

6. Speerpunten van beleid

6.1 Kansengelijkheid

6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school

We nemen in groep 4 en 6 de NSCCT af bij de leerlingen om onderpresteren te signaleren. Daarnaast maken we gebruik van het DHH, Knappe Kleuters en Focus PO specifiek op dit onderwerp, ook bij de kleuters. Hiermee signaleren we behalve onderpresteren ook kinderen waarbij vermoeden is van begaafdheid. We bieden levelwerk en projectwerk aan meer- en hoogbegaafde leerlingen. Er wordt gewerkt aan leren-leren en executieve functies. Dit gebeurt buiten de klas door een vakleerkracht en leerlingen krijgen ook werk mee dat ze in de klas kunnen maken. Ieder teamlid houdt zich bezig met de begeleiding van de leerlingen in de klas en besteedt tijd aan deze groep en hun vervangende werk.

Ieder teamlid houdt zich bezig met (extra en/of specifiek) aanbod aan anderstalige en zwaktaalige leerlingen. Dit loopt uiteen van (een deel van de aanpak) Zien is Snappen en verteltassen in de onderbouw tot methode (woordenschat) lessen en taalcircuits in Midden- en Bovenbouw. Dit gebeurt naast het reguliere aanbod, het aanbod in kleine kringen en ondersteuning aan de instructietafel. Een werkgroep ontwikkelt in samenspraak met een externe partij een visie waarbij een (aanzet tot een) doorgaande lijn voor NT2 aanbod zal worden vormgegeven.

De uitstroomverwachting van leerlingen in groep 6 en de (voorlopige) adviezen worden door middel van een groot overleg opgesteld. Hieraan nemen de leerkracht(en), de IB'ers en de directie deel. Zij bepalen eerst voor zichzelf welk advies zij passend vinden en pas daarna in het overleg. Op deze manier wordt groepsdenken voorkomen. Bij een dubbel advies in groep 8 bedenken we altijd of alleen het hogere advies echt niet passend is en bij twijfel kiezen we altijd het hogere advies.

We maken gebruik van de PO-VO subsidie om een soepele overgang van groep 8 naar de middelbare school te realiseren. Deze richt zich zowel op cognitieve vakken als op de executieve vaardigheden.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
We borgen ons recent opgestelde beleid voor meer- en hoogbegaafdheid op De Walvis.	Meer- en hoogbegaafdheid bij leerlingen wordt zo snel mogelijk gesignaleerd en deze leerlingen krijgen een passend en uitdagend onderwijsaanbod.
We ontwikkelen een visie en beleid voor NT2-leerlingen op De Walvis.	De visie en het NT2-beleid zijn zichtbaar in ons onderwijs. De kansengelijkheid als gevolg van taalachterstand is kleiner geworden.
We implementeren de nieuwe PO-VO procedure en doorstroomtoets m.i.v. schooljaar 2023/2024.	We nemen de resultaten van de doorstroomtoets mee bij het opstellen van de eindadviezen.

6.2 Een eigentijds curriculum

6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

De basisvaardigheden worden gegeven met behulp van verschillende methoden. Voor rekenen gebruiken wij in de onderbouw gebruik van bronnen Rekenplein en Rekenrijk en vanaf groep 3 de methode Pluspunt 4. Voor taal en spelling maken in groep 3 gebruik van de methode Veilig Leren Lezen en vanaf groep 4 de methode Staal. Voor technisch lezen gebruiken we vanaf groep 4 de methode Karakter. Voor begrijpend lezen wordt Nieuwsbegrip gebruikt. Voorlezen, samenlezen, stillezen en tutorlezen worden ingezet om het technisch en begrijpend lezen te verbeteren. We hebben Blink voor ons geïntegreerd zaakvakonderwijs en KiVa als sociaal-emotionele methode.

We bieden spelend, ontdekkend en ontwerpend leren aan de kleuters. Bij de keuze van het thema wordt er gekeken of het thema betekenisvol is en of het thema gespeeld kan worden.

De kinderen hebben meerdere keren per week Walvistijd. Dit is tijd in het rooster waarin de kinderen zelfstandig werken aan hun 'Walviswerk', ofwel hun individuele taken. Kinderen leren zo van jongs af aan hun eigen werk inplannen en hiervoor verantwoordelijkheid te nemen.

