



Schoolplan 2023-2027

OBS De Parachute

Directie C. Ahuis (directeur a.i.) en B. van Egmond (adjunct-directeur)
Adres Van Lodensteijnstraat 6
Plaats Voorburg
E-Mail directeur@deparachute.nl
Datum 30-05-23

Inhoud	2
1. Samenvatting.....	3
1.1 Terugblik:.....	3
1.2 Ambities:	3
1.3 Hoe gaan wij dit realiseren?	3
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 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan	5
3. Algemene schoolbeschrijving.....	6
3.1 Inleiding	6
3.2 Identiteit	6
3.3 Kern waarden van de school.....	6
3.4 Missie en visie van de school	7
3.5 Het onderwijs.....	8
3.6 Leerlingen	9
3.7 Personeel en organisatie	9
3.8 Huisvesting.....	11
3.9 Financiën.....	11
3.10 Stichting Panta Rhei.....	11
4. Kwaliteit van de school	13
4.1 Hoe evalueert, borgt en verbetert de school haar eigen kwaliteit?	13
4.2 Op welke wijze draagt Panta Rhei bij aan de kwaliteit van de scholen?	16
5. Analyse van de school.....	18
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023.....	18
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027.....	19
5.3 Trendanalyse.....	20
6. Speerpunten van beleid	21
6.1 Kansengelijkheid	21
6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	21
6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school.....	21
6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	21
6.2 Een eigentijds curriculum	22
6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	22
6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum.....	22
6.3 Voldoende én bekwaam personeel	23
6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei	23
6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel	24
6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	24
6.4 Samenwerking met relevante partners	25
6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei.....	25
6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners	25
6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren	25
7. Personeelsbeleid	27
Verbeterpunten voor personeelsbeleid	28
8. Bedrijfsvoering	29
8.1 Ondersteunende processen.....	29
8.2 Financieel beleid	29
8.3 Externe contacten: de omgeving van de school	30
Activiteiten om ambities te realiseren (herhaling alinea 6.4.3).....	30
8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering	31
8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen	31
Bijlagen.....	33
Bijlage 1: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging).....	33
Bijlage 2: Format jaarplan en jaarverslag.....	34
Bijlage 4: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities.....	36

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 2019-2023. In deze periode zijn onder andere de volgende zaken gerealiseerd:

- Implementatie methode sociaal-emotioneel leren Kwink;
- Implementatie rekenonderwijs middels Snappet;
- Implementatie methodes voor wereldoriëntatie Naut, Meander en Brandaan;
- Implementatie leesmethode Blink;
- Implementatie toetsen en leerlingvolgsysteem IEP;
- Implementatie NT2 methode LOGO3000;
- Impuls aan bewegend leren;
- Klasbord is ingezet als nieuw communicatieplatform;
- Er is een extra lokaal gerealiseerd voor het geven van NT2 onderwijs;
- Er zijn diverse maatregelen ingevoerd en weer afgebouwd i.v.m. corona voorschriften (inclusief onderwijs op afstand);
- De digitale omgeving is gemoderniseerd en er wordt inmiddels gewerkt met SharePoint en een gezamenlijke Outlook agenda;
- Er is een denkklas gerealiseerd.

1.2 Ambities:

Op de Parachute wordt ieder kind gekend en gezien. De komende schoolplan periode gaat onze aandacht met name uit naar het scheppen van de juiste voorwaarden om tot leren te komen. Daarom zal er veel aandacht zijn voor:

- Sociale veiligheid;
- Motivatie, met name op het gebied van lezen;
- Het oprispen en warm houden van eerder ingezette interventies zoals coöperatief leren, Teach Like a Champion technieken, zelfstandig werken en bewegend leren;
- Zorg en ondersteuning binnen en buiten de klas, met behulp van externe deskundigen indien nodig.

Daarnaast willen wij met elkaar kijken in hoeverre onze visie nog past bij:

- De rol van de leerling en de leerkracht (in het kader van eigenaarschap);
- De wijze van rapporteren aan ouders;
- De huisstijl en vormgeving van de school.

