



Schoolplan 2023-2027

‘Samen Onderweg’

RK Emmaus te Voorschoten

Inhoud

Inhoud.....	2
1. Samenvatting.....	4
1.1 Terugblik.....	4
1.2 Ambities	4
1.3 Hoe gaan we dit realiseren?	4
1.4 Tot slot	4
2. Inleiding	5
2.1 Het schoolplan	5
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027.....	5
2.3 Gebruikte kaders	5
2.4 Koersplan, schoolplan, jaarplan en jaarverslag	5
3. Algemene schoolbeschrijving	6
3.1 Inleiding.....	6
3.2 Identiteit.....	6
3.3 Kernwaarden van stichting Panta Rhei	6
3.4 Visie van de school.....	6
3.5 Het onderwijs.....	7
3.6 Leerlingen.....	8
3.7 Personeel en Organisatie	8
3.8 Huisvesting	9
3.9 Financiën	9
3.10 Stichting Panta Rhei	9
4. Kwaliteit van de school	10
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?.....	10
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	13
5. Analyse van de school.....	15
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023	15
Onderwijs.....	15
Personeel	15
Ouders	15
Algemeen.....	16
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027	16
5.3 Sterkte-zwakte analyse	16
6. Speerpunten van Beleid	17
6.1 Inleiding.....	17
6.2 Nieuwe ambities voor de komende vier jaar.....	17
6.2.1 Eerste ambitie	17
6.2.2 Tweede ambitie	17
6.2.3 Derde ambitie	18

6.2.4 Vierde ambitie	18
6.2.5 Vijfde ambitie.....	19
6.3 Behouden en bekrachtigen.....	19
7. Personeelsbeleid.....	21
7.1 Zesde ambitie	22
8. Bedrijfsvoering.....	23
8.1 Ondersteunende processen.....	23
8.2 Financieel beleid	23
Externe contacten: de omgeving van de school.....	23
Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	24
9. Bijlagen	25
9.1 Meerjarenplanning	25
9.2 Overzicht leerstofaanbod en vervanging.....	25
9.3 Schema leertijden	27
Overzicht toetsinstrumenten	28
Format Jaarplan en Jaarverslag	28
Checklist basiskwaliteit school	28
10. Vaststelling	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 schooljaren tussen 2019-2023. Vanaf maart 2020 heeft de wereld te kampen met een wereldwijde pandemie. Deze heeft een grote invloed gehad op het onderwijs zelf en de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden. Desondanks is het gelukt om een groot aantal doelen te realiseren. Naast het schoolplan hebben we ook nog andere doelen gerealiseerd. Dit is terug te lezen in hoofdstuk 5.

1.2 Ambities

In de komende schoolplan periode willen we ervoor zorgen dat de veranderingen uit de vorige schoolplanperiode goed verankerd worden in de organisatie. Daarnaast willen wij zowel duurzaamheid als burgerschap een meer prominente plek geven in het onderwijs.

1.3 Hoe gaan we dit realiseren?

In dit schoolplan zijn de doelen verdeeld over de komende vier jaar. Elk jaar wordt er een jaarplan opgesteld. Gedurende het schooljaar wordt de voortgang van de gestelde doelen gemonitord. In de maand juni van elk schooljaar evalueren wij het jaarplan tijdens de jaarevaluatie en dit wordt vastgelegd in een jaarverslag. Voor evaluatie wordt de input van het team, ontwikkelteams¹ en de MR gebruikt. De uitkomsten worden meegenomen in het jaarplan van het aansluitende schooljaar.

1.4 Tot slot

Onze prioriteit ligt bij het primaire proces: de cognitieve en sociale 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 2027...

- Zorgt vanuit kansengelijkheid voor uitdaging en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle leerlingen en realiseert doorgaande leer- en ontwikkelingslijn;
- 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.

¹ Er zijn jaarlijks ongeveer drie ontwikkelteams. Ieder teamlid neemt deel aan een van deze teams. Een team krijgt een inhoudelijke opdracht waarmee zijn aan het werk gaan. Deze opdrachten komen voort uit het schoolplan.

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2023-2027 van RK Emmaus. De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

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

2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2023-2027

Dit schoolplan is opgesteld door de directie van de Emmaus in samenwerking met teamleden, ouders en leerlingen. Er is aan het schoolplan gewerkt tijdens studiedagen en vergaderingen. Ook wordt de input vanuit de tevredenheidsspeiling van 2021 meegenomen in de plannen. Tijdens het schrijven zijn het team en de medezeggenschapsraad geïnformeerd en geraadpleegd.

De medezeggenschapsraad heeft een brainstormsessie georganiseerd voor ouders waarin zij werden uitgenodigd om mee te denken aan de onderwerpen van het nieuw op te zetten schoolplan. Deze uitkomsten zijn meegenomen in de besprekingen met het team en hebben een plek gekregen binnen de beschreven ambities.

Het College van Bestuur van Panta Rhei, het bevoegd gezag van de school, heeft het school-plan na instemming van de medezeggenschapsraad, vastgesteld. Het vastgestelde document is – conform regelgeving – naar de Inspectie van het Onderwijs gezonden ter kennisname.

2.3 Gebruikte kaders

Bij het opstellen van dit schoolplan zijn de volgende kaders gebruikt:

- De wettelijke kaders, waaronder de Wet op het primair onderwijs en de Wet passend onderwijs;
- Het Koersplan 2022-2026 van Panta Rhei;
- De notitie Visie op kwaliteit van Panta Rhei;
- De recente CAO-PO;
- Schoolplan 2019-2023, inclusief evaluatie;
- Het schoolondersteuningsplan.