Er wordt aandacht besteed aan digitale vaardigheden met behulp van de digitale leerlijn die is ontworpen binnen Stichting Panta Rhei. Gym, Engels, muziek en drama worden gegeven door een vakdocent.

Wij hebben als Panta Rhei een visie op burgerschapsonderwijs geformuleerd. Deze luidt:

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

De doelen van ons burgerschapsonderwijs zijn (uit burgerschap op de basisschool¹):

- A. Kennis van de democratie en rechtstaat zelf, alsmede de grondrechten.
- B. Kennis van en inzicht in de werking van de basiswaarden vrijheid, gelijkheid en solidariteit.
- C. Het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties.
- D. Een respectvolle oefenplaats bieden waarin actief geoefend kan worden met de basiswaarden en burgerschapsvaardigheden geïnternaliseerd worden.

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

Op de Walvis is nog weinig aandacht voor duurzaamheid. Er wordt al jaren gesproken door Panta Rhei over zonnepanelen op ons dak, maar daar is nog geen opvolging aan gegeven. Bij de laatste begrotingsbespreking is dit ook weer uit de begroting gehaald.

6.2.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
We borgen dat de ict-leerlijn in alle leerjaren voldoende wordt aangeboden.	De vier domeinen binnen de ICT-leerlijn komen jaarlijks aan bod en vormen zo een doorgaande leerlijn van groep 1 t/m 8.
We borgen het aanbod van de Kiva-lessen en groeps gesprekken in alle leerjaren en scholen en begeleiden (nieuwe) leerkrachten hierin.	Er is een doorgaande KiVa-leerlijn op school. In elke klas wordt ten minste 1 x per week een preventief groeps gesprek gevoerd.
We onderzoeken wat we als school willen aanbieden aan technische vaardigheden zoals een klusklas.	We hebben een bewuste keuze gemaakt ten aanzien van techniekonderwijs op De Walvis.
We onderzoeken hoe we binnen de school gestructureerd aandacht willen besteden aan de executieve functies en brengen dit in de praktijk.	Alle leerlingen hebben op meerdere momenten tijdens hun basisschooltijd gewerkt aan de 10 executieve functies.
We brengen in kaart wat we als school doen ten aanzien van de doelen voor burgerschap en ontwikkelen/bieden (nieuw) aanbod rond de doelen waar we nog te weinig doen.	Alle doelen van burgerschap worden bediend met ons onderwijsaanbod.
We kiezen een manier om de ontwikkeling van onze leerlingen rond burgerschap te monitoren en brengen dit in de praktijk.	De manier waarop wij burgerschap bij onze leerlingen monitoren is akkoord bevonden door de Onderwijsinspectie.
We ontwikkelen een visie op Duurzaamheid op De Walvis en geven hier invulling aan.	De visie op duurzaamheid is zichtbaar binnen school.
Een nieuwe methode Engels implementeren in de school.	Alle leerkrachten op de Walvis zijn bekend met de methode Engels en kunnen hier mee uit de voeten.

6.3 Voldoende én bekwaam personeel

6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

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

6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel

Ondanks het landelijke lerarentekort is het de afgelopen jaren op de Walvis gelukt om voldoende personeel in te zetten. De verwachting is dat de school de komende drie jaar krimpt tot rond de 300 leerlingen en dat er voldoende personeel is om alle groepen te bezetten.

We zien de afgelopen 3 jaar dat de school vaker te maken heeft met zij-instromers en studenten die deels voor de groep staan zonder bevoegdheid om de formatie rond te krijgen. De zij-instromers, startende leerkrachten en leerkrachten in opleiding worden begeleid door de schoolopleider. Er worden met regelmaat voortgangsgesprekken gevoerd. Verder worden er observaties in de groep gedaan die worden nabesproken waarbij de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van de leerkracht centraal staan.

De Walvis is sinds begin schooljaar 2022-2023 een opleidingsschool die is aangesloten bij Hogeschool InHolland. Er is een schoolopleider die de praktijkbegeleiders ondersteunt bij het begeleiden van de studenten, de ontwikkeling van de studenten volgt en de studenten beoordeelt. De directeur en de schoolopleider zijn betrokken bij het ontwikkelen van het beleid wat betreft opleidingsscholen binnen de stichting. Vier leerkrachten hebben de cursus praktijkbegeleider succesvol afgerond.