1.3 Hoe gaan wij dit realiseren?

Het realiseren van het schoolplan is een cyclisch proces. Het schoolplan wordt uitgezet in vier jaarplannen, mede gebaseerd op de meerjarenbegroting. In de maand augustus wordt het jaarplan met de speerpunten besproken. In het jaarplannen zijn doelen vanuit dit schoolplan verder uitgewerkt, SMART geformuleerd en wordt de wijze van uitvoering beschreven. Door het jaar heen worden alle geplande beleidsterreinen geagendeerd op de verschillende vergaderingen. Op de laatste studiedag van het jaar wordt het jaarplan geëvalueerd en worden de punten voor het nieuwe jaarplan vastgesteld. Bij het jaarlijks bijstellen van de meerjarenbegroting, wordt rekening gehouden met de benodigde middelen voor de gemaakte plannen.

1.4 Tot slot:

Onze school in 2027:

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

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2023-2027 van basisschool De Parachute.

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 Christianne Ahuis en Bart van Egmond, Directeur en Adjunct-directeur van de Parachute.

Teamleden, ouders, leerlingen en medewerkers van het bestuursbureau hebben gegevens aangeleverd voor dit schoolplan. Tijdens het schrijven van het plan zijn teamleden, leden van de medezeggenschapsraad en andere partijen betrokken, zij hebben mede een bijdrage aan de inhoud geleverd.

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;
- Het schoolplan 2019-2023.

2.4 Schoolplan, jaarplan, jaarverslag en Koersplan

Het schoolplan zet de lijnen uit voor de komende vier jaar. Het schoolplan wordt uitgewerkt en getoetst in vier jaarplannen. In deze jaarplannen staat het volgende vermeld: de beleidsterreinen, het doel, welke concrete activiteiten hierbij horen, de inzet van personeel en middelen, het tijdsbestek en het meetbaar resultaat. Aan het eind van het schooljaar wordt het jaarplan geëvalueerd en wordt er een jaarverslag opgesteld. Dit jaarverslag is samen met de geplande projecten de basis voor het volgende jaarplan.

Na vier jaar zijn in principe alle domeinen uit het schoolplan behandeld en vormt, mede de daaruit verkregen informatie, de basis van het nieuwe schoolplan.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

De Parachute is een openbare basisschool in Voorburg-Noord. De school staat in een multiculturele wijk. De kinderen van De Parachute komen voornamelijk uit de directe omgeving van de school. Dit gebied wordt begrensd door de Koningin Julianalaan, de Prins Bernhardlaan en de Utrechtsebaan in Voorburg en de Schenkkade in Den Haag. De woningen in de omgeving zijn divers: huur (sociale woningbouw) en koop, flats en eengezinswoningen. De inpandige gymzaal wordt ook gebruikt voor naschoolse activiteiten en wordt tevens verhuurd aan derden. Het groen-blauwe schoolplein biedt veel lerende en ontdekkende speelmogelijkheden en is ingericht voor het geven van buitenlessen. Verder biedt het plein de mogelijkheid om na schooltijd te worden gebruikt door buurtkinderen en de opvang.

De school is gelegen aan het Corbulopark. Hier is sinds 2018 ook een Krajicekcourt gerealiseerd. In het kader van de brede school worden na schooltijd activiteiten georganiseerd door de buurtcoach van Sport en Welzijn (SenW). Tevens maakt het Krajicekcourt onderdeel uit van het buitenspeelplan van onze school.

In de school is tevens de BSO en de peuterspeelzaal De Luchtballon van stichting Vlietkinderen gehuisvest. Er is een tweede peuterspeelzaal, De Ballon, in het naastgelegen gebouw gevestigd, ook deze valt onder Stichting Vlietkinderen.

3.2 Identiteit

Op onze openbare school is ieder kind en iedere leerkracht welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Onze openbare school leert kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Dit zie je terug in de kringgesprekken, het lesaanbod in sociaal-emotioneel leren en levensbeschouwelijk onderwijs dat wij bieden. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. Onze openbare school heeft aandacht voor en biedt ruimte aan ieder kind en iedere leerkracht.

