



Schoolplan 2019-2023

“Samen onderweg”

RK basisschool Emmaus

Inhoud

Inhoud	2
1. Samenvatting.....	4
1.1 Terugblik	4
1.2 Ambities.....	4
1.3 Hoe gaan wij dit realiseren?	4
1.4 Tot slot	5
2. Inleiding.....	6
2.1 Het schoolplan	6
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2019-2023	6
2.3 Gebruikte kaders	6
2.4 Schoolplan, jaarplan en jaarverslag	6
3. Algemene schoolbeschrijving	7
3.1 Inleiding	7
3.2 Identiteit	7
3.3 Kernwaarden van de school	7
3.4 Visie en missie van de school.....	7
3.5 Het onderwijs.....	8
3.6 Leerlingen	9
3.7 Personeel en organisatie	9
3.8 Huisvesting.....	10
3.9 Financiën.....	10
3.10 Stichting Panta Rhei.....	10
4. Kwaliteit van de school	11
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?	11
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	13
5. Analyse van de school	14
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2015-2019	14
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2019-2023	15
5.3 SWOT-analyse.....	15
6. Speerpunten van beleid	16
6.1 De brede ontwikkeling.....	16
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	16
6.1.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school	16
6.1.3 Huidige situatie: Kwalificatie	16
6.1.4 Huidige situatie onderwijskwaliteit in brede zin	18
6.1.5 Huidige situatie ICT-vaardigheden.....	18
6.1.6 Gewenste situatie.....	18
6.1.7 Verbeteractiviteiten met betrekking tot de brede ontwikkeling	19
6.2. De professionele organisatie	19
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	19
6.2.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school	19
6.2.3 Huidige situatie: professionele cultuur/professioneel handelen	20
6.2.4 Huidige situatie: eigenaarschap voor leraren en voor leerlingen	20
6.2.5 Gewenste situatie.....	20
6.2.6 Verbeteractiviteiten met betrekking tot bovenstaande	20
6.3 Maatschappelijke betrokkenheid	21
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	21
6.3.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school	21
6.3.3 Huidige situatie: educatief partnerschap	22
6.3.4 Huidige situatie: samenwerking 0-12 jaar	22
6.3.5 Huidige situatie: aansluiting met het voortgezet onderwijs.....	22
6.3.6 Gewenste situatie.....	22
6.3.7 Verbeteractiviteiten met betrekking tot bovenstaande	22
6.3.8 Personeelsbeleid in het algemeen.....	23
7. Bedrijfsvoering.....	25
7.1 Ondersteunende processen.....	25

7.2	Financieel beleid	25
7.3	Externe contacten: de omgeving van de school	25
7.4	Verbeterpunten bedrijfsvoering	26
	7.5. <i>Meerjarenbegroting 2019-2023 op hoofdlijnen</i>	26
	Om de ambities uit dit schoolplan te kunnen realiseren zetten we de volgende middelen in:	26
	Bijlagen	28
	Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	28
	Schema leertijden	28
	Overzicht toetsinstrumenten (methode ongebonden)	29
	Format jaarplan en jaarverslag	29

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.

1.1 *Terugblik*

Dit schoolplan is een vervolg op het schoolplan van de periode 2015-2019. Naast het schoolplan zijn er ook nog andere doelen gerealiseerd. De volgende zaken hebben wij kunnen afronden:

- Engels voor groep 1 t/m 8;
- Startgesprekken met ouders en leerlingen;
- Vervanging van ICT-middel (smartboards, leerkrachtencomputers, flipbooks, iPads, accesspoints);
- Intakegesprekken nieuwe leerlingen;
- Kijkochtenden (3 keer per jaar);
- Inloopsprekuren bij directie;
- Nieuwe schooltijden;
- Groot onderhoud in de school (schilderwerk, nieuw meubilair);
- Plusklasonderwijs;
- Nieuw protocol interne zorg;
- De school heeft een fulltime conciërge/ administratief medewerker;
- Vanuit de werkdruk gelden is er een fulltime onderwijsassistent;
- De school heeft twee directeuren die als duo samenwerken. Beide zijn integraal verantwoordelijk voor de gang van zaken binnen de school.

1.2 *Ambities*

We zijn hard op weg om een aanpak voor procesmatig werken binnen de school te realiseren. Schooljaar 2019-2020 wordt dit voortgezet. In de komende schoolplanperiode staat het gepersonaliseerd leren centraal. Daarnaast streven wij ernaar het educatief partnerschap te optimaliseren. Ouders en school zijn voortdurend met elkaar in contact en in gesprek en werken zo veel mogelijk samen.

1.3 *Hoe gaan wij dit realiseren?*

Vanuit het schoolplan worden jaarlijks de doelen en werkwijzen uiteengezet in een jaarplan. In de maand juni van ieder kalenderjaar evalueren wij het jaarplan in de teamvergadering en stellen waar nodig bij. Voor de evaluatie gebruiken wij de input van ontwikkelteams binnen het team, MR en tevredenheidsonderzoeken.

1.4 Tot slot

Onze prioriteit ligt bij het primaire proces: De cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. We werken opbrengst- en handelingsgericht waarbij we aansluiten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen en sturen door gepersonaliseerd onderwijs. Ieder lid van het team van de Emmaus zorgt voor een doorgaande eigen professionele ontwikkeling. Dit is nodig om ervoor te zorgen dat de organisatie zich in het geheel professionaliseert.

Onze school in 2023:

- zorgt 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. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben, maar er is ook aandacht voor brede persoonlijke en maatschappelijke vorming 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, kansgelijkheid, zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar;
- heeft een team van medewerkers en leidinggevende(n) dat zich individueel en collectief professioneel ontwikkelt om hieraan een belangrijke bijdrage te leveren.

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2019-2023 van RKBS Emmaus

De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

- aangeven wat voor de periode van 1 augustus 2019 t/m 31 juli 2023 het beleid van de school is;
- 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 2019-2023;
- 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 2019-2023

Dit schoolplan is opgesteld door de directie van RKBS Emmaus. Teamleden, ouders en leerlingen hebben tijdens studiedagen, vergaderingen en enquêtes gegevens aangeleverd voor dit schoolplan. Tijdens het schrijven zijn team en medezeggenschapsraad geïnformeerd en geraadpleegd. Ook hebben zij een bijdrage aan de inhoud geleverd. De medezeggenschapsraad heeft door middel van gesprekken met ouders een substantiële bijdrage geleverd aan het onderdeel maatschappelijke betrokkenheid. Het College van Bestuur van Panta Rhei, het bevoegd gezag van de school, heeft het schoolplan na instemming van de MR, 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 primair onderwijs;
- Het Koersplan 2018-2022 van Panta Rhei;
- De notitie Visie op kwaliteit van Panta Rhei;
- De recente CAO-PO;
- Het schoolplan 2015-2019, inclusief evaluatie;
- Het schoolondersteuningsplan.

2.4 Schoolplan, jaarplan en jaarverslag

Uit het schoolplan vloeien jaarplannen voort. Deze plannen worden twee keer per jaar ter bespreking en ter eventuele bijstelling in een teamvergadering aan de orde gesteld. Deze cyclus start jaarlijks per 1 oktober.

3. Algemene schoolbeschrijving

Stichting Panta Rhei
Overgoo 13
2266JZ Den-Haag
Tel: 070-3879900
e-mail: info@stichtingpantarhei.nl

RKBS Emmaus
Elstlaan 4,
2252LC Voorschoten.
Tel: 071-5615451
e-mail: info@rk-emmaus.nl

3.1 Inleiding

RKBS Emmaus ligt in het Burgemeester Berkhoutpark in Voorschoten. Het gebouw dateert uit de jaren 70. Eind 2018 is de school aan de binnenkant opgeknapt. Het gebouw bevat 13 groepslokalen, 1 speellokaal, aparte ruimten voor intern begeleiders, een orthotheek, een personeelskamer en een directiekamer.