2.4 Koersplan, schoolplan, jaarplan en jaarverslag

In schooljaar 2021-2022 is het koersplan van Panta Rhei opgesteld. Hierin staan de ambities beschreven die het uitgangspunt zijn voor het schoolplan. In schooljaar 2022-2023 is het schoolplan opgesteld voor onze school. Vanuit dit schoolplan worden de jaarplannen opgesteld. 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 augustus. Aan het eind van het schooljaar volgt het jaarverslag waarin wordt beschreven welke doelen er behaald zijn.

3. Algemene schoolbeschrijving

Stichting Panta Rhei

Overgoo 13

2266JZ Den-Haag

Tel: 070-3879900

e-mail: info@stichtingpantarhei.nl

RK Emmaus

Elstlaan 4

2252LC Voorschoten

Tel: 071-5615451

e-mail: info@rk-emmaus.nl

3.1 Inleiding

Onze school ligt op een prachtige plek. Er is een natuurlijk groene omgeving doordat de school aan de rand van het dorpspark ligt. Hierdoor is de school alleen lopend of fietsend te bereiken. Het schoolgebouw bestaat uit 13 lokalen en heeft een eigen speelzaal. Verder zijn er nog aparte spreekkamers en kantoren. Het team kan samenkomen in de huiskamer van de school. Deze ruimte wordt ook als extra onderwijsplek ingezet.

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 meegaat 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 stichting Panta Rhei

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 Visie van de school

Op de Emmaus hebben wij onze visie geformuleerd op drie verschillende gebieden. 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 Panta Rhei die hieronder wordt beschreven.

3.5 Het 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. We vinden dat leerlingen zich in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving moeten kunnen ontwikkelen. Waar ze kunnen werken aan hun eigen doelen en waar doelen ambitieus worden gesteld.

Dit onderwijs wordt vormgegeven door competente en gemotiveerde leerkrachten. Zij krijgen hierbij ondersteuning van elkaar en van onderwijsassistenten. Samen geven wij het onderwijs vorm.

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 en verantwoordelijke 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.

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 Panta 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 ervoor dat leerlingen zich vertrouwd voelen op school. Om onze school dit eigen gezicht te geven, schenken wij veel aandacht aan:

1. Een prettige school- en klassensfeer;
2. Handelingsgericht en opbrengstgericht werken;
3. Werken met groepsoverzichten voor rekenen, technisch- en begrijpend lezen, spelling;
4. Werken aan rust, regelmaat en orde;
5. Goede werkomstandigheden;
6. Goede relaties tussen leerlingen en leerkrachten;
7. Extra hulp voor kinderen die dat nodig hebben;
8. Moderne, duidelijke leermethoden en leermiddelen;
9. 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 284 leerlingen (stand van zaken 01-02-2023). Twee jaar geleden hebben wij ervoor gekozen om de instroom te verlagen van 45 naar 30 vierjarige leerlingen per kalenderjaar. Dat betekent dat de komende jaren de combinatie groepen verdwijnen in de midden- en bovenbouw. De school krimpt van 11 naar 9 klassen.

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.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
VWO	8	18	16	9
Havo-VWO	5	4	7	2
Havo	11	5	5	6
VMBO T/Havo	4	3	5	1
VMBO T	7	4	-	7
VMBO G/T	-	2	1	-
VMBO K/T	5	2	1	2
VMBO Kader	2	3	-	4
VMBO B/K	-	-	-	1
VMBO B	-	-	-	-
Geen advies	-	-	-	1
Totaal aantal leerlingen	42	41	35	33

3.7 Personeel en Organisatie

De school heeft een geregistreerde directeur. De directie wordt ondersteund door het managementteam (MT). Onderdeel van het MT zijn de twee intern begeleiders en de twee bouwcoördinatoren. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

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, zoals taal-lezen en excellente leren. Het team wordt ondersteund door een onderwijsassistent. Ook is er de hele week een conciërge/ administratief ondersteuner aanwezig.

Het team bestaat uit 27 leden. Waarvan er 3 voltijd werken en 24 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. Er wordt gebruik gemaakt van ontwikkelteams. Elk ontwikkelteam krijgt jaarlijks een opdracht. Deze opdrachten komen voort uit het schoolplan. 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.

Op de Emmaus wordt procesmatig gewerkt. De manier van werken kenmerkt zich door het werken in fases. Cyclisch is er aandacht voor de verschillende fases binnen het procesmatig werken. Er worden weloverwogen keuzes gemaakt. Hierbij wordt er telkens opnieuw bepaald wat de haalbaarheid is en of de doelen aansluiten bij de ambitie van de school.

In onze visie hebben we beschreven dat het welbevinden centraal staat. Daarom hebben we een vaste samenwerking opgezet met Rino Vijverberg (sociale vaardigheden: ORKA-training) en Kees Sijbrandij (muzieklessen) voor gastlessen. Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben we nog twee jaar een vakdocent drama vanuit Lukida. We zijn ervan overtuigd dat we op deze wijze de kinderen adequaat ondersteunen om hun welbevinden te verhogen.

De Emmaus heeft een medezeggenschapsraad (MR) bestaande uit 6 leden. De raad heeft een gelijke vertegenwoordiging van ouders en personeelsleden. Ongeveer elke acht weken is er een MR-vergadering. Afwisselend neemt een MR-lid deel aan de GMR.

De ouderraad (OR) is een zelfstandige vereniging 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 voor leerlingen gedurende het schooljaar, zoals het schoolreisje, Sinterklaas, Kerst, Pasen en de Konings spelen.

3.8 Huisvesting

Het gebouw bestaat uit 13 leslokalen. Daarnaast heeft de Emmaus een teamkamer die soms als extra werkruimte voor kinderen wordt gebruikt. Er zijn drie spreekkamers; de directiekamer, de IB-kamer en een losse spreekkamer. De school is voorzien van een orthotheek (leermiddelenbibliotheek). Er is een speelzaal die gebruikt wordt voor verschillende activiteiten. In de hallen bij de lokalen zijn speel-leerplekken die gebruikt worden door de klassen die naast de ruimte zitten.