In maart 2023 is een nulmeting digitale vaardigheden gedaan onder het personeel. Hieruit is een opleidingsplan ict voor het team opgesteld.

Om de balans tussen werk en privé gezond te houden, hebben we op de Walvis tijden afgesproken waarop iedereen aanwezig is. Daarbuiten kunnen teamleden zelf hun werkzaamheden indelen. Ervaart een teamlid dat het allemaal te veel wordt, dan kan hij/zij ten alle tijden terecht bij de directie en wordt er in overleg gekeken wat de leerkracht nodig heeft. We betrekken hier ook het bovenschoolse aanbod van Panta Rhei in dat zich richt op het duurzaam inzetbaar houden van alle collega's.

6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Wij zijn een Opleidingsschool en ontwikkelen ons stapsgewijs tot een Opleidingsschool 2.0 met alle facetten die hierbij horen.	Stagiaires en startende leerkrachten worden goed begeleid en blijven op De Walvis of stromen door naar een andere Panta Rhei school.
We kiezen een eenduidig didactisch model voor groep 3 t/m 8 en borgen het gebruik hiervan binnen de school.	We weten wanneer een les didactisch van goede kwaliteit is en blijven ons ontwikkelen op die punten die nog onvoldoende gezien worden.
We ontwikkelen een passende kijkwijzer/didactisch model voor de kleutergroepen dat aansluit bij onze visie op kleuteronderwijs.	We weten wanneer het aanbod in de klas didactisch van goede kwaliteit is en blijven ons ontwikkelen op die punten die nog onvoldoende gezien worden.
We spreiden specialistische onderwijskennis (zoals rekenen, taal, meerbegaafdheid, NT2, coöperatief leren, Kiva) over meerdere personen binnen de school.	Op studiedagen en teamdagen leren we van collega's binnen de school of externe experts. De aandacht voor de vakgebieden blijft geborgd, ook als iemand (tijdelijk) wegvalt.
We implementeren een eenduidige personeelscyclus, waarin ontwikkeling van collega's centraal staat.	Collega's worden periodiek aangezet om over hun eigen ontwikkeling na te denken en hier het gesprek over aan te gaan.
We gaan het opleidingsplan ICT uitvoeren.	Leerkrachten voelen zich competent over hun eigen digitale vaardigheden.

6.4 Samenwerking met relevante partners

6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners

In alle groepen communiceren we regelmatig via Social Schools naar ouders over dingen die in de verschillende groepen en/of schoolbreed plaatsvinden. Ouders geven aan dat zij dit waarderen. Dit zullen wij de komende jaren voortzetten.

We organiseren regelmatig activiteiten waarbij we ouders de school in halen (denk aan open podium, meekijken tijdens lessen, ateliers, voorleesavond e.d.). Vooral bij ateliers is het lastig voldoende ouders te krijgen die kunnen helpen.

Op de Walvis vinden voor alle ouders drie oudergesprekken plaats per schooljaar. In september een kennismakingsgesprek, in november een voortgangsgesprek en in maart een gesprek n.a.v. een rapport waarbij tevens de resultaten van de IEP toets worden meegenomen. In de groepen 6 en 7 krijgen de leerlingen bij het gesprek in maart hun uitstroomverwachting en in groep hun eindadvies. De afgelopen twee jaar zijn de leerlingen uit groep 7 vanaf het tweede gesprek zelf aanwezig bij de gesprekken.

Kinderen die 3/3,5 jaar zijn, bij Vlietkinderen op de dagopvang op Peuterpeelzaal zitten en op 4-jarige leeftijd naar de Walvis gaan, komen 2 x 2 uur in de week onder begeleiding van een pedagogisch medewerker al op school om te spelen en leren (Walvisgroep).

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
We onderzoeken opties om ouders te committeren aan hulp op school, zoals een lijst bij kennismakingsgesprekken of een ouder-school contract.	Ouders committeren zich aan hun inzet bij schoolactiviteiten.
We blijven regelmatig activiteiten organiseren waarbij we ouders de school in halen (denk aan open podium, meekijken tijdens lessen, ateliers, voorleesavond e.d.).	Ouders krijgen met regelmaat te zien wat hun kind op De Walvis beleeft en welke dingen we met de kinderen doen.
We nodigen kinderen vanaf een nog te bepalen groep uit om bij gesprekken over hun ontwikkeling aanwezig te zijn. We onderzoeken bij welke gesprekken dit wenselijk en zinvol is.	Kinderen ervaren meer regie over hun eigen ontwikkeling.
Collega's worden geschoold in het voeren van kind gesprekken.	Leerkrachten voelen zich bekwaam in het voeren van kind gesprekken.