3.2 Identiteit

De Emmaus is een basisschool op rooms-katholieke grondslag. De naam "Emmaus" is ontleend aan het Lucas Evangelie, hoofdstuk 24 vers 13 t/m 35. In dit deel van het evangelie staat beschreven hoe Jezus de Emmausgangers ontmoet en met hen mee gaat naar Emmaus. Onderweg wordt gesproken over de gebeurtenissen die de laatste dagen in Jeruzalem hebben plaatsgevonden. Dit evangelie is mede inspirerend voor de missie van de Emmaus: zoals Jezus zijn leerlingen ontmoette en geheel voor hun belevenissen openstond, zo stelt ook de Emmaus zich open voor de leerlingen, hun ouders en leerkrachten om in gezamenlijkheid te werken aan opvoeding en ontwikkeling.

Een groot deel van de ouders is niet meer praktiserend katholiek, maar ze willen wel de normen en waarden van het katholieke geloof meegeven aan hun kinderen en kiezen daarom voor onze school. Wij willen dan ook bewust en binnen de huidige maatschappij omgaan met de katholieke identiteit. In ons onderwijs leggen wij een relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, actief burgerschap en sociale cohesie.

3.3 Kernwaarden van de school

De kernwaarden van Panta Rhei, 'vertrouwen, verbondenheid, verantwoordelijkheid' geven aan waar wij voor 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 Visie en missie van de school

Op de Emmaus hebben wij een nieuwe visie geformuleerd. Met de onderstaande vier kernzinnen geven wij aan wat onze stip op de horizon is:

Onderwijskundig

Kenmerkend voor ons onderwijs is dat leerlingen vaardigheden ontwikkelen waardoor ze hun talenten en kwaliteiten optimaal kunnen benutten. Ze krijgen inzicht in hun leerproces en zijn daar medeverantwoordelijk voor.

Professioneel

Wij zijn een veelzijdig team waarbij we gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.

Pedagogisch

Wij zorgen voor een veilige leeromgeving waarin het welbevinden van onze leerlingen centraal staat.

Maatschappelijk

Op onze school creëren we een leeromgeving waarin team, leerlingen, ouders en de samenleving bij elkaar betrokken zijn.

De missie van onze school is het bieden van uitstekend onderwijs. Vanuit deze vier kernzinnen komt concreet gedrag en handelen voort, zodat je invulling kunt geven aan de missie. Bovenstaande

schooleigen-visie past geheel binnen de visie op onderwijs van de stichting Pantà Rhei die hieronder wordt beschreven.

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

Leraren staan er echter niet alleen voor. Onze school staat midden in de samenleving en we werken intensief samen met ouders en andere partners in onze omgeving. We kijken naar binnen én naar buiten. We kijken terug én vooruit. We zijn alert op maatschappelijke ontwikkelingen en anticiperen daar zo goed mogelijk op. We willen onze leerlingen immers optimaal voorbereiden om straks als zelfstandige, verantwoordelijke en gelukkige burgers hun plek te vinden in de maatschappij. Een maatschappij die zich kenmerkt door ruimte voor en acceptatie van verschillen, verdraagzaamheid, kansengelijkheid, zorg en verantwoordelijkheid voor elkaar!

3.5 Het onderwijs

De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen vier en twaalf jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Er is een leerlingvolgsysteem; jaarlijks worden methode-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. In groep 6 en 7 wordt een voorlopige uitstroomverwachting gedeeld met ouders. Halverwege groep 8 volgt er een definitief schooladvies voor het voortgezet 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.

Wij willen bereiken dat kinderen, met interesse en plezier, actief betrokken zijn bij het onderwijs. Wij willen de leerlingen zelfstandigheid bijbrengen, waarbij zij zelf of door samenwerking in staat zijn te komen tot oplossingen bij vraagstukken of problemen. Kinderen leren op onze school dan ook om een tijd zelfstandig te werken. De school richt zich, binnen een klassikale setting, op de totale ontwikkeling van het individuele kind, zodat deze zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen. Wij werken door middel van gedifferentieerde instructie en met groepsoverzichten vanuit de onderwijsbehoefte van de kinderen. De instructie en verwerking sluiten hier zoveel mogelijk op aan, waardoor er zinvolle instructiemomenten ontstaan. Om het onderwijs op onze school uitdagend te houden, kiezen wij zoveel mogelijk voor verschillende werkvormen. Het digitale schoolbord en computers spelen hierbij een belangrijke rol.

Op de Emmaus werken we op basis van gezamenlijke kernwaarden van stichting Pantà Rhei: vertrouwen, verbondenheid en verantwoordelijkheid. De Emmaus wil een school zijn met een eigen gezicht. Wij werken met zijn allen, leerkrachten, kinderen én ouders, aan een school met een goede sfeer. Die sfeer, de manier van omgaan met elkaar, de uitstraling van de school, de omgeving en het gebouw: al deze factoren bepalen samen het klimaat van onze school. Als kinderen met plezier naar school gaan, ontwikkelen zij zich beter en gaat het leren meer vanzelf. Zij moeten zich op school veilig en op hun gemak voelen. Niet alleen binnen de muren van hun klas, maar ook in de rest van het schoolgebouw en op de schoolpleinen. Om dit te realiseren bieden wij de leerlingen ruimte voor hun creativiteit en zorgen er voor dat leerlingen zich vertrouwd voelen op school. Om onze school dit eigen gezicht te geven, schenken wij veel aandacht aan:

- een prettige school- en klassensfeer;
- handelingsgericht en opbrengstgericht werken;
- werken met groepsoverzichten voor rekenen, technisch- en begrijpend lezen, spelling;
- werken aan rust, regelmaat en orde;
- goede werkomstandigheden;
- goede relaties tussen leerlingen en leerkrachten;
- extra hulp voor kinderen die dat nodig hebben;

- moderne, duidelijke leermethoden en leermiddelen;
- een goede en constructieve relatie met ouders.

Op de Emmaus wordt veel aandacht besteed aan de veiligheid in de school. Het lesaanbod is gericht op sociale veiligheid. Daarnaast hebben wij aandacht voor de fysieke veiligheid in en om de school, door te zorgen voor een opgeruimde, schone en goed toegankelijke omgeving.

3.6 Leerlingen

Onze school telt rond de 335 leerlingen (stand van zaken 01-10-2018). Sinds 2008 hebben we een stabiele instroom van 45 vierjarige leerlingen per schooljaar. Hierdoor zijn we in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een school met 13 groepen. Er zijn 4 groepen 1/2, drie combinatiegroepen; 3-4, 5-6, 7-8 en zes reguliere groepen (3 t/m 8).

Veel leerlingen komen uit de directe omgeving van de school. De meeste kinderen hebben een Nederlandse nationaliteit. Daarnaast kennen we ook een verscheidenheid van kinderen met een andere achtergrond.

Ruim 65% stroomt uit naar Havo of VWO. De onderstaande tabel geeft de uitstroom van de voorgaande vier schooljaren weer.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
VWO	10	13	12	12
HAVO - VWO	7	7	6	10
HAVO	5	5	11	6
VMBO T - HAVO	3	5	1	3
VMBO T	9	9	10	8
VMBO T – VMBO K	4	1	1	1
VMBO K	-	1	1	1
VMBO B – VMBO K	-	1	-	-
VMBO B	-	-	-	-

3.7 Personeel en organisatie

De directie van de school bestaat uit twee vrouwelijke directeuren. Beiden zijn geregistreerd in het Schoolleidersregister PO. De directie wordt ondersteund door het managementteam (MT). Dit MT bestaat uit de twee directeuren, twee intern begeleiders, de onderbouwcoördinator en de bovenbouwcoördinator.

Daarnaast beschikt de school over een vakleerkracht voor bewegingsonderwijs. De groepen 3 t/m 8 hebben twee keer in de week les van de vakleerkracht. Binnen het team beschikken we over leerkrachten die gespecialiseerd zijn in verschillende richtingen. Het team wordt ondersteund door een onderwijsassistent. Ook is er de hele week een conciërge/ administratief ondersteuner aanwezig.