Voor de bewegingslessen in de groepen 3 t/m 8 wordt er gebruik gemaakt van sporthal “De Vliethorst” en gymzaal “De Voorsprong”. De groepen 1/2 krijgen de bewegingslessen in de speelzaal.

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 rooms katholiek, algemeen bijzonder en openbaar primair onderwijs.

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

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

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

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

4. Kwaliteit van de school

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

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

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

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

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

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

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

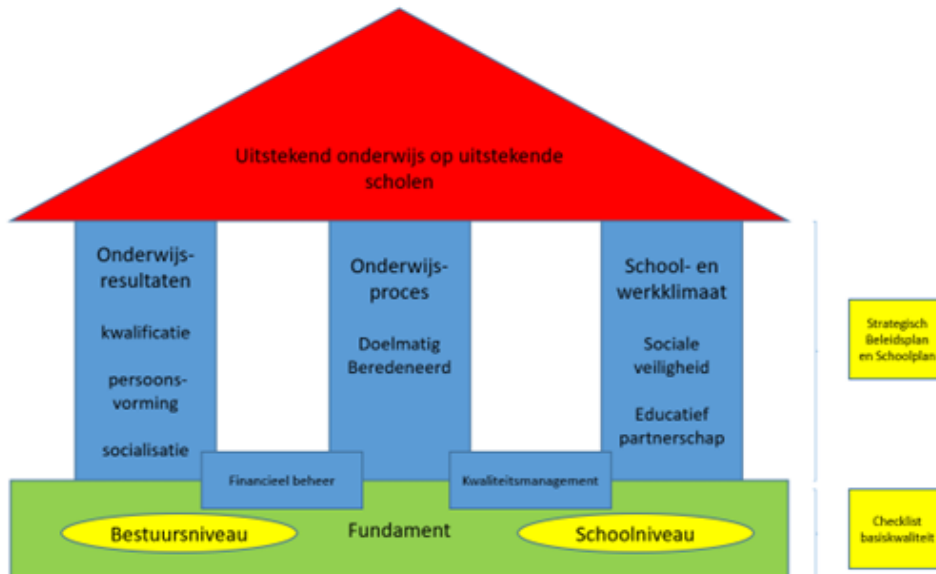
Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit.

Wanneer wij spreken over onderwijskwaliteit dan onderscheiden wij twee niveaus. Deze niveaus dragen samen bij aan de realisatie van 'uitstekend onderwijs op uitstekende scholen'.

Wij onderscheiden:

1. **Een fundament:** zaken van administratieve en wet-/regelgevende aard die aan de basis liggen van uitstekend onderwijs op uitstekende scholen. Deze zijn bijvoorbeeld terug te vinden in de wet op het primair onderwijs (bijvoorbeeld: het ononderbroken ontwikkelingsproces, de verplichte vak- en vormingsgebieden, bevoegd personeel) en het toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs (de kwaliteitsgebieden *onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat, onderwijsresultaten sturen, kwaliteitszorg en ambitie*, met de bijbehorende standaarden). In de *Checklists Basiskwaliteit* zijn de administratieve verplichtingen opgenomen. Jaarlijks worden de lijsten geactualiseerd, zij dienen als hulpmiddel voor scholen en bestuursbureau.
2. **De pijlers:** dat wat Panta Rhei haar leerlingen bovenop de basiskwaliteit – i.c. de kwaliteitsgebieden en standaarden van de Inspectie – biedt. Deze pijlers zijn bijvoorbeeld terug te vinden in c.q. afgeleid van de missie, visie, kernwaarden, strategische thema's en geformuleerde ambities in het koersplan op stichtingsniveau en in de schoolplannen van de scholen. Deze zijn tot stand gekomen op basis van input van diverse betrokkenen bij de stichting.

Het geheel kunnen we visualiseren in de volgende afbeelding:



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

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

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

PIJLER: Onderwijsresultaten

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor onderwijsresultaten:

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

- Door op leerlingniveau de uitkomsten van de Niet Schoolse Cognitieve Capaciteiten Test (NSCCT) en de leerresultaten van de eindtoets in groep 8 met elkaar te vergelijken, weet de school of bij deze groep optimale leerwinst gerealiseerd is.

PIJLER: Onderwijsproces

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces:

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

PIJLER: School- en werkklimaat

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

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

- Jaarlijks maken meerdere vierdejaars studenten gebruik van een betaalde LIO-stage en worden aansluitend benoemd in een tijdelijk dienstverband (met uitzicht op een vast dienstverband).
- Startende leraren en zij-instromers worden adequaat begeleid en ingewerkt.
- Er zijn voldoende opleidingsmogelijkheden voor personeelsleden in elke fase van hun loopbaan.
- Er is een ruim aanbod voor personeel op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- De directie heeft een systeem ingericht waarmee de kwaliteit van de leraar (pedagogisch en didactisch handelen) gemonitord en bevorderd wordt met als doel de leraar optimaal te laten bijdragen aan de brede ontwikkeling van de leerlingen van zijn of haar groep.
- in ieder geval eens in de vier jaar wordt bij het personeel het welbevinden en de beleving van de fysieke en sociale veiligheid gemeten (middels de RI&E).
- De school heeft eigen ambities geformuleerd op het gebied van ouderbetrokkenheid/educatief partnerschap, het ontwikkelen van talenten van leerlingen en de brede ontwikkeling van leerlingen en werkt hier doelgericht aan.

PIJLER: Financieel beheer

We onderscheiden de volgende kritische succesfactor voor het financieel beheer:

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

PIJLER: Kwaliteitsmanagement en ambities

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement:

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

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

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

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

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

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

Er is een goede cyclus van planning en control en de financiën zijn op orde.