We leren kinderen de vaardigheden die zij nodig hebben om tijdens kind gesprekken over zichzelf te praten en op zichzelf te reflecteren.	Leerkrachten ervaren de inbreng van de leerlingen als waardevol.
We voeren gesprekken alleen met het kind over hun ontwikkeling (kind gesprekken).	Kinderen ervaren meer regie over hun eigen leren en ontwikkeling.
We organiseren twee keer per jaar een speel/kijkochtend voor alle 2+ kinderen in de kinderopvang en peuterspeelzaal.	Ouders maken op tijd kennis met De Walvis en kunnen als hun kind drie jaar wordt beargumenteerd een school kiezen.
We borgen de visie over Zelfstandig Werken op De Walvis.	Binnen de school is een doorgaande lijn zichtbaar omtrent zelfstandig werken en alle leerkrachten voelen zich bekwaam in het vormgeven hiervan binnen de groep.
We organiseren activiteiten in schooljaar 23/24 om het 25-jarig Walvis-jubileum te vieren.	Het 25-jarig jubileum is met ouders, kinderen en (oud-)collega's gevierd.

6.5.3 Schooleigen speerpunten:

Met de hiervoor beschreven activiteiten hebben we nog geen (voldoende) antwoord op een van de trends uit onze trendanalyse. Het gaat om de volgende trend: Het aantal leerlingen dat aan het eind van groep 8 het 1S-niveau behaalt op rekenen is lager dan van een school met ons schoolgewicht verwacht mag worden.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
We blijven onder begeleiding van een rekencoördinator onze opbrengsten op het gebied van rekenen verbeteren.	Het aantal leerlingen dat het 1s-niveau haalt is wat je mag verwachten van een school met ons schoolgewicht.

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 stichtingbreed geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

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

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

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie/coördinatoren/IB/schoolopleider, 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.

We Walvis is sinds schooljaar 22/23 een opleidingsschool. Dit betekent dat wij leerkrachten in opleiding de kans bieden het vak te leren op onze school. De schoolopleider is verantwoordelijk voor de begeleiding van zowel stagiaires als de startende leerkrachten.

Onze activiteiten ten aanzien van ons personeelsbeleid staan beschreven in hoofdstuk 6.3.3 bij de ambities die we in het Koersplan voor voldoende en bekwaam personeel geformuleerd hebben.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

RI&E

Net als alle scholen van Panta Rhei maken we jaarlijks een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Hiervoor gebruiken we het programma Arbomeester 2. Op school hebben we een preventiemedewerker.

Er zijn op school een aantal BHV'ers. Zij volgen jaarlijks de herhalingsoefening. Daarnaast is er een aantal collega's met een erkend EHBO-diploma. Zij volgen jaarlijks de herhalingscursussen.

Jaarlijks houden we op school twee ontruimingsoefeningen. Deze worden geëvalueerd en waar nodig wordt het ontruimingsplan bijgesteld.

ARBO

Vanuit Panta Rhei is er een contract met Masters in Vitaliteit. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval wordt een probleemanalyse opgesteld. De directeur stelt samen met de leerkracht een plan van aanpak op. Voor leerkrachten bestaat er de mogelijkheid gebruik te maken van het preventieve spreekuur.

Interne communicatie

Binnen onze school zijn er verschillende vormen van overleg:

- Team/parallelvergadering; ongeveer 6 keer per jaar. De vergadering start centraal met het hele team waarna de teamleden met hun parallelcollega's verder in overleg gaan.
- Team/Bouwvergadering; ongeveer 6 keer per jaar. De vergadering start centraal met het hele team waarna de teamleden met hun bouwcollega's (onderbouw groep 1 t/m 2 / middenbouw groep 3 t/m 5 / bovenbouw groep 6 t/m 8) verder in overleg gaan.
- Directieoverleg; wekelijks overleg tussen directeur en adjunct-directeur.
- MT-overleg (Managementteam); bestaat uit: directie, IB, de schoolopleider en de bouwcoördinatoren.
- Studiedagen; voor het hele team. Bedoeld om de teamontwikkeling te bevorderen.
- Leerlingbespreking (IB'ers en directie).
- MDO (Multidisciplinair overleg); ongeveer 5 x per schooljaar. Deelnemers : IB'ers, directeur, school maatschappelijk werkster, groepsleerkracht, SPPOH, extern deskundigen en ouders.
- Groepsbesprekingen; 2 x per schooljaar. Deelnemers: IB'ers en groepsleerkracht.
- Werkgroepenoverleg; overleg met leden van een werkgroep. Bijvoorbeeld werkgroep taal of meerbegaafdheid.
- OR-vergadering (Ouderraad); ongeveer 6 x per jaar.
- MR-vergadering (Medezeggenschapsraad); ongeveer 6 x per jaar.
- Wekelijks wordt er een memo verzonden door de directie.
- De notulen van de verschillende vergaderingen worden digitaal bewaard

ICT

Onze ICT infrastructuur is op orde en het ICT beleid is in een apart stuk beschreven. Voorkomende planperiode is van belang dat we helemaal gaan overstappen van de server naar het werken in de cloud.

8.2 Financieel beleid

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

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

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

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

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

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

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

8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

De school werkt structureel samen met een aantal partners rond de ontwikkeling, zorg en het dag arrangement voor leerlingen. We werken samen met:

- Stichting Vlietkinderen voor de voor- en naschoolse opvang.
- Stichting Vlietkinderen voor de Walvisgroep: Kinderen bij Vlietkinderen die 3/3,5 jaar zijn, en op 4-jarige leeftijd naar de Walvis gaan, komen 2 x 2 uur in de week onder begeleiding van een pedagogisch medewerker al op school om te spelen en leren.
- Partou voor de voor- en naschoolse opvang.
- Double Sports voor een sportief aanbod als invulling van de TSO (het buiten spelen).
- Het samenwerkingsverband SPPOH rond de extra zorg en ondersteuning aan leerlingen.
- BOVO Haaglanden voor de overgang van het PO naar het VO.
- Gemeente Den Haag, bijvoorbeeld met de leerplichtambtenaar en via Schoolmaatschappelijk Werk (SMW) met het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG).

8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Onder begeleiding van ITS de overstap maken van het werken met een server naar het volledig werken in de cloud.	Duurzame en stabiele digitale werk- en leeromgeving.

8.5 Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

De actuele meerjarenbegroting van De Walvis gaat over 2023-2026. Deze staat hieronder weergegeven. Voor de begroting 2027 verwijzen wij naar de nog op te stellen begroting 2024-2027 die in december 2023 wordt vastgesteld en gepubliceerd.

	2024	2025	2026	2027
BATEN				
Rijksbijdrage	2.151.655	2.037.812	1.900.899	
Overige rijksbijdragen en -subsidies	10.000	10.000	10.000	
Overige baten	12.000	12.000	12.000	
TOTAAL BATEN	2.173.655	2.059.812	1.922.899	
LASTEN				
Personeelslasten	1.855.776	1.695.939	1.575.761	
Afschrijvingen	70.617	72.131	72.109	
Huisvestingslasten	121.200	121.200	121.200	
Overige lasten	139.150	137.150	136.150	
TOTAAL LASTEN	2.186.743	2.026.420	1.905.220	
RESULTAAT	-13.088	33.392	17.678	

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

Kansengelijkheid	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Niet van toepassing				
TOTAAL				

Eigentijds curriculum	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Aanschaf methode Engels	PM			
TOTAAL				

Voldoende én bekwaam personeel	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
We spreiden specialistische onderwijskennis (zoals rekenen, taal, meerbegaafdheid, NT2, coöperatief leren, Kiva) over meerdere personen binnen de school.	Opleidingskosten	Opleidingskosten	Opleidingskosten	Opleidingskosten
We gaan het opleidingsplan ICT uitvoeren.	Opleidingskosten	Opleidingskosten	Opleidingskosten	Opleidingskosten
TOTAAL				

Samenwerking met relevante partners	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Collega's worden geschoold in het voeren van kindgesprekken.		Opleidingskosten	Opleidingskosten	
We organiseren activiteiten in schooljaar 23/24 om het 25-jarig Walvis-jubileum te vieren.	PM			
TOTAAL				

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

Pluspunt vanaf 2021 in gebruik.