Het team bestaat uit 28 leden. Waarvan er 7 voltijd werken en 21 in deeltijd. De gemiddelde leeftijd van het team is ongeveer 43 jaar. Leerkrachten professionaliseren zich voortdurend middels teamscholing en het volgen van cursussen.

Er wordt gewerkt aan de professionele organisatie door ontwikkelteams. Er is een samenwerking in de bouwen alsook bouwdoorbrekend. Dit alles ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs en het vergroten van het pedagogisch-didactisch handelen van leraren.

De Emmaus heeft een medezeggenschapsraad (MR) bestaande uit 6 leden. Er nemen drie ouders deel aan de MR en drie teamleden. Elke acht weken is er een MR-vergadering. Een van de leden heeft ook zitting in de GMR.

De ouderraad (OR) is een zelfstandige verenging van de ouders van de Emmaus. De OR is verantwoordelijk voor het innemen van de vrijwillige ouderbijdrage. Zij ondersteunt de school bij de verschillende activiteiten in het schooljaar.

3.8 Huisvesting

Het gebouw bestaat uit 13 leslokalen. Daarnaast heeft de Emmaus een teamkamer die ook als werkruimte voor kinderen wordt gebruikt. Er zijn drie spreekkamers; de directiekamer, de IB-kamer en een losse spreekkamer. De school is voorzien van een bescheiden orthotheek. Er is een speelzaal die gebruikt wordt voor verschillende activiteiten. In de hallen bij de lokalen zijn gezamenlijke werkplekken. Voor de bewegingslessen in de groepen 3 t/m 8 wordt er gebruik gemaakt van “De Vliethorst” en “De Voorsprong”. De groepen 1/2 krijgen de bewegingslessen in de speelzaal. In schooljaar 2018-2019 is de gehele school aan de binnenkant geverfd.

In de toekomst worden de gemeenschappelijke hallen heringedeeld. De kasten worden anders in de ruimte geplaatst, waardoor er speel-leerpleinen ontstaan.

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 subsidies vanuit de gemeente, het samenwerkingsverband Leiden en incidentele subsidies van externe instanties zoals Fonds 1818. Deze worden apart verantwoord. Naast de middelen voor de begroting ontvangt de school een vrijwillige ouderbijdrage. 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 16 basisscholen in de gemeente Leidschendam-Voorburg (12), Den Haag Leidschenveen (1), Voorschoten (2) en Oegstgeest (1). Ruim 400 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. 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:

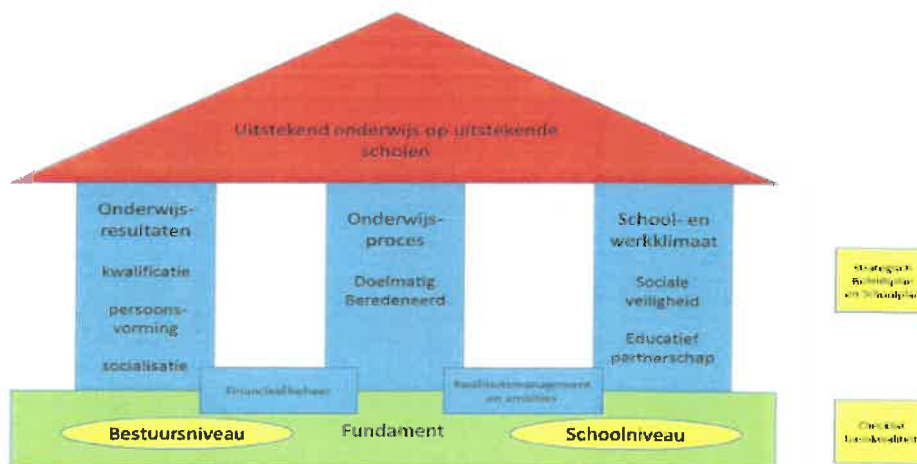
- ✓ de onderwijsresultaten in de doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming;
- ✓ het onderwijsproces: doelmatig, beredeneerd;
- ✓ het schoolklimaat: (sociale) veiligheid, educatief partnerschap;
- ✓ het kwaliteitsmanagement en de ambities: faciliteiten, personeelsbeleid, bestuurlijk handelen, 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. **een fundament:** zaken van administratieve of wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Deze zijn terug te vinden in de *Checklists Basiskwaliteit* (zie bijlage) en moeten op orde zijn.
2. **de pijlers:** dat wat onze school de leerlingen biedt.



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

- De school kan per jaargroep, bij zowel de M- als de E-toetsen, inzichtelijk maken welke leerwinst er in het afgelopen jaar behaald is binnen de vakgebieden BL, TL, RW en SP en kan deze leerwinst verklaren. Leerwinst wordt hierbij gedefinieerd als: welke vaardigheidsgroei de groep heeft doorgemaakt en hoe deze zich verhoudt tot de gewenste groei in de betreffende periode.
- De school geeft in de analyse van de resultaten van haar leerlingen blijk van het feit dat zij inzicht heeft in de leerbehoefte van haar leerlingpopulatie 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 heeft zicht op de onderwijsbehoefte van de leerlingpopulatie en heeft haar aanbod daarop aangepast.
- 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.
- Vanaf het schooljaar 2016-2017 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 leerlingpopulatie 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 leerlingadministratie 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 MR wordt ieder kwartaal 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 MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming en de MR minimaal 1x 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. Deze specialisten 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.

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.

Er zijn netwerken ingericht, bijvoorbeeld voor intern begeleiders, 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. 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 is een goede cyclus van planning en control en de financiën zijn op orde. Schoolgebouwen worden goed onderhouden, bij 25% van de scholen is sprake van nieuwbouw. Er wordt dan direct geïnvesteerd in nieuw meubilair, nieuwe leermiddelen en ict.

Het personeelsbeleid is voortdurend in ontwikkeling om adequaat in te kunnen spelen op maatschappelijke ontwikkelingen, bijvoorbeeld een dreigend tekort aan leraren. Er zijn loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden voor personeelsleden. Het nieuwe 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 2015-2019

In de afgelopen schoolperiode heeft de school zich verder ontwikkeld. Dit hebben wij gedaan op de verschillende onderdelen.

Onderwijs

- Nieuwe methode Veilig Leren Lezen in de groep 3
- Nieuwe methode Schrijfdans en pennenstreken
- Nieuwe methode Wijzer door de tijd
- Nieuwe methode Jeugdverkeerskrant
- De gehele school maakt gebruik van het Techniekmenu.
- Jaarlijks project in de gehele school.
- Schoolbreed worden muziekprojecten ingezet onder leiding van een externe deskundige.
- Interne cultuurcoördinator aangesteld en beleidsplan cultuureducatie is geschreven door de ICC-er.
- Rekencoördinator is ingezet en heeft een beleidsplan geschreven.
- Alle groepen hebben een touchscreen schoolbord.
- Er zijn ongeveer honderd ICT-devices aangeschaft voor het gebruik in de groepen.
- Alle groepen krijgen ORKA-lessen ter bevordering van groepsvorming.

Personeel

- De gesprekkencyclus is geoptimaliseerd.
- Inzet van de werkdruk verlagende gelden door het aannemen van een onderwijsassistent.
- Op alle dagen van de week is er een conciërge/ administratief medewerker aanwezig.
- Het team heeft scholing gehad over de betekenis en inzet van executieve functies.

Ouders

- Er is drie keer per week een inloopspreekuur voor de ouders bij de directie.
- Drie keer per jaar is er een kijkochtend in de klas.
- Jaarlijks een muzikuitvoering in het cultureel centrum.
- Kijkochtend ter afsluiting van het jaarlijks project.
- Ouder van nieuwe kleuters hebben 3 maanden voorafgaand aan de vierde verjaardag van het kind een intakegesprek met de directie.

Algemeen

- Er zijn nieuwe schooltijden ingevoerd.
- RI & E is up-to-date.
- Er is een structureel overleg met de TSO.