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

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

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

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

5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

In de afgelopen periode heeft de school zich verder ontwikkeld. Dit hebben wij gedaan vanuit de verschillende onderdelen. Er zijn nog twee punten niet opgepakt in de afgelopen schoolplan periode. Deze punten nemen wij niet mee in het nieuwe plan en komen dus te vervallen.

Onderwijs

- Nieuwe methode Fonemisch bewustzijn in groep 1-2
- Nieuwe methode Staal voor taal en spellingsonderwijs
- Nieuwe methode Snappet Rekenruimte voor rekenonderwijs
- Nieuwe methode Wijzer! Verkeer voor verkeersonderwijs
- Nieuwe methode ORKA Superhelden voor sociale vaardigheden
- Jaarlijks zijn er muzieklessen in alle groepen die gegeven worden door een vakleerkracht. Elke twee jaar neemt een groep deel aan een schoolbreed muziekoptreden.
- Er is een beredeneerd aanbod voor de groepen 1 en 2.
- Er is een nieuw observatiesysteem voor de groepen 1 en 2.
- Kinderen in groep 2 en 3 krijgen sociale vaardigheidstraining in kleine groepjes, naast de methode voor sociale vaardigheid.
- In alle klassen zijn er devices (laptops en iPads) aanwezig die voor het dagelijks onderwijs worden ingezet.
- Er zijn afspraken en leerlijnen opgesteld over de wijze waarop wij op de Emmaus werken met devices.
- In alle klassen vinden er twee keer per jaar kindgesprekken plaats.
- In alle groepen wordt er tijdens het zelfstandig werken gewerkt aan dag- en weekopdrachten.
- Er is in alle groepen aanbod voor keuzewerk voor de leerlingen, gericht op verschillende vakgebieden en eigen interesses van de leerlingen.
- Er wordt twee keer in het jaar een schoolbespreking gedaan. Deze doen we aan de hand van een analyse van het leerlingvolgsysteem.
- Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de wijze waarop de gesprekkencyclus met kinderen plaatsvindt in de school. Hierin staat beschreven bij welke gesprekken de leerlingen aanwezig zijn.

Personeel

- De leerkrachten spreken leerlingen op een positieve manier aan om hun intrinsieke motivatie te stimuleren.
- Binnen het team wordt er procesmatig gewerkt. Deze manier van werken kenmerkt zich door het volgen van een duidelijke planning van taken. Ontwikkelteams nemen een belangrijke rol in bij dit proces.
- Er zijn meer momenten waarop leerkrachten samen de tijd hebben om te sparren over onderwijs. Hierbij kun je denken aan paralleloverleg, overleg in bouwen of duo-overleg.
- Alle teamleden maken gebruik van klassenconsultatie. Ze kijken jaarlijks twee keer bij een collega in de klas. Daarnaast worden alle leerkrachten twee keer per jaar bezocht door één van de leden van het MT.
- De expertise van leerkrachten worden functioneel en structureel ingezet. Deze expertise wordt vooral ook ingezet bij het werken in ontwikkelteams.
- Het gehele team is op de hoogte van de referentieniveaus en de doorgaande leerlijnen van de basisvakken. Deze kunnen ze inzetten bij het analyseren en begeleiden van hun groep.

Ouders

- Er is een online ouderportaal waarbinnen de communicatie met ouders plaatsvindt. Zowel het mailverkeer als informele berichten over de klas worden hier met ouders gedeeld.
- De communicatie naar ouders is transparant en proactief.
- Ouders krijgen meer inzicht in lesstof en leerinhouden door informatie in blogs, nieuwsbrieven of informatie vanuit de leerkrachten.
- De school betreft ouders bij besluitvorming door actief uit te vragen. Dit gebeurt door het invullen van een tevredenheidsspeiling, een poll of een enquête.

Algemeen

- Er is een samenwerking met het zorgcentrum Adegeest opgezet.
- De school werkt samen met een nieuwe aanbieder voor de tussenschoolse opvang. Er is een nauwe samenwerking tussen Boter, Kaas & Overblijf en de school.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027

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

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

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

5.3 Sterkte-zwakke analyse

Op basis van bovenstaande informatie is de volgende analyse gemaakt:

Sterke punten	Zwakke punten
Veerkrachtig team met aandacht voor elkaar Breedgedragen visie door het team Open cultuur en communicatie Procesmatig en professioneel werken Inzet op kwaliteiten van medewerkers Kijkochtenden/rondleidingen/intakegesprekken Jaarlijks schoolbreed project Eigenaarschap leerlingen bovenbouw Gesprekscyclus met betrokkenheid van leerlingen Computers voor elke leerling Tutorlezen Doorgaande lijn gehele school met inzet van de referentieniveaus	Te weinig groepsdoorbrekend onderwijs Muziekonderwijs door de leerkracht Kindgesprek – uitvoering Individuele werkplekken buiten de klas Adhoc activiteiten Klassikaal lesgeven
Kansen	Bedreigingen
Op teamniveau onderwijsinhoudelijk gesprek Meer zelfstandig werken in de groep. Goed inzet van ICT in de klas Elkaars expertise gebruiken Levelwerk-Levelspeel verder invoeren Meer groepsdoorbrekend onderwijs Ouders betrekken bij het onderwijs Collegiale consultatie Eigenaarschap en persoonsontwikkeling leerlingen	Grote groepen vanuit de onderbouw Toenemende gebruik computers in methodes Verwachtingen en eisen ouders t.a.v. school Balans welbevinden-opbrengsten Vervangingsproblematiek/ leerkrachtentekort Hoeveelheid extra lessen die toegevoegd worden aan het curriculum. Tijdsdruk door externe partijen Werkdruk Verminderde executieve functies van leerlingen

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 strategische werkgroep 'Voldoende en bekwaam personeel' van Panta Rhei wordt gekeken naar passende oplossingen.