Veilig Leren Lezen vanaf 2017 in gebruik.

Staal taal en spelling vanaf 2018 in gebruik.

Karakter vanaf 2020 in gebruik.

Blink voor Wereldoriëntatie vanaf 2020 in gebruik.

Nieuwsbegrip jaarlijks vernieuwen licentie.

Pennenstreken

Voor Engels wordt volgend jaar een nieuwe methode aangeschaft (digitale licentie).

KIVA vanaf 2020 in gebruik.

Trefwoord (catechese) jaarlijks.

Verkeerskranten jaarlijks.

Bijlage 2: Checklist basiskwaliteit school

Zie apart document (bijlage 2) bij dit schoolplan.

Bijlage 3: Evaluatie schoolplan 2019-2023

Zie apart document (bijlage 3) bij dit schoolplan.

Bijlage 4: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities

Relevant in de jaren:		1	2	3	4
Kansengelijkheid					
We borgen ons recent opgestelde beleid voor meer- en hoogbegaafdheid op De Walvis.	Meer- en hoogbegaafdheid bij leerlingen wordt zo snel mogelijk gesignaleerd en deze leerlingen krijgen een passend en uitdagend onderwijsaanbod.	X	X	X	X
We ontwikkelen een visie en beleid voor NT2-leerlingen op De Walvis.	De visie en het NT2-beleid zijn zichtbaar in ons onderwijs. De kansenongelijkheid als gevolg van taalachterstand is kleiner geworden.	X			
We implementeren de nieuwe PO-VO procedure en doorstroomtoets m.i.v. schooljaar 2023/2024.	We nemen de resultaten van de doorstroomtoets mee bij het opstellen van de eindadviezen.	X			
Eigentijds curriculum					
We borgen dat de ict-leerlijn in alle leerjaren voldoende wordt aangeboden.	De vier domeinen binnen de ICT-leerlijn komen jaarlijks aan bod en vormen zo een doorgaande leerlijn van groep 1 t/m 8.	X	X	X	X
We borgen het aanbod van de Kiva-lessen en groeps gesprekken in alle leerjaren en scholen en begeleiden (nieuwe) leerkrachten hierin.	Er is een doorgaande KiVa-leerlijn op school. In elke klas wordt ten minste 1 x per week een preventief groeps gesprek gevoerd.	X	X	X	X
We onderzoeken wat we als school willen aanbieden aan technische vaardigheden zoals een klusklas.	We hebben een bewuste keuze gemaakt ten aanzien van techniekonderwijs op De Walvis.			X	X
We onderzoeken hoe we binnen de school gestructureerd aandacht willen besteden aan	Alle leerlingen hebben op meerdere momenten tijdens hun	X	X	X	X