3.3 Kern waarden van de school

De kernwaarden van Panta Rhei, 'vertrouwen, verbondenheid', verantwoordelijkheid' geven aan waarvoor wij staan, wie we zijn en - vooral – wie we willen zijn. Ze vormen het fundament van onze school. Binnen alle geledingen van de school zijn deze waarden het vertrekpunt voor ons handelen, ons onderwijsaanbod en de omgang met leerlingen, ouders, personeelsleden en alle andere betrokkenen. Ze zorgen intern voor verbinding en zijn bepalend voor ons imago.

Vertrouwen

Vertrouwen is terug te zien in de school in verschillende gedragingen. Wij gaan uit van de driehoek: kind-ouder-school, waarbij het kind centraal staat. De basis is dat de leerkracht vertrouwen heeft in ieder kind en in zijn/haar keuzes ten opzichte van het eigen leerproces. Wij stimuleren actief de autonomie van iedere leerling. De dagelijkse omgang met elkaar en het veilige gevoel wat door de leerlingen, ouders en team wordt ervaren is merkbaar in de gehele schoolorganisatie. De respectvolle omgang met elkaar uit zich ook in de communicatie tussen alle geledingen. Ouders tonen vertrouwen in ons leerkracht handelen, de leerlingen vertrouwen erop dat zij de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.

Verbondenheid

Ons uitgangspunt is dat alleen in verbondenheid wij onze ambities kunnen realiseren. Wij staan niet op onszelf, maar zijn verbonden met vele partners in onze omgeving waaronder onze ouders/verzorgers, de kinderopvang, Sport en Welzijn, de gemeente, ons samenwerkingsverband, andere scholen, zorginstellingen, onze vrijwilligers en de buurt.

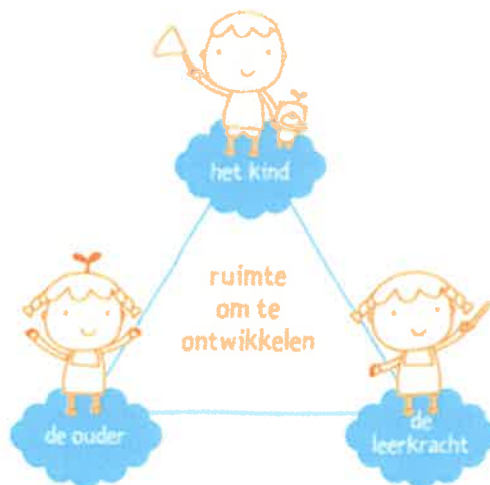
Door het gesprek aan te gaan over maatschappelijke kwesties, maar ook in de kind-ouder-leerkracht gesprekken (driehoek) wordt er nadrukkelijk aandacht gegeven aan de verbondenheid. Middels deze

'schooldriehoek' wordt het gemeenschappelijke doel benadrukt. Wij zijn met elkaar verbonden en hebben ons ten doel gesteld om onze leerlingen zich optimaal te laten ontwikkelen tot zij hun plek in kunnen nemen in de maatschappij met hun eigen bewustzijn. Respect voor elkaar en iedereen zich onderdeel te laten voelen van de school benadrukt de verbondenheid. Binnen het team staat verbondenheid centraal, dit uit zich onder andere in een hoge mate van collegialiteit en de open houding naar elkaar.

Verantwoordelijkheid

Iedereen is eigenaar van zijn/haar eigen leerproces en verantwoordelijk voor het eigen handelen en de resultaten hiervan. Wij voelen ons in hoge mate verantwoordelijk voor al onze leerlingen die door hun ouders/verzorgers aan ons worden toevertrouwd. Wij willen hen dan ook zoveel mogelijk kansen geven om zich breed te ontwikkelen. Door doelengesprekken te voeren met de leerlingen leren wij de leerlingen om verantwoording te nemen voor hun eigen leerproces. Alle partijen zijn voor het eigen deel verantwoordelijk om de leerling ruimte te geven om zich te ontwikkelen. Leerkrachten dragen verantwoordelijkheid voor hun eigen professionele ontwikkeling zodat zij kunnen inspelen op veranderingen en ontwikkelingen bij iedere individuele leerling, de groep, de samenleving en het onderwijs.