6. Speerpunten van Beleid

6.1 Inleiding

Vanuit Panta Rhei is er een koersplan opgesteld voor de komende vier jaar. In dit koersplan zijn vier verschillende thema's geformuleerd. Deze is terug te lezen op de website van Panta Rhei: [Koersplan 2022-2026](#). Vanuit het koersplan is dit schoolplan opgesteld. De verschillende ambities zijn gekoppeld aan de thema's en ambities uit het koersplan. Dit hoofdstuk is een uitwerking van de ambities.

We hebben er als school voor gekozen om de doelen haalbaar te houden. Dat betekent dat er gekozen is voor vijf grote projecten. Daarnaast wordt er jaarlijks een nieuwe methode gekozen. Ook willen we tijd inruimen voor het borgen van de in het vorige schoolplanperiode geïmplementeerde veranderingen.

6.2 Nieuwe ambities voor de komende vier jaar

6.2.1 Eerste ambitie

Bij ons op school werken we voortdurend aan het versterken van de emotionele en sociale vaardigheden van de leerlingen voor een goede mentale gezondheid.	
Thema Koersplan	Kansengelijkheid
Huidige situatie	In onze visie staat beschreven dat wij het welbevinden van de leerlingen centraal willen zetten in ons onderwijs. Het team heeft aangegeven zich opnieuw te willen verdiepen in de wijze waarop wij nu ons pedagogische schoolklimaat vormgeven. - Er wordt op dit moment drie keer per jaar gewerkt met taakspel in alle klassen. - Elke zes weken staat er een schoolregel centraal die in alle klassen behandeld wordt. - Sinds schooljaar 2022-2023 zetten wij de ORKA-training in als sociale vaardigheden methode. Elke groep heeft daarbij twee begeleide lessen van een expert. - Het pestprotocol is verouderd en moet aangepast worden aan de huidige maatschappij en de nieuwste opvattingen over wat er nodig is voor leerlingen om te leren. - De sociale veiligheid wordt op dit moment in beeld gebracht door de Sociale Competentie Observatie Lijst (SCOL). Deze worden twee keer per jaar nagelopen door de intern begeleiders en besproken met de leerkrachten. - De groepen werken op sommige momenten samen, maar er is nog niet echt sprake van groepsdoorbrekend werken.
Wat gaan we doen?	- Herzien van de schoolregels zoals wij ze nu hanteren. - Herzien van de inzet van Taakspel in alle groepen. - Opstellen nieuw pestprotocol. - Om de emotionele en sociale vaardigheden in beeld te krijgen, is er een instrument nodig. Er wordt onderzocht of het huidige instrument volstaat of dat er een nieuw instrument gekozen moet worden. - Er worden extra werkvormen toegevoegd aan de lessen. Hierbij kun je denken aan groepsdoorbrekend werken, bewegend leren, spelend leren, etc. Dit wordt als een kans gezien in de analyse. - Onderzoeken hoe deze ambitie een plek kan krijgen in ons huidige schoolsysteem. We bepalen met het team wat er nodig is en maken afspraken om een eenduidige aanpak te hanteren. - We werken aan een betere doorgaande lijn in afspraken tussen TSO en school. - In het lesrooster wordt er extra tijd opgenomen voor sociale en groepsvorming. - Kindgesprekken vinden in groep 2 t/m 8 twee keer per jaar plaats.

6.2.2 Tweede ambitie

Over vier jaar is er een doorgaande leerlijn opgesteld voor burgerschap in de groepen 1 tot en met 8.	
Thema Koersplan	Een eigentijds curriculum
Huidige situatie	In 2016 is er een beleidsplan opgesteld voor burgerschap. Hierin staat een visie beschreven op Burgerschap. Ook worden er doelen en activiteiten benoemd. De inhoud van het plan is terug te zien in de organisatie zoals die nu is. De meeste doel(en)

	en activiteiten uit dit plan zijn verweven met de vakken die wij geven op school zoals bijvoorbeeld bij catachese, sociale vaardigheden die een vast onderdeel zijn geworden van het curriculum of het werken met gedragsregels op schoolniveau. Toch missen er nog een aantal essentiële onderdelen uit het thema burgerschap. Dit is ook terug te zien in de sterkte-zwakte analyse. We willen meer werken aan eigenaarschap en persoonsontwikkeling.
Wat gaan we doen?	Binnen deze leerlijn moeten bepaalde onderwerpen een duidelijk plek krijgen: - Persoonsvorming: Wie ben ik en waar sta ik voor? - Inclusiviteit van geloofsovertuiging en seksuele voorkeur. - Politieke bewustwording. - Democratische processen: Leerlingenraad professionaliseren, debatteren, etc. - Naastenliefde actief uitdragen. - Mediawijsheid. - Aandacht voor de verschillende culturen en geloven.

6.2.3 Derde ambitie

Over vier jaar is er een vernieuwde versie van de wijze waarop wij rapporteren aan leerlingen en ouders.	
Thema Koersplan	Een eigentijds curriculum
Huidige situatie	Vanuit de visie spreken wij over eigenaarschap bij leerlingen. Om het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten zijn er twee keer per jaar kindgesprekken met de leerlingen van groep 2 t/m 8, waarbij er ruimte is om persoonlijke doelen te bespreken met de leerkracht. Doelen kunnen gericht zijn op cognitief-, sociaal-, emotioneel- of creatief vlak. Daarnaast zijn de leerlingen vanaf groep 5 aanwezig bij de voortgangs- en rapportgesprekken. In de afgelopen twee jaar is met het team ingezet op de ontwikkeling van een doorgaande lijn op het gebied van 'zelfstandig werken op de Emmaus'. We willen een nieuwe vorm van rapporteren kiezen die aansluit bij de manier waarop wij invulling geven aan ons onderwijs en de manier waarop wij naar leerlingen kijken. Het huidige rapport sluit daar niet meer op aan.
Wat gaan we doen?	Er worden nieuwe rapporten geformeerd aan de hand van de volgende punten: - Er wordt een gedeelte opgesteld waarbij er aandacht is voor sociaal-emotionele groei en zelfreflectie. - Er is ruimte voor eigen inbreng van de leerling. - Beoordelingen op het proces en op resultaten. - De rapportage is een aantrekkelijk document. - Er wordt input gevraagd aan leerlingen, ouders en leerkrachten voor de nieuw op te stellen rapporten. - De visie van de school is terug te zien in de wijze van rapporteren.