Verbeterpunten die nog niet voldoende gerealiseerd zijn:

- Duidelijke afspraken worden gemaakt over hoe en wanneer de uitslag van de leerling SCOL wordt besproken met leerling(en) en leerkracht(en).
- De leerlingen hebben de verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau.
- De leerlingen leren op doelmatige wijze samen te werken.
- Respons op vragenlijsten en enquêtes verhogen door actiever te informeren.
- De leraren maken de leerlingen mede-eigenaar van het leerproces.
- Jaarlijks de collegiale consultatie voortzetten in de groepen 1 t/m 8.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2019-2023

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

- De acties voortvloeiend uit het schoolplan 2015-2019;
- De doelstellingen binnen het Koersplan 2018-2022 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 2017 (Scholen met Succes);
- Resultaten van kwaliteitsmetingen;
- Opbrengsten van de school, zowel op cognitief gebied als op andere ontwikkelingsgebieden ;
- De leerlingprognose van de gemeente.

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:

Sterke punten	Zwakke punten
Veerkrachtig team Open cultuur Kijkochtend Intakegesprekken nieuwe kleuters Jaarlijks project Startgesprekken ICT in het onderwijs verweven Collegiale ondersteuning en samenwerking Individuele werkplekken buiten het lokaal Bovengemiddelde opbrengsten Breedgedragen visie	Schoolbrede afspraken maken en uitdragen naar leerlingen en ouders Expertise gespecialiseerde leerkracht inzetten Eigenaarschap bij de leerlingen Methode leidend Leerstofjaarklassensysteem Analyseren van toetsen Toegevoegde waarde groepsplannen nihil Sociale vaardigheden aanleren en toepassen Ontwikkeling van 21ste eeuwse vaardigheden
Kansen	Bedreigingen
Professionalisering cultuur Op teamniveau meer onderwijs inhoudelijk met elkaar spreken Ouders betrekken bij activiteiten in de school Ouderportaal Van rapport naar portfolio Beredeneerd aanbod groep 1-2 Doorgaande lijn gehele school Teamscholing ICT Inzetten van dag-/weektaak Adaptief onderwijs met ondersteuning van devices	Tijdsdruk opgelegd door externe partijen Alleen gericht op opbrengsten Verwachtingen en eisen ouders t.a.v. school Onvoldoende zicht op doorgaande leerlijnen en referentieniveaus Methode blind volgen Ondeugdelijk materiaal Vervangingsproblematiek/ leerkrachtentekort

Landelijke aandachtspunten:

Gezien de huidige ontwikkeling op de onderwijsarbeidsmarkt, zien wij het tekort aan leerkrachten en vervangers de komende vier jaar toenemen. Dit betekent dat we moeten gaan uitzien naar zij-instromers, onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners om het personeelsbestand op orde te houden. In samenwerking met de projectgroep onderwijsarbeidsmarkt van Panta Rhei wordt gekeken naar passende oplossingen.

6. Speerpunten van beleid

6.1 De brede ontwikkeling

6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- Scholen bieden hun leerlingen een beredeneerd aanbod: leerstof gericht op hetgeen de leerling moet beheersen om optimale kansen in het voortgezet onderwijs te hebben.
- De toetsresultaten van individuele leerlingen laten zien dat het leerrendement gelijk is aan of hoger is dan de gestelde verwachtingen (op basis van de voorlopige 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.
- 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.
- 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.
- In het schoolplan van iedere school is aangegeven op welke wijze de doeldomeinen 'kwalificatie', 'socialisatie' en 'persoonsoorming' aan bod komen.
- Het vakgebied 'techniek & wetenschap' wordt opgenomen in het curriculum en leraren worden hierin geschoold.
- 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.
- 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.
- 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.
- In 2019 heeft elke school beschreven waar zij op dat moment staat op het gebied van ICT, welke ambities zij in de komende planperiode wil realiseren en hoe en met welke middelen ze dat gaat doen. In 2022 heeft elke school deze ambities daadwerkelijk gerealiseerd.

6.1.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school

Vanuit onze nieuwe visie hebben wij de volgende ambities beschreven:

- Er is een beredeneerd aanbod voor de groepen 1 en 2.
- Wij bieden een veilige omgeving door het bieden van sociale vaardigheidstrainingen.
- Wij zetten devices in voor meer gepersonaliseerd onderwijs door middel van adaptieve en zelfcorrigerende software.
- Naast een Plusklas willen wij een Klusklas realiseren. Deze klas is bedoeld voor kinderen die uitstromen naar VMBO Basis en Kader.
- We breiden het muziekonderwijs uit naar drie projecten per jaar, gegeven door een vakdocent.
- De zaakvakken worden projectmatig en geïntegreerd aangeboden.

6.1.3 Huidige situatie: Kwalificatie

Op de Emmaus gebruiken wij de meeste moderne methoden die aansluiten bij de eisen die de hedendaagse maatschappij ons stelt. De methoden sluiten aan bij de leerbehoeften van onze kinderen

en de kerndoelen en referentieniveaus die door de onderwijsinspectie zijn opgesteld. Een overzicht van deze methoden is opgenomen in bijlage 1.

In principe wordt de leerstof in een doorgaande lijn aangeboden van groep 1 tot en met 8. Indien nodig wordt voor zorgleerlingen een beredeneerd en onderbouwd ontwikkelingsperspectief opgesteld. Onder zorgleerlingen vallen kinderen die naar boven of naar onder uitvallen, maar ook leerlingen die op sociaal emotioneel vlak bijzondere begeleiding nodig hebben.

Voor de toetsing van de leerstof maken wij gebruik van methode onafhankelijke en methode gebonden toetsen. De methodes worden ondersteund door software. Zowel voor het inoefenen van leerstof alsook voor de verwerking en toetsing.

Voor Nederlandse taal maken we gebruik van 'Fonemisch bewustzijn' en 'Schatkist' voor de groepen 1 en 2. In groep 3 werken we met 'Veilig Leren Lezen'. In de groepen 4 t/m 8 maken we gebruik van 'Taal/ Spelling in Beeld'. Voortgezet lezen in de groepen 4 t/m 8 is 'Estafette'. Deze groepen gebruiken 'Nieuwsbegrip XL' als methode voor begrijpend lezen.

Het rekenonderwijs krijgt vorm door 'Gecijferd bewustzijn' in de groepen 1 en 2. De andere groepen maken gebruik van 'Wereld in Getallen'.

Voor het onderwijs met betrekking tot techniek en wetenschap maken wij gebruik van het "Techniekmenu" en de methode "Argus Clou". Culturele vorming krijgt vorm door gebruik te maken van de methode "Moet je doen", lessen, voorstellingen en excursies vanuit het "Cultuurlab" en "KIJKkunst". Er worden drie muziekprojecten per jaar gerealiseerd onder begeleiding van Kees Sijbrandij.

Op de Emmaus werken wij volgens de methode van het opbrengstgericht werken. Er worden doelen opgesteld voor elke leerling. De leerling-resultaten worden geanalyseerd en gebruikt als uitgangspunt bij het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs.

Dit vereist bepaalde vaardigheden en kwaliteiten van de leerkracht; het handelingsgericht werken. Deze manier van werken zorgt ervoor dat wij ons vooral richten op wat kinderen nodig hebben. Dit noemen wij de onderwijsbehoeften.

Handelingsgericht werken is doelgericht. Aan de hand van de verzamelde gegevens van de leerlingen stellen wij duidelijke doelstellingen op voor een groep leerlingen. De onderwijsbehoeften en doelstellingen clusteren we, zo veel mogelijk, in drie niveaus. Aan de hand van deze niveaus stellen wij de groepsplannen op.

In groep 1 en 2 hebben we twee groepsplannen, een voor rekenen en een voor taal. In de groepen 3 t/m 8 stellen wij groepsplannen op voor vier verschillende vakgebieden: rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling.

Voor enkele kinderen, die zeer specifieke leerbehoeften hebben, stellen wij individuele handelingsplannen op.