de executieve functies en brengen dit in de praktijk.	basisschooltijd gewerkt aan de 10 executieve functies.				
We brengen in kaart wat we als school doen ten aanzien van de doelen voor burgerschap en ontwikkelen/bieden (nieuw) aanbod rond de doelen waar we nog te weinig doen.	Alle doelen van burgerschap worden bediend met ons onderwijsaanbod.	X	X	X	X
We kiezen een manier om de ontwikkeling van onze leerlingen rond burgerschap te monitoren en brengen dit in de praktijk.	De manier waarop wij burgerschap bij onze leerlingen monitoren is akkoord bevonden door de Onderwijsinspectie.		X	X	X
We ontwikkelen een visie op Duurzaamheid op De Walvis en geven hier invulling aan.	De visie op duurzaamheid is zichtbaar binnen school.			X	X
Een nieuwe methode Engels implementeren in de school.	Alle leerkrachten op de Walvis zijn bekend met de methode Engels en kunnen hier mee uit de voeten.	X			
Voldoende en bekwaam personeel					
Wij zijn een Opleidingsschool en ontwikkelen ons stapsgewijs tot een Opleidingsschool 2.0 met alle facetten die hierbij horen.	Stagiaires en startende leerkrachten worden goed begeleid en blijven op De Walvis of stromen door naar een andere Panta Rhei school.	X	X	X	X
We kiezen een eenduidig didactisch model voor groep 3 t/m 8 en borgen het gebruik hiervan binnen de school.	We weten wanneer een les didactisch van goede kwaliteit is en blijven ons ontwikkelen op die punten die nog onvoldoende gezien worden.	X	X	X	X
We ontwikkelen een passende kijkwijzer/didactisch model voor de kleutergroepen dat aansluit bij onze visie op kleuteronderwijs.	We weten wanneer het aanbod in de klas didactisch van goede kwaliteit is en blijven ons ontwikkelen op die punten die nog onvoldoende gezien worden.	X	X	X	X
We spreiden specialistische onderwijskennis (zoals rekenen, taal, meerbegaafdheid, NT2, coöperatief leren, Kiva) over meerdere personen binnen de school.	Op studiedagen en teamdagen leren we van collega's binnen de school of externe experts. De aandacht voor de vakgebieden blijft geborgd, ook als iemand (tijdelijk) wegvalt.	X	X	X	X
We implementeren een eenduidige personeelscyclus, waarin ontwikkeling van collega's centraal staat.	Collega's worden periodiek aangezet om over hun eigen ontwikkeling na te denken en hier het gesprek over aan te gaan.		X	X	X
We gaan het opleidingsplan ICT uitvoeren.	Leerkrachten voelen zich competent over hun eigen digitale vaardigheden.	X	X	X	X
Samenwerking met relevante partners					
We onderzoeken opties om ouders te committeren aan hulp op school, zoals een lijst bij kennismakingsgesprekken of een ouder-school contract.	Ouders committeren zich aan hun inzet bij schoolactiviteiten.	X			
We organiseren regelmatig activiteiten waarbij we ouders de school in halen (denk aan open podium, meekijken tijdens de lessen, ateliers, voorleesavond e.d.).	Ouders krijgen met regelmaat te zien wat hun kind op beleeft en welke dingen we met de kinderen doen.	X	X	X	X
We nodigen kinderen vanaf een nog te bepalen groep uit om bij gesprekken over hun ontwikkeling aanwezig te zijn. We onderzoeken bij welke gesprekken dit wenselijk en zinvol is.	Kinderen ervaren meer regie over hun eigen ontwikkeling.	X	X	X	X
Collega's worden geschoold in het voeren van kind gesprekken.	Leerkrachten voelen zich bekwaam in het voeren van kind gesprekken.		X	X	
We leren kinderen de vaardigheden die zij nodig hebben om tijdens kind gesprekken	Leerkrachten ervaren de inbreng van de leerlingen als waardevol.		X	X	

over zichzelf te praten en op zichzelf te reflecteren.					
We voeren gesprekken alleen met het kind over hun ontwikkeling (kind gesprekken).	Kinderen ervaren meer regie over hun eigen leren en ontwikkeling.			X	X
We organiseren twee keer per jaar een speel/kijkochtend voor alle 2+ kinderen in de kinderopvang en peuterspeelzaal.	Ouders maken op tijd kennis met De Walvis en kunnen als hun kind drie jaar wordt beargumenteerd een school kiezen.		X	X	X
We borgen de visie over Zelfstandig Werken op De Walvis.	Binnen de school is een doorgaande lijn zichtbaar omtrent zelfstandig werken en alle leerkrachten voelen zich bekwaam in het vormgeven hiervan binnen de groep.	X	X	X	X
We organiseren activiteiten in schooljaar 23/24 om het 25-jarig Walvis-jubileum te vieren.	Het 25-jarig jubileum is met ouders, kinderen en (oud-)collega's gevierd.	X			
Schooleigen speerpunten					
We blijven onder begeleiding van een rekencoördinator onze opbrengsten op het gebied van rekenen verbeteren.	Het aantal leerlingen dat het 1s-niveau haalt is wat je mag verwachten van een school met ons schoolgewicht.	X	X	X	X

Vaststelling

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

Namens de medezeggenschapsraad:

naam..... M.G. Vieveen

handtekening..... 

functie..... voorzitter MR

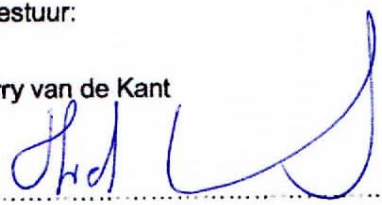
plaats..... Den Haag

datum..... 28-6-23

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..... 29-6-2023