Deze kernwaarden zijn terug te zien in het beredeneerd onderwijsaanbod, waarbij de leerlingen kennis, vaardigheden en houding worden aangeleerd om zich te kunnen redden in de huidige maatschappij. Zo wordt er gekeken naar de organisatie van Nederland, met rechten, plichten en tradities. De leerlingen leren kijken naar wie zij zijn, waar zij voor staan en hoe zij dat kunnen uitdragen. Het ontwikkelen van de eigen identiteit en persoonsvorming komt terug in het onderwijsaanbod.



3.4 Missie en visie van de school

Missie Panta Rhei: het bieden van uitstekend onderwijs.

Onze school stelt zowel de ontwikkeling van elke leerling als de ontwikkeling van de samenleving als geheel centraal. Vanuit de eigen identiteit en binnen onze mogelijkheden bieden we onderwijs op maat. In onze didactische aanpak hebben daarom meervoudige instructie, zelfstandig leren (autonomie/eigenaarschap) en een adequate 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!

De Parachute is een openbare school waarbij wordt gekeken naar de talenten en mogelijkheden van ieder kind. We zien onze school als de samenleving in het klein, waar diversiteit een kracht is en waar de kinderen met en van elkaar leren. Er wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan beweging en voeding. Op onze school voelen leerlingen en leerkrachten zich veilig, geaccepteerd en gerespecteerd. De Parachute is kleinschalig en een afspiegeling van de samenleving.

Onze visie is:

De Parachute is een kleinschalige school waar goed onderwijs, vertrouwen en veiligheid voorop staan. Verbinding, verantwoordelijkheid en afstemming is de basis waar vanuit wij werken. Hierdoor wordt ieder kind op de Parachute gekend en gezien.

3.5 Het onderwijs

De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen 4 en 12 jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Er is een leerlingvolgsysteem waarbij 2x per jaar methoden-onafhankelijke toetsen worden afgenomen bij de cognitieve vakken. Trendanalyses worden besproken, plannen van aanpak opgesteld die aansluiten bij de leerbehoefte van leerlingen. De NSCCT (Niet Schoolse Cognitieve Capaciteiten Test) wordt jaarlijks afgenomen in groep 6 om mogelijke onderpresteerders in beeld te krijgen. Vanaf groep 6 wordt de voorlopig verwachte uitstroom schriftelijk meegegeven aan de ouders op basis van de, bij de school bekende gegevens. Hierbij gaat het niet alleen om cognitieve resultaten maar wordt er in brede zin naar de capaciteiten en de ontwikkeling van het kind gekeken. In groep 7 wordt de verwachte uitstroom nogmaals opgesteld. In groep 8 worden voor toetsing en opstelling van het schooladvies en verwijzing de BOVO afspraken gevolgd die zijn opgesteld binnen Haaglanden. Deze afspraken worden momenteel herzien i.v.m. een aantal wijzigingen in de wet in het kader van kansengelijkheid. De afspraken worden begin schooljaar 23/24 met alle scholen gedeeld en zijn op het moment van schrijven van dit schoolplan dus nog niet volledig bekend. Binnen de school zijn in ieder geval bij zowel de voorlopige uitstroomverwachting als het schooladvies meerdere leerkrachten, de intern begeleider en directie betrokken.

In de kleutergroepen volgen wij de ontwikkeling van ieder individueel kind door middel van het BOSOS-observatiesysteem. Dit volgsysteem wordt gedurende de gehele kleuterperiode door de leerkrachten voor iedere leerling ingevuld en geeft een duidelijk beeld van de ontwikkelingsfase waarin een kind, zich op diverse gebieden bevindt.

Veiligheid is binnen onze school erg belangrijk. Het beleid van de afgelopen jaren wordt ook in deze nieuwe schoolplanperiode voortgezet. Zo zijn er heldere klassen- en schoolregels opgesteld en zichtbaar gemaakt binnen de school. Verder monitoren wij de veiligheid(sbeleving) door middel van SCOL (3t/m 8) en de 'monitor sociale veiligheid' (6 t/m 8). Binnen de school is er een L11-leerkracht gespecialiseerd op het gebied van gedrag. De groepen 4 t/m 8 nemen drie keer per jaar een sociogram af. Ook is de veiligheid een bespreekpunt in de leerlingenraad.