6.2.4 Vierde ambitie

Op de Emmaus is er een goede (betekenisvolle) samenwerking met ouders.	
Thema Koersplan	Scholen die samenwerken met relevante partners
Huidige situatie	In de afgelopen schoolplanperiode is ouderbetrokkenheid ook een punt van aandacht geweest. In die periode is er vooral gewerkt aan de communicatie naar ouders toe: - Er wordt gewerkt met een ouderportaal. - In de nieuwsbrief wordt inhoudelijk informatie gedeeld over stappen die er gemaakt worden binnen de school. - In de nieuwsbrief wordt informatie gedeeld vanuit de verschillende groepen. - Er is drie keer per jaar een kijkochtend voor de ouders waarbij ze tijdens schooltijd in de klas mogen komen kijken. - Ouders komen in de school kijken bij de afsluiting van het jaarlijkse project en bij de surprises.
Wat gaan we doen?	In de komende schoolplanperiode willen we de bovengenoemde punten borgen. Daarnaast willen we de samenwerking verder uitbouwen. Deze wens is ook beschreven in de sterkte-zwakte analyse. We gaan de samenwerking uitbouwen door een

	werkverdelingsplan ouders en school op te stellen. Op deze manier creëren we een omgeving waarbij thuis en school bij elkaar betrokken zijn. In dit plan worden een aantal belangrijke punten beschreven: - Waar ligt de verantwoordelijkheid van school en waar ligt de verantwoordelijkheid van de ouders. - De momenten waarop wij ouders vragen om te ondersteunen bij het leerproces. - Inventarisatie van de kansen die er nog liggen om een nieuwe samenwerking te verkennen of uit te werken. - Het inplannen van avonden waarbij ouders actief mee kunnen denken in het beleid van de school.
--	---

6.2.5 Vijfde ambitie

Op de Emmaus laten de leerkrachten en ouders in voorbeeldgedrag zien op welke wijze wij invulling geven aan duurzaamheid in de samenleving en dragen wij dit actief uit naar leerlingen.	
Thema Koersplan	Een eigentijds curriculum & Scholen die samenwerken met relevante partners
Huidige situatie	De school heeft geen actief beleid op duurzaamheid. De meeste duurzame keuzes zijn ontstaan vanuit praktische overwegingen. In de school wordt het papier gescheiden van het restafval. Er is geen verdere verdeling in afval. In elke klas zijn een papierbak en afvalbak aanwezig. Er wordt een keer per jaar aandacht gevraagd voor het kopieergedrag van de leerkrachten. Er zijn twee methodes die afhankelijk zijn van het uitprinten van opdrachten om de methode te kunnen volgen. In de methode voor natuur en techniek wordt er aandacht besteed aan duurzaamheid en duurzaam gedrag. Sporadisch zijn er gastlessen die gaan over duurzaamheid. Er ligt een verzoek bij Panta Rhei voor het plaatsen van zonnepanelen.
Wat gaan we doen?	- Bewustwording in duurzaam gedrag. - Aandacht voor de koppeling tussen wat duurzaam gedrag is en de manier waarop dit terugkomt in het algehele curriculum. - Bij de aanschaf van nieuwe methodes worden keuzes ook gemaakt op grond van duurzaamheid. - Duurzaamheid wordt verweven in het algehele curriculum. Er worden elke keer opnieuw bekeken welke duurzame keuzes gemaakt kunnen worden. - Er wordt onderzocht of het haalbaar is om het afval in de school nog beter te scheiden. - Er worden afspraken gemaakt over printen en papiergebruik in de klassen. - Recycling: Recyclebare dingen in de school. Ruilbeurzen/-plek voor tweedehands spullen. - Duurzaam gedrag: vervoer naar school. Prikdagen. Broodtrommels en bekers. Warme truiendag. - Huisvesting: verduurzamen in de school door het vervangen van de ramen, een beter klimaatsysteem of zonnepanelen.

6.3 Behouden en bekrachtigen

In de afgelopen schoolplanperiode hebben wij hard gewerkt aan een tal van speerpunten. In de komende vier jaar willen we deze speerpunten verder verankeren in de organisatie.

- Op de Emmaus wordt procesmatig gewerkt. Deze wijze staat beschreven in het document dat hierover is opgesteld.
- Twee keer per jaar worden de resultaten van de leerlingen geanalyseerd op school, groeps- en individueel niveau. We werken vanuit onderwijsplannen voor de vier basisvakken.
- De observaties van de leerlingen in groep 1 en 2 worden vastgelegd in Focus PO. Hierbij wordt er thematisch gewerkt op basis van doelen.
- Op de Emmaus is er aandacht voor het welbevinden van kinderen. Er zijn duidelijke gedragsregels en methodes aan de hand waarvan wij werken.

- Er is een gepast aanbod voor leerlingen die uitdaging behoeven naast het reguliere aanbod. Deze uitdaging vindt gedeeltelijk in de klas plaats. Voor een aantal leerlingen is daarnaast nog een passend aanbod nodig. Dit aanbod is gericht op de brede ontwikkeling van kinderen. Dit is nog in ontwikkeling.
- Het werken met devices is een onderdeel van het dagelijkse dagprogramma. Afspraken hierover zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek en bekend bij alle teamleden.
- In alle groepen wordt er tijd ingeruimd voor het zelfstandig werken. Afspraken hierover zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek en bekend bij alle teamleden.
- Twee keer per jaar vindt er een kindgesprek plaats. Dit wordt afgenomen bij leerlingen in groep 2 t/m 8. Er zijn duidelijk afspraken vastgelegd over de manier waarop wij dit doen.