Vanaf groep 6 en 7 wordt er in januari een uitstroomverwachting opgesteld. Dit is ter voorbereiding op het schooladvies in groep 8. Het schooladvies wordt opgesteld door de gegevens van het Cito Leerlingvolgsysteem, de rapportgegevens, de werkhouding en motivatie en de observaties van de leerkracht, intern begeleider en directie met elkaar te bespreken. Na de bespreking van de gegevens wordt er een schooladvies geformuleerd.

Leerlingen waarbij de prestaties sterk afwijken van de verwachtingen kunnen in oktober deelnemen aan een aanvullend onderzoek van het traject PO-VO van PPO Leiden.

Op de Emmaus is het ons streven om kinderen zo goed mogelijk onderwijs te geven. We gaan daarbij uit van de ontwikkelingsmogelijkheden en talenten van kinderen. We werken volgens de 1-zorgroute. Deze route beschrijft de manier waarop de zorg aan leerlingen in de groep, op school (en in de regio) kan worden vormgegeven. In de 1-zorgroute komen de trajecten van het opbrengstgericht werken, het handelingsgericht werken en het werken met groepsplannen samen. De 1-zorgroute schetst een eenduidige route voor leerlingenzorg, zowel voor de interne zorg op school als de externe zorg daarbuiten. Dit wordt stapsgewijs beschreven.

De interne zorg bestaat uit groeps- en leerlingbesprekingen en oudergesprekken. De groepsbespreking vindt drie keer per jaar plaats tussen de leerkracht en de intern begeleider. De laatste groepsbespreking is tevens een overdrachtsbespreking. Tweewekelijks komt de interne zorgcommissie bijeen (directie en

intern begeleiders) om nieuw aangemelde en reeds bekende aandachtsleerlingen te bespreken en indien nodig actie te ondernemen.

In ons team is specifieke deskundigheid beschikbaar rondom beeldcoaching, spelbegeleiding, kindercoaching, hoogbegaafdheid en remedial teaching. Ook hebben we een taalcoördinator, een orthopedagoog en gedragsspecialisten op school. De orthopedagoog van de Emmaus is gekwalificeerd om intelligentieonderzoeken af te nemen.

Bovenstaande basisondersteuning wordt gemonitord in ons schoolondersteuningsprofiel waarin we de prestaties en (kwaliteits)ontwikkeling van onze school in kaart brengen.

Samen met alle basisscholen en scholen voor speciaal (basis) onderwijs in de regio Leiden zorgen we ervoor dat er voor elk kind een passende onderwijsplek beschikbaar is. Dat noemen we 'zorgplicht'.

Onze school is, via het bestuur, lid van het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs regio Leiden (PPO). Als de interne zorg niet tot voldoende resultaat leidt, wordt de adviseur van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs (PPO) regio Leiden erbij betrokken. De leerling wordt besproken in een ondersteuningsteam (OT) waarbij in ieder geval de directeur, intern begeleider, leerkracht, adviseur PPO en de ouders aanwezig zijn. Voor overleg op maat kunnen ook nog andere externe partijen worden uitgenodigd om mee te denken.

De externe zorg bestaat uit handelingsgerichte begeleiding vanuit het PPO, handelingsgerichte diagnostiek (onderzoek bij orthopedagogen/psychologen) en verwijzingen naar andere vormen van (speciaal) onderwijs.

6.1.4 Huidige situatie onderwijskwaliteit in brede zin

Om vorm te geven aan socialisatie en persoonsvorming maken wij gebruik van verschillende methoden: Kinderen en hun sociale talenten, Tussen Hemel en Aarde, Taakspel, Orka-training, KIJKkunst, Techniekmenu. In de kleutergroepen worden lessen gegeven door leerkrachten gespecialiseerd in kindercoaching en spelbegeleiding. Een keer per jaar hebben wij een schoolbreed project van drie weken. Diverse groepen nemen deel aan een muziekproject. De groepen die hier niet aan deelnemen krijgen muziekworkshops.

6.1.5 Huidige situatie ICT-vaardigheden

Op de Emmaus maken wij gebruik van moderne leermethoden die (bijna) allemaal worden ondersteund door softwareprogramma's. Elke groep maakt minimaal vier keer in de week gebruik van flipbooks, ter ondersteuning van het onderwijs. Deze devices zijn dan gedurende een uur aanwezig in de klas.

In elke klas is er een smartboard aanwezig. Daarnaast maken de groepen 1 en 2 dagelijks gebruik van twee iPads in de groep. Voor de groepen 3 t/m 8 zijn er voor elke groep dagelijks twee flipbooks beschikbaar om in te zetten in de groep. Ook zijn er nog tien vaste computers aanwezig buiten de klas om in te zetten. Er is een verrijdbaar smartboard aanwezig dat onder andere ingezet wordt voor ondersteuning buiten de groep.

Alle leerlingen van groep 6 krijgen een typecursus aangeboden van 'Typeworld' en behalen een diploma aan het eind van groep 6.

Op de Emmaus krijgen alle kinderen dezelfde kansen en wordt het onderwijs dusdanig aangeboden dat zij zich kunnen ontwikkelen binnen hun mogelijkheden. Met andere woorden op de Emmaus streven wij naar het maximaal haalbare voor ieder kind op alle vlakken ongeacht afkomst en achtergrond.

6.1.6 Gewenste situatie

Op de Emmaus handelen wij vanuit een duidelijke visie. Dit zie je terug bij de besluiten die wij nemen en de keuzes die wij maken. De visie wordt breed gedragen door het personeel. Onze leerlingen krijgen gepersonaliseerd onderwijs. Ze werken op eigen leerlijnen en krijgen directe feedback door de leerkracht ondersteund door informatie vanuit de softwareprogramma's behorende bij de methoden. De inzet van de devices zijn nauw verweven met het onderwijs.

Op de Emmaus krijgen kinderen de kans om zich te ontwikkelen tot mensen met een positief en realistisch zelfbeeld die weten hoe ze moeten omgaan met moderne technologie. Ze zijn voldoende voorbereid op het omgaan met de eisen die de maatschappij waarin zij opgroeien aan hen stelt (omgaan met sociale media, digitale vaardigheden, informatieverwerking).

6.1.7 Verbeteractiviteiten met betrekking tot de brede ontwikkeling

Welk resultaat willen we realiseren?	Wat gaan we doen?
Er is een beredeneerd aanbod voor de groepen 1 en 2.	- Begeleiding door een externe specialist. - Inzet interne begeleider.
Wij bieden een veilige omgeving door het bieden van sociale vaardigheidstrainingen.	Inzet: ORKA, taakspel, sociale vaardigheidsmethode, kindercoaching, spelbegeleiding.
Wij zetten devices in voor meer gepersonaliseerd onderwijs door middel van adaptieve en zelfcorrigerende software.	- Keuze voor gepersonaliseerde digitale ondersteuning (Snappet, Gynzy, Memento). - Scholing team gepersonaliseerd onderwijs.
Naast een Plusklas willen wij een Klusklas realiseren. Deze klas is bedoeld voor kinderen die uitstromen naar VMBO Basis en Kader.	- Onderzoeken mogelijkheden om een Klusklas op te starten. - Plan van Aanpak opstellen. - Aanschaffen materialen. - Inroosteren in het curriculum. - Aantrekken van specialist.
We breiden het muziekonderwijs uit naar drie projecten per jaar, gegeven door een vakdocent.	Afsluiten contract muziekdocent.
De zaakvakken worden projectmatig en geïntegreerd aangeboden.	- Uitzetten bij ontwikkelteam door middel van een STAR. - Onderzoek naar projectmatige en geïntegreerde werkwijzen/ methoden.