De leerlingen van groep 1 t/m 8 werken met de methode KWINK. Dit is een methode voor sociaal-emotioneel leren. Kwink biedt een doordacht programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten en is gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep.

Ook in de nieuwe schoolplanperiode is veiligheid binnen de school een belangrijk thema. De plannen op dit gebied komen terug in onze speerpunten van beleid (hoofdstuk 6 van dit schoolplan).

De school voldoet aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsplan en wij geven onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen. De school werkt met een traditioneel jaarklassensysteem. In iedere groep worden de lessen gegeven

met inzet van coöperatief leren, Teach like a champion technieken en het Directe Instructie Model. Op school zijn hier afspraken over gemaakt en deze zijn vastgelegd in een borgingsdocument. Dit alles leidt tot goede, passende resultaten van ons onderwijs, zoals terug te zien is in onze schoolopbrengsten.

3.6 Leerlingen

Kenmerkend voor onze school is de hoge tussentijdse in- en uitstroom van leerlingen (zie tabel hieronder).

Jaarlijks houden wij bij waar onze leerlingen tussentijds naar uitstromen en met welke reden. Daaruit blijkt dat er veel gezinnen verhuizen naar andere gemeenten waardoor het niet haalbaar is om de kinderen bij ons op school hun schoolloopbaan te laten vervolgen.

Tussentijdse instroom is door de tussentijdse uitstroom mogelijk. Hierbij de kritische kanttekening dat er regelmatig aan nieuwe groepsvorming aandacht besteed moet worden en dat het tijd kost om het kind met zijn/haar specifieke onderwijsbehoeftes te leren kennen en hieraan tegemoet te kunnen komen. Een positief sociaal aspect is dat onze leerlingen openstaan voor nieuwe klasgenoten en hier flexibel mee om kunnen gaan.

Bovenstaande heeft veel invloed op het monitoren van onze groepsopbrengsten, hierdoor volgen wij vooral de individuele ontwikkeling.

Tabel leerling verloop laatste 12 jaar

Jaar	inschrijvingen	uitschrijvingen	groep 8/ tussentijds	leerlingaantal
2010/2011	36	46	24/21	160
2011/2012	51	40	20/20	171
2012/2013	50	46	20/26	175
2013/2014	42	40	23/17	177
2014/2015	38	37	16/21	178
2015/2016	41	35	18/17	184
2016/2017	52	47	21/26	189
2017/2018	42	35	16/19	196
2018/2019	42	34	16/18	193
2019/2020	26	42	20/22	195
2020/2021	39	55	32/23	192
2021/2022	41	45	21/24	176

Onze ouderpopulatie kenmerkt zich als divers. Wij hebben meer dan 35 verschillende geboortelanden van ouders en het opleidingsniveau is zeer uiteenlopend. 30% van onze leerlingen heeft Nederlands niet als thuistaal. Er worden in deze gezinnen 24 verschillende talen thuis gesproken. Dit heeft veel invloed op ons onderwijsaanbod, de communicatie naar ouders en leerlingen en ons dagelijks handelen.

Wij gaan uit van heterogeen samengestelde kleutergroepen waarbij er op enkele momenten in de week groep doorbrekend wordt gewerkt met kringen op niveau. Bij de samenstelling van de kleutergroepen wordt er rekening gehouden met een aantal aspecten waaronder leeftijd, jongen/meisje, groeps grootte en zorgbehoefte. Vanaf groep 3 werken wij met jaargroepen.

3.7 Personeel en organisatie

In totaal zijn er negentien medewerkers werkzaam op De Parachute. Het overgrote merendeel hiervan is leerkracht (14 teamleden = bijna 75%). Van de veertien leerkrachten zijn er vijf collega's die, naast hun taak als groepsleerkracht, ook nog een andere taak/ functie vervullen binnen de

school. Het gaat om twee intern begeleiders, twee bouwcoördinatoren en een vakleerkracht gymnastiek. De adjunct directeur is, naast zijn directiefunctie, ook gedeeltelijk groepsleerkracht.