7. Personeelsbeleid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.1 Zesde ambitie

Voldoende en bekwaam personeel	
Thema Koersplan	Voldoende en bekwaam personeel
Huidige situatie	Op de Emmaus is het personeel bijna allemaal vakbekwaam. Dat betekent dat er andere wensen zijn met betrekking tot ambities dan op een school met startende leerkrachten. De aandacht ligt hier meer op het binden en boeien van de medewerkers. Er is voor gekozen om de leerlingaanname terug te brengen naar 30 leerlingen per jaar in verband met de terugloop in de prognose van de gemeente. Dit betekent dat de school te maken kan hebben met taakstellingen. Op dit moment is er consultatie door het MT bij alle teamleden. Dit is een onderdeel van ons procesmatig werken. Sinds schooljaar 2022-2023 is er weer gestart met klassenconsultatie. Dit is nog niet goed in de organisatie opgenomen, maar dat is wel een beschreven kans in de sterkte-zwakke analyse. Elk jaar probeert de school minimaal drie stagiaires een plek te geven binnen de school. Ook wordt er jaarlijks actief geworven op LIO-stagiaires. Deze worden begeleid door de mentoren in de klas. Er is een stagecoördinator aanwezig die actief betrokken is bij de begeleiding van de studenten. Er wordt binnen het team regelmatig aandacht gevraagd voor de balans tussen werk en privé. Via Panta Rhei wordt er gebruik gemaakt van het aanbod voor duurzame inzetbaarheid. Om ervoor te zorgen dat we duidelijke werktijden hanteren, hebben we gedragsregels met elkaar vastgesteld op het gebied van mailbeantwoording. Deze is ook gedeeld met de ouders. Het betrokken team heeft oog voor elkaars welbevinden. Waar mogelijk steunt het team elkaar bij de taken. De afgelopen drie jaar zijn er tijdens de studiedagen momenten ingeroosterd waarop er overlegd mocht worden. Hier zit nog geen structuur in en zijn nog geen duidelijke afspraken over vastgelegd.
Wat gaan we doen?	- Vanuit Stichting Panta Rhei wordt er een nieuwe gesprekkencyclus opgezet. - Er wordt in kaart gebracht waar ieders kwaliteiten liggen en er wordt naar gestreefd om deze zoveel mogelijk in te zetten. - Jaarlijks krijgen de collega's twee keer de mogelijkheid om bij elkaar te kijken. Dit wordt gefaciliteerd door de school. - Tijdens de gesprekkencyclus wordt besproken wat de nascholingswensen zijn en of deze te realiseren zijn. - Per semester proberen wij minimaal vier studenten een stageplek te bieden. - Jaarlijks zijn er twee LIO-stageplekken beschikbaar. - De stagecoördinator wordt vervangen door een schoolopleider. Dit is een onderdeel van de opleidingsschool. - Er wordt twee keer per jaar een informeel teammoment georganiseerd en opgenomen in het jaarrooster. - Tijdens twee studiedagen wordt er tijd ingeroosterd voor het verwerken van administratie.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

Op het bestuurskantoor van Panta Rhei zijn beleidsmedewerkers op het gebied van financiën, huisvesting, HRM en kwaliteitszorg die de school ondersteuning bieden. In de afgelopen schoolplan periode is er door de wereldwijde pandemie meer aandacht gekomen voor huisvesting. Het gebouw van de Emmaus is uit 1975 en voldoet aan de voorschriften behorende bij gebouwen uit deze periode. Er zijn in alle lokalen luchtmeters aanwezig. De school is financieel gezond en werkt hard aan een transparante communicatie op alle vlakken. De veiligheid wordt jaarlijks gemonitord. Ook de kwaliteitszorg wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.

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 geleidingen van Panta Rhei verspreid wordt en op de website van Panta Rhei geplaatst wordt.

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 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 consulent, schoolmaatschappelijk werk, bureau Halt, de vertrouwenspersoon, Centrum voor Jeugd en Gezin, veilig thuis, onderwijsadviesinstellingen en particuliere specialisten.

Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

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

Baten en lasten meerjarenbegroting			Toon op	Personeel / Materieel	Privaat / publiek	Project	n.v.t.
Klik op de + of - om het verdichtingsschema uit of in te klappen			Kalenderjaar	Beide	Beide	All	All
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Budget	Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten							
3.1 Rijksbijdragen	1.653.123	1.781.846	1.707.723	1.803.680	1.692.168	1.667.455	1.646.535
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	9.000	13.559	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000
3.5 Overige baten		43.604		10.000	10.000	10.000	10.000
04 Lasten							
4.1 Personeelslasten	1.505.877	1.535.546	1.466.545	1.621.099	1.513.196	1.418.225	1.428.748
4.2 Afschrijvingen	50.378	46.665	61.556	61.226	59.679	63.549	62.995
4.3 Huisvestingslasten	72.450	69.069	68.150	82.650	82.650	82.650	82.650
4.4 Overige lasten	73.100	90.169	128.928	91.550	91.050	91.050	91.050
Exploitatieresultaat	-39.682	97.562	-9.456	-34.845	-36.406	29.982	-908

Details verdichting

Klik hierboven op een verdichting om de onderliggende subverdichtingen te tonen. Let op! De kolommen kunnen minder jaren bevatten dan hierboven weergegeven.

Begrote Investeringsen

	2022	2023	2024	2025	2026
ICT				€ 60.000	€ 60.000
Inventaris		€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	
OLP	€ 5.000	€ 500	€ 20.500	€ 35.500	€ 54.000
Totaal	€ 5.000	€ 2.000	€ 22.000	€ 97.000	€ 114.000

9. Bijlagen

9.1 Meerjarenplanning

Het kruisje geeft aan in welk schooljaar we beginnen aan het verwezenlijken van het doel.