6.2. De professionele organisatie

6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities • Personeelsleden nemen hun verantwoordelijkheid voor het onderhouden van hun professionele ontwikkeling en leggen hierover verantwoording af aan hun leidinggevende en aan elkaar. • In 2023 blijkt uit een enquête onder schoolleiding en leraren dat leraren zichtbaarder eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling en daartoe de ruimte en de middelen hebben gekregen. • De tevredenheidsenquête onder leerlingen in 2023 wijst uit dat leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte ervaren om zelf hun leerproces in te richten. • Op elke school is in 2023 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. • 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. • Uit periodieke peilingen onder personeelsleden blijkt dat sprake is van verlaging van de werkdruk.

6.2.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school

- Om ons team professioneler met elkaar te laten samenwerken, kiezen we ervoor om een nieuwe werkwijze te implementeren waarbij we procesmatig te werk gaan. Deze werkwijze kenmerkt zich door het volgen van een duidelijke planning van taken. De ontwikkelteams zijn belangrijke bij dit proces.
- We creëren momenten voor het team waarin leerkrachten gezamenlijk voorbereiden en plannen.
- Om leerkrachten van en met elkaar te laten leren wordt klassenconsultatie ingezet.

- De Emmaus heeft verschillende specialisten in de school. Hun expertise wordt functioneel en structureel ingezet.
- De leerkrachten zijn in staat om leerlingen op een positieve manier aan te spreken en hun intrinsieke motivatie te stimuleren.
- In alle groepen voeren de leerkrachten kindgesprekken waarin zij samen met de leerling bepalen aan welke doelen gewerkt gaat worden.
- De leerkrachten zijn in staat om middels dag- en weektaken de zelfstandigheid te bevorderen.
- Het team heeft kennis van de referentieniveaus en de doorgaande leerlijnen.

6.2.3 Huidige situatie: professionele cultuur/professioneel handelen

In schooljaar 2018-2019 krijgt het team ondersteuning van de CED-groep om meer procesmatig aan het werk te zijn, om processen eenduidig en efficiënt te laten verlopen. De begeleiding is vooral gericht op het begeleiden van een sterk MT. Vanuit deze nieuwe manier van werken zijn drie ontwikkelteams gevormd. Deze teams werken met een STAR-opdracht. De teams zijn zelfsturend. MT-leden maken een deel uit van elk ontwikkelteam zodat de vorderingen goed bewaakt worden. De begeleiding wordt voortgezet in schooljaar 2019-2020.

6.2.4. Huidige situatie: eigenaarschap voor leraren en voor leerlingen

De leerkrachten op de Emmaus zijn professionals. Zij zorgen voor een goede lesvoorbereiding en zijn goed in staat om analyses te maken van toetsgegevens. De leerkrachten zijn in staat om ouders adequaat op de hoogte te brengen van de ontwikkeling van hun kind. Dit gebeurt minimaal twee keer per jaar en meer indien nodig. Een gedeelte van de nascholing wordt teambreed aangeboden, daarnaast worden leerkrachten gestimuleerd om deel te nemen aan individuele scholing.

In de groepen 4 t/m 8 worden startgesprekken gevoerd met de ouders en het kind. Er is een start gemaakt met het voeren van kindgesprekken in groep 8. Hierbij mag het kind aangeven waar hij/zij aan wil werken in het komende jaar.

6.2.5 Gewenste situatie

De leerkrachten op de Emmaus zijn professionals. Ze beschikken over een goede kennis van de leerlijnen, referentieniveaus en gehanteerde methodes. Ze zijn eindverantwoordelijk voor de hun toevertrouwde groep. De leerkrachten benaderen kinderen, ouders en collega's op een positieve en professionele manier.

Om leerlingen meer eigenaarschap te geven over hun eigen leerproces voeren leerkracht en leerling twee keer per jaar gesprekken waarbij er samen doelen worden gesteld. Er wordt ook gesproken over talenten, kwaliteiten en belangstelling van het kind en hoe dit wordt ingezet. In alle groepen werken de leerlingen met een eigen dag- of weektaak. In het rapport beschrijft de leerling de eigen ontwikkelingen en vorderingen.

In school is een leerlingenraad aanwezig waarin elke klas (vanaf groep 5) een vertegenwoordiger heeft zitten.

6.2.6 Verbeteractiviteiten met betrekking tot bovenstaande

Welk resultaat willen we realiseren?	Wat gaan we doen?
Om ons team professioneler met elkaar te laten samenwerken, kiezen we ervoor om een nieuwe werkwijze te implementeren waarbij we procesmatig te werk gaan. Deze werkwijze kenmerkt zich door het volgen van een duidelijke planning van taken. De ontwikkelteams nemen een belangrijke rol in bij dit proces.	- Inzet nascholing en begeleiding CED-groep (De betere basisschool). - Inzetten van ontwikkelteams. - Taakduidelijkheid van de verschillende specialisten en taken in de school borgen.
We creëren momenten voor het team waarin leerkrachten gezamenlijk voorbereiden en plannen.	- Minimaal 4 keer per jaar. - Momenten worden opgenomen in de jaarplanning.

Om leerkrachten van en met elkaar te laten leren wordt klassenconsultatie ingezet.	- Minimaal 2 keer per jaar. - Interscholaire bezoeken.
De Emmaus heeft verschillende specialisten in de school. Hun expertise wordt functioneel en structureel ingezet.	- Ambulante overleg- en voorbereidingsmomenten creëren voor specialisten. - Gebruik maken van expertise centrum Panta Rhei
De leerkrachten zijn in staat om leerlingen op een positieve manier aan te spreken en hun intrinsieke motivatie te stimuleren.	Inzet nascholing.
De leerkrachten voeren kindgesprekken waarin samen met de leerling wordt bepaald aan welke sociaal emotionele en cognitieve doelen gewerkt gaat worden.	- Formulieren opstellen aan de hand waarvan gesprekken worden gevoerd. - Gebruik maken van leerlingtevredenheidsspeiling in het gesprek.
De leerkrachten zijn in staat om middels dag- en weektaken de zelfstandigheid van de leerlingen te bevorderen.	- Inzet nascholing. - Gebruik maken van het expertise centrum.
Het team heeft kennis van de referentieniveaus en de doorgaande leerlijnen.	- Inzet nascholing. - Gebruik maken van het expertise centrum.

6.3 *Maatschappelijke betrokkenheid*

6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities • 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). • Uit een tevredenheidsspeiling onder ouders in 2023 blijkt dat meer dan 95% van de ouders tevreden is over de communicatie en afstemming tussen voorschoolse opvang, school en naschoolse opvang. • Uit een tevredenheidsspeiling onder medewerkers van de school en kinderopvangorganisaties blijkt dat de samenwerking hoog gewaardeerd wordt en de meerwaarde voor de ontwikkeling van kinderen aantoonbaar is. • Uit de jaarlijkse overzichten van de schooladviezen en de plaatsing van onze oud-leerlingen na drie jaar uitstroom, blijkt dat het percentage onder en boven het gegeven advies kleiner is dan 5%. • 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.

6.3.2 Ambities en voorgenomen beleid van de school

- De Emmaus creëert een ouderportaal om ouders te informeren over de activiteiten op school en in de groep. Middels dit ouderportaal kunnen ouders zich tijdig inschrijven voor ouderhulp.
- Startgesprekken, voortgangsgesprekken en rapportgesprekken worden gevoerd waarbij de leerling vanaf groep 3 aanwezig is.
- De school communiceert op een open en proactieve manier met ouders.
- Door groepsdoorbrekende activiteiten te organiseren ontstaat er meer onderlinge betrokkenheid bij de leerlingen. Ze leren omgaan met elkaars verschillen, behoeftes en achtergronden.
- Kinderen op de Emmaus hebben oog voor anderen in de samenleving en zijn zo directer betrokken bij de maatschappij.

- De school geeft ouders meer inzicht geven over lesstof en leerinhouden.
- Ouders geven gastlessen over hun beroep, hobby of sport.
- De Emmaus wil meer feedback organiseren.
- De directie verbetert de samenwerking met de verschillende scholen voor het Voortgezet onderwijs in de omgeving.
- De Emmaus werkt samen met een TSO die zorgt voor kwalitatief goede opvang tussen 12.00-13.00 uur.

6.3.3 Huidige situatie: educatief partnerschap

De Emmaus kent een zeer betrokken ouderpopulatie. Elke maand worden de ouders geïnformeerd middels een nieuwsbrief. Deze nieuwsbrief bevat algemene onderwerpen en mededelingen van de directie en het team. De formele communicatie verloopt via het communicatiesysteem Digiduif. In twee groepen loopt een pilot voor het ouderportaal Klasbord.

Om de ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind op school, hanteren wij een vaste gesprekkencyclus. De cyclus bestaat uit een start(verwachtings)gesprek, een voortgangsgesprek en/of een rapportgesprek.

Tijdens het schooljaar zijn er drie kijkmomenten waarbij ouders een half uur in de klas een les bij kunnen wonen en is er een kijkmoment naar aanleiding van het jaarlijks project. Daarnaast zijn ouders altijd welkom bij de opening van festiviteiten die op het schoolplein plaatsvinden. Op deze momenten hebben ouders de mogelijkheid een "kijkje in de keuken" te nemen.

6.3.4. Huidige situatie: samenwerking 0-12 jaar

Van de meeste kinderen die bij ons op school starten, ontvangen wij van de peuterspeelzalen/kinderdagverblijven informatie over het kind. Verder wordt nauw samengewerkt met de Tussenschoolse opvang (TSO) van Norlandia. Tweemaandelijks is er intensief overleg tussen de directie en de coördinator van de TSO over de kwaliteit en het verloop van de overblijf. Verschillende BSO-organisaties komen kinderen na schooltijd ophalen. Met deze organisaties wisselen wij regelmatig informatie uit.

6.3.5. Huidige situatie: aansluiting met het voortgezet onderwijs

De Emmaus onderhoudt nauw contact met scholen voor voortgezet onderwijs (VO) in de omgeving. De groepen 7 en 8 bezoeken gedurende het schooljaar vier VO-scholen. Voor alle leerlingen wordt een onderwijskundig rapport opgesteld dat gedeeld wordt met de VO-school naar keuze. Diverse scholen houden ons op de hoogte van de vorderingen van onze oud leerlingen.

6.3.6 Gewenste situatie

Op de Emmaus werken school, ouders en leerlingen actief samen aan de ontwikkeling van het kind. Een goed partnerschap van school en ouders is van grote waarde voor zowel de leervorderingen als ook de sociaal emotionele ontwikkeling van het kind. De ouders worden goed en tijdig geïnformeerd over alles wat er speelt op school.

6.3.7 Verbeteractiviteiten met betrekking tot bovenstaande

Welk resultaat willen we realiseren?	Wat gaan we doen?
De Emmaus creëert een ouderportaal om ouders te informeren over de activiteiten op school en in de groep. Middels dit ouderportaal kunnen ouders zich tijdig inschrijven voor ouderhulp.	- Keuze maken voor een passend ouderportaal. - Ouders en team informeren over de werking van het ouderportaal.
Startgesprekken, voortgangsgesprekken en rapportgesprekken worden gevoerd waarbij de leerling vanaf groep 3 aanwezig is.	Ouders informeren over de aanpak en werkwijze van de gesprekkencyclus.
De school communiceert op een open en proactieve manier met ouders.	- We kiezen een ander communicatiemiddel om ouders te informeren.

	- Bereikbaarheid leerkracht en directie is duidelijk voor ouders omschreven. - School stelt een kader op waarin beschreven staat op welke manier wij met ouders communiceren (eenduidigheid).
Door groepsdoorbrekende activiteiten te organiseren ontstaat er meer onderlinge betrokkenheid bij de leerlingen. Ze leren omgaan met elkaars verschillen, behoeftes en achtergronden.	Uitzetten bij ontwikkelteam door middel van een STAR.
Kinderen op de Emmaus hebben oog voor anderen in de samenleving en zijn zo directer betrokken bij de maatschappij.	- Contacten met zorgcentrum Adegeest. - Kerkvieringen. - Deelname aan projecten van goede doelen. - Uitnodigen van gastsprekers van diverse instanties.
Ouders meer inzicht geven over lesstof en leerinhouden.	- Ouders aan het begin van het schooljaar informeren over de leerinhouden per leerjaar. 1 t/m 3: informatieavond. 4 t/m 8 informatiebrief. - Maandelijks een wisselend onderwijsinhoudelijk onderwerp in nieuwsbrief.
Ouders geven gastlessen over hun beroep, hobby of sport.	- Intakeformulier aanpassen en ouders bevragen over hun bereidheid tot het geven van een gastles. - Naar aanleiding van een project ouders vragen om gastlessen te geven.
De Emmaus wil meer feedback organiseren.	Iedere twee jaar tevredenheidsonderzoeken uitzetten bij ouders, leerlingen en teamleden.
De directie verbetert de samenwerking met de verschillende scholen voor het Voortgezet onderwijs in de omgeving. Hiermee willen we bereiken dat er een betere aansluiting is tussen POVO. Ook willen we weten of een kind conform ons schooladvies in het VO zit.	- De directie organiseert een samenwerking met de andere scholen van Panta Rhei in de regio Leiden om gezamenlijk de samenwerking te verbeteren met VO-scholen.
De Emmaus werkt samen met een TSO die zorgt voor kwalitatief goede opvang tussen 12.00-13.00 uur.	- De Emmaus heeft een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met een nieuwe TSO. - De directie heeft elke zes weken een voortgangsoverleg met de coördinator van de TSO.

6.3.8 Personeelsbeleid in het algemeen

Het integraal/strategisch personeelsbeleid wordt op bovenscholings 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, er zijn kijkwijzers om de ontwikkeling van leraren van startbekwaam via basisbekwaam naar vakbekwaamheid te volgen, 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 bevoegde leraren voor de groepen die ondersteund kunnen worden door vakleerkrachten (gym), onderwijsassistenten en/of leerkrachtondersteuners. 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 goed onderwijs. In de periode 2016-2019 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 onderwijskundig leiderschap van de directeur;
- het vergroten van de vakkennis van medewerkers: bijvoorbeeld met betrekking tot de toepassing van ICT in het onderwijs.

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

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, interscolaire bezoeken tussen verschillende scholen binnen de stichting en coaching van het managementteam zijn ingezet om de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelbehoefte van medewerkers in kaart te kunnen brengen zodat daar vanuit de directie van de school gericht op gestuurd kan worden.

De directie bestaat uit twee directeuren die gezamenlijk integraal verantwoordelijk zijn voor het reilen en zeilen van de school. Beide directeuren staan geregistreerd in het schoolleidersregister. Er is een duidelijke taakverdeling.

7. Bedrijfsvoering

7.1 Ondersteunende processen

Op het bestuurskantoor van Panta Rhei zijn beleidsmedewerkers op het gebied van financiën, huisvesting, HRM en kwaliteitszorg die de school ondersteuning bieden.

7.2 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;
- 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 en de bestuurder. Voorafgaand verschijnt een begrotingsbrief waarin de controller beschrijft 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 het bestuur legt de totale meerjarenbegroting – waarin een koppeling is gelegd met het Koersplan 2018-2022 - 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 het College van Bestuur 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.

7.3 Externe contacten: de omgeving van de school

De Emmaus onderhoudt met verschillende organisaties contacten. Een van de directeuren sluit aan bij het directieoverleg binnen Panta Rhei, de ander bezoekt de directiekring en directieberaad Voorschoten. Met de ons omringende burens onderhouden wij een vriendelijk contact.

Zoals al eerder beschreven onderhoudt de Emmaus nauw contact met peuterspeelzalen, kinderdagverblijven, scholen voor het voortgezet onderwijs, VSO, TSO en BSO.

Er worden contacten onderhouden met instanties zoals Passend Primair Onderwijs Leiden, gemeente, openbare orde, leerplicht ambtenaar, schoolmaatschappelijk werk, bureau Halt, de vertrouwenspersoon, Centrum voor Jeugd en Gezin, veilig thuis, onderwijsadviesinstellingen en particuliere specialisten.