	<i>Ambities</i>	23-24	24-25	25-26	26-27
1	Bij ons op school werken we voortdurend aan het versterken van de emotionele en sociale vaardigheden van de leerlingen voor een goede mentale gezondheid.	X			
2	Over vier jaar is er een doorgaande leerlijn opgesteld voor burgerschap in de groepen 1 tot en met 8.		X		
3	Over vier jaar is er een vernieuwde versie van de wijze waarop wij rapporteren aan leerlingen en ouders.			X	
4	Op de Emmaus is er een goede (betekenisvolle) samenwerking met ouders.	X			
5	Op de Emmaus laten de leerkrachten en ouders in voorbeeldgedrag zien op welke wijze wij invulling geven aan duurzaamheid in de samenleving en dragen wij dit actief uit naar leerlingen.			X	
6	Voldoende en bekwaam personeel		X		
	<i>Methodes vervangen</i>				
	Leesmethode groep 3			X	
	Schrijfmethode groep 1 t/m 8			X	
	Engels		X		
	Wereldoriëntatie (natuur en techniek, aardrijkskunde en geschiedenis)		X		
	Bronnenboek groep 1-2		X		
	Begrijpend en Technisch lezen	X			
	Expressie				X
	Levensbeschouwing				X
	<i>Overige</i>				
	Leerlingvolgsysteem implementeren	X			

9.2 Overzicht leerstofaanbod en vervanging

Domein Taal – Spelling - Lezen			
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>	<i>Laatste versie</i>	<i>Vervanging</i>
Kleuteruniversiteit (bron)	1-2	Abonnement	2024-2025
Sil op School (bron)	1-2	Abonnement	2024-2025
Fonemisch bewustzijn (bron)	1-2	2021-2022	2031-2032
Leesonderwijs groep 3 - Veilig Leren Lezen	3	2015-2016	2025-2026
Staal - Taal	4 t/m 8	2021-2022	2031-2032
Staal - Spelling	4 t/m 8	2021-2022	2031-2032
Estafette – technisch lezen	4 t/m 8	2023-2024	2033-2034
Nieuwsbegrip XL – begrijpend lezen	4 t/m 8	2023-2024	2033-2034
Domein Rekenen			
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>	<i>Laatste versie</i>	
Rekenplein	1-2	2021-2022	2031-2032
Getal en Ruimte junior	3 t/m 8	2021-2022	2031-2032
Domein Schrijven			
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>	<i>Vervanging</i>	

Schrijfdans	1-2	2015-2016	2025-2026
Pennenstreken	3 t/m 8	2015-2016	2025-2026
Domein Wereldoriëntatie			
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>	<i>Vervanging</i>	
Engels - Groove me	1 t/m 8	2012-2013	2024-2025
Aardrijkskunde – Wereldzaken	3 t/m 8	2024-2025	2033-2034
Geschiedenis – Wijzer! Geschiedenis	3 t/m 8	2024-2025	2033-2034
Natuur en Techniek – Argus Clou	3 t/m 8	2024-2025	2033-2034
Verkeer – Wijzer! Verkeer	1 t/m 8	2020-2021	2030-2031
Overige domeinen			
<i>Methode</i>	<i>Groepen</i>	<i>Vervanging</i>	
Expressie - Moet je doen	1 t/m 8	2008-2009	2026-2027
Levensbeschouwelijke vorming – Hemel en Aard	1 t/m 8	Abonnement	2026-2027
Sociale vaardigheden - ORKA training	1 t/m 8	2021-2022	2031-2032
Leerlingsvolgsysteem – Cito 3.0	3 t/m 8	2022-2023	2033-2034

9.3 Schema leertijden

Groep	1 en 2	3	4	5	6	7 en 8
Zintuiglijke en lich. oefening						
Lichamelijke oefening	2	2	2	2	2	2
bewegingsonderwijs	3,5	0	0	0	0	0
Nederlandse taal						
Taal	4,25	9,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Begrijpend lezen	0	0	1,25	1,25	1,5	1,5
Technisch lezen + voorlezen	0	0	3,5	3	2,75	2,25
Schrijven	0,5	2	1,25	0,75	0,5	0,5
Spelling	0	0	2,5	2,5	2,5	2,5
Rekenen en wiskunde	3	5	5	5	5	5
Engelse taal	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	1
Wereldoriëntatie						
Aardrijkskunde	0	0	0	0,75	1	1
Geschiedenis	0	0	0	1	1	1
Natuur en Techniek	0	0	0	1	1	1
Wereldoriëntatie	0,5	1,25	1,75	0	0	0
Computeronderwijs/ICT	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
Verkeer+sociale redzaamheid	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Expressievakken, waaronder						
Beeldende vorming	1	1	1	1	1	1
Muziek	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Drama	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Soc. vaardigheden	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
zint.oef./ontw.materiaal	6	0	0	0	0	0
Godsdienstonderwijs +maatsch. verh.	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Pauze	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Totaal aantal uren per week	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5

Overzicht toetsinstrumenten

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

Dit format is hetzelfde format voor beide documenten. Dit format is in te zien bij de directie.

Checklist basiskwaliteit school

De checklist is toegevoegd als afzonderlijk document.

10.Vaststelling

Hiermee verklaart de medezeggenschapsraad van de Emmaus in te stemmen met het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school (ondertekende versie op school aanwezig).

Namens de medezeggenschapsraad

Naam	Mevrouw Karen van der Bijl
Functie	Voorzitter Medezeggenschapsraad
Plaats	Voorschoten
Datum	15-06-2023

Handtekening



Het College van 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	Meneer Harry van de Kant
Functie	Voorzitter Collega van bestuur
Plaats	Leidschendam
Datum	23-06-2023

Handtekening