7.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Welk resultaat willen we realiseren?	Wat gaan we doen?
Verbetering van de kwaliteit van de TSO.	- De directie heeft elke zes weken een voortgangsoverleg met de coördinator van de TSO. - We realiseren een kwalitatief hoogwaardige TSO.

7.5. Meerjarenbegroting 2019-2023 op hoofdlijnen

Onderstaand overzicht is ontleend aan het bestuursformatieplan 2019-2020 t/m 2022-2023. Hierin is de in december 2018 vastgestelde meerjarenbegroting 2019-2022 omgerekend naar een begroting op basis van schooljaren door de onderscheidende posten in bijvoorbeeld de begroting 2020 voor 7/12 deel toe te rekenen aan het schooljaar 2019-2020 en 5/12 deel toe te rekenen aan het schooljaar 2020-2021. Deze meerjarenbegroting is vervolgens voor de personele inkomsten en uitgaven aangepast naar de personele inzet in fte's en de hierbij behorende loonkosten, de in maart 2019 bekend geworden wijzigingen in de subsidies voor werkdrukvermindering en onderwijsachterstanden.

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

		2019	2020	2021	2022	2023
		Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	1.619.819	1.665.792	1.696.826	1.734.326	1.754.181
	3.2 Overige overhei..	9.000	9.000	9.000	9.000	9.603
	Subtotaal	1.628.819	1.674.792	1.705.826	1.743.326	1.763.784
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	1.402.619	1.400.078	1.411.244	1.453.933	1.476.311
	4.2 Afschrijvingen	48.929	61.915	59.023	57.940	40.932
	4.3 Huisvestingslast..	66.671	65.671	66.671	65.671	56.884
	4.4 Overige lasten	97.650	97.900	101.900	101.900	98.367
	Subtotaal	1.615.869	1.625.565	1.638.837	1.679.444	1.672.494
Bedrijfsresultaat		12.951	49.227	66.988	63.882	91.290

Onderdeel van de vastgestelde meerjarenbegroting is de investeringsbegroting waarin de investeringen in meubilair, lesmethoden en ICT apparatuur is opgenomen. De bij deze investeringen behorende afschrijvingskosten zijn verwerkt in bovenstaande meerjarenbegroting. De investeringsbegroting is opgesteld tot en met het kalenderjaar 2022.

	2019	2020	2021	2022	Totaal
4210 Investerings meubilair	-€141.350	-	-	-	-€141.350
4214 Investerings gymmeubilair	-€1.500	-	-	-	-€1.500
4220 Investerings leermiddelen	-€31.000	-€40.000	-€20.000	-€50.000	-€141.000
4230 Investerings inventaris en apparatuur	-€1.500	-	-	-	-€1.500
4233 Investerings (buiten)speelmateriaal	-€16.500	-€1.500	-€1.500	-€1.500	-€21.000
4240 Investerings ICT en computers	-€10.000	-	-€20.000	-	-€30.000
4241 Investerings computers en printers	-€21.500	-	-	-	-€21.500
4243 Investerings Digiborden en Touchscreens	-€10.000	-	-	-	-€10.000
4250 Investerings overige mva	-€11.000	-	-	-	-€11.000
Eindtotaal	-€244.350	-€41.500	-€41.500	-€51.500	-€378.850

De kosten voor het gebruik van een digitale adaptieve methode zijn op het moment van schrijven van dit schoolplan nog onbekend. Wel is duidelijk dat daarvan tot en met 2021 50% van de licentiekosten door het bestuur wordt betaald.

Kosten voor externen:

	2019	2020	2021	2022
ORKA: sociale vaardigheidstraining	-€3.000	-€3.000	-€3.000	-€3.000
Kees Sijbrandij: Muziekonderwijs	-€3.500	-€3.500	-€3.500	-€3.500
CED- groep: ten behoeve van teamscholing	-€11.000	-€11.000	-	-

Bijlagen

Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

Domein Taal – Spelling - Lezen		
Methode	Groepen	Vervanging
Schatkist	1-2	2019
Fonemisch bewustzijn	1-2	2019
Veilig Leren Lezen	3	2026
Taal in Beeld	4 t/m 8	2020
Spelling in Beeld	4 t/m 8	2020
Estafette	4 t/m 8	2021
Nieuwsbegrip XL	4 t/m 8	Jaarlijkse licentie
Domein Rekenen		
Methode	Groepen	Vervanging
Schatkist	1-2	2019
Gecijferd bewustzijn	1-2	2022
Wereld in getallen 4	3 t/m 8	2022
Domein Schrijven		
Methode	Groepen	Vervanging
Schrijfdans	1-2	2026
Pennenstreken	3 t/m 8	2026
Domein Wereldoriëntatie		
Methode	Groepen	Vervanging
Engels - Groove me	1 t/m 8	2022
Aardrijkskunde – Wereldzaken	3 t/m 8	2023
Geschiedenis – Wijzer!	3 t/m 8	2025
Natuur en Techniek – Argus Clou	3 t/m 8	2022
Verkeer – Veilig Verkeer Nederland	1 t/m 8	2019
Overige domeinen		
Methode	Groepen	Vervanging
Expressie - Moet je doen	1 t/m 8	2019
Levensbeschouwelijke vorming – Hemel en Aard	1 t/m 8	Abonnement
Sociaal emotionele ontwikkeling – Kinderen en hun sociale talenten	1 t/m 8	2020

Schema leertijden

	Groep 1 en 2	Groep 3 en 4	Groep 5 en 6	Groep 7 en 8
Lichamelijke ontwikkeling (gym en buiten spelen)	25%	17,5%	12,5%	10%
Taal	15%	25%	25%	22,5%
Rekenen	5%	25%	20%	20%
Wereldoriëntatie	10%	5%	20%	25%
Expressievakken	17,5%	17,5%	12,5%	12,5%
Werken met zintuiglijk en ontwikkelingsmateriaal	17,5%			
Anders (levensbeschouwelijke vorming, zelfredzaamheid, seksuele voorlichting)	10%	10%	10%	10%

Overzicht toetsinstrumenten (methode ongebonden)

Domein Taal – Spelling – Lezen	
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>
Cito LOVS – Taal voor kleuters	1-2
Cito LOVS - Spelling	3 t/m 8
Cito LOVS - Werkwoordspelling	7-8
Cito LOVS - DMT	3 t/m 8
Cito LOVS - AVI	3 t/m 8
Cito LOVS – Begrijpend Lezen	3 t/m 8
Domein Rekenen	
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>
Cito LOVS – Rekenen voor kleuters	1-2
Cito LOVS – Rekenen en Wiskunde	3 t/m 8
Domein Wereldoriëntatie	
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>
Verkeer – Praktisch verkeersexamen	7
Verkeer – Theoretisch verkeersexamen	7
Overige domeinen	
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>
Centrale Eindtoets	8

Format jaarplan en jaarverslag

Via schoolmonitor

Checklist basiskwaliteit school

Dit document is opgenomen als losse bijlage bij het schoolplan.

Vaststelling

Hiermee verklaart de Medezeggenschapsraad van RK Emmaus in te stemmen met het van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 geldende schoolplan van bovengenoemde school

Namens de medezeggenschapsraad

naam mevr. Mariëlle van Dorp

handtekening.....

functie Voorzitter MR

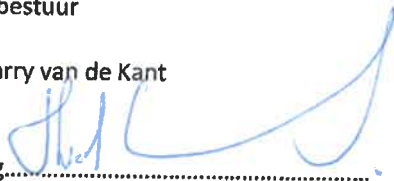
plaats Voorschoten

datum 14 juni 2019

Het College van Bestuur van Stichting Panta Rhei heeft het van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 geldende schoolplan van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bestuur

naam: mr. Harry van de Kant

handtekening.....

functie: Voorzitter College van Bestuur

plaats: Leidschendam

datum: 19-06-2019.....