Bij aanvang van schooljaar 23/24 bestaat de directie uit één persoon, de directeur. Zij vormt, samen met de twee intern begeleiders en de twee bouwcoördinatoren het managementteam van de school. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, de directeur is een vrouw.

Het team wordt compleet gemaakt door een onderwijsassistent, een algemeen schoolmedewerker en een management assistent. Tevens hebben wij een aantal vaste vrijwilligers binnen de school die wettelijk kleine groepjes leerlingen begeleiden onder verantwoordelijkheid van de groepsleerkracht.

De gemiddelde leeftijd van de personeelsleden ligt relatief hoog, rond de 45 jaar. Veel collega's hebben dan ook al flink wat jaren ervaring op gedaan. Zo'n 25% van de teamleden maakt gebruik van de verlof regeling duurzame inzetbaarheid voor oudere medewerkers (voorheen Bapo).

Ons uitgangspunt is een bevoegd lerarenteam dat bevlogen lesgeeft en ruimte krijgt en neemt om zich te ontwikkelen. Onze school biedt ruim gelegenheid om studenten (MBO/(AC) Pabo) op te leiden in de school. Wij hebben goede ervaring met Leraren In Opleiding. Een aantal heeft er voor gekozen om na het behalen van hun diploma bij ons op school te solliciteren.

Jaarlijks vindt er teamscholing plaats waarbij het accent ligt op het verhogen van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten ten behoeve van de kwaliteit van ons onderwijs. Twee keer per jaar is er in de jaarplanning collegiale consultatie opgenomen, hiermee bevorderen we het van én met elkaar leren. Regelmatig komen tijdens een vergadering coöperatieve werkvormen en Teach like a champion technieken aan bod. Hiermee creëren we een leermoment tussen het werken in de groep en het team leren.

Sinds schooljaar 2022/2023 wordt er op de Parachute gewerkt aan de professionele organisatie in leerteams. Deze leerteams hebben als doel de onderwijskwaliteit te bevorderen. Op deze manier dragen alle teamleden bij aan de professionele ontwikkeling van de school en kan ieder zijn kwaliteiten zo goed mogelijk inzetten op een beleidsterrein waar hij/ zij affiniteit mee heeft.

Tijdens de jaarlijkse gesprekkencyclus worden de individuele scholingsbehoeften en wensen van collega's besproken en worden hierover afspraken gemaakt. Voor startende leerkrachten is er een begeleidingsplan opgesteld, waarbij zij gekoppeld worden aan een maatje en een coach/ begeleider.

In de jaarplanning zijn zowel teamvergaderingen, bouw/ werkvergaderingen en studiedagen opgenomen. Ook wordt er voorafgaand aan een nieuw schooljaar een lange termijn agenda opgesteld, waarbij er agendapunten ingepland staan voor het gehele schooljaar. Deze punten komen voort uit het school- en jaarplan. In het kader van het verminderen van ervaren werkdruk zijn er regelmatig werkmomenten op de bouwvergaderingen geagendeerd.

De medezeggenschapsraad bestaat uit drie leerkrachten en drie ouders, zij agenderen beleidsmatige zaken op hun overleg. Zij vergaderen zo'n zes keer per jaar.

Conform de CAO PO werken wij met een werkverdelingsplan. Het doel hiervan is dat het team professionele ruimte krijgt en werkzaamheden, zoveel als mogelijk, zelf kan indelen. Er wordt jaarlijks een werkverdelingsplan opgesteld door het MT, in samenspraak met het team en de PMR. In dit plan wordt vastgelegd wat er in het komend schooljaar aan werkzaamheden en activiteiten zal plaatsvinden en hoe deze worden verdeeld over de medewerkers. Zowel het team, de schoolleider, de PMR en het bestuur hebben hierin ieder hun eigen rol en taaktoedeling. De basis blijft het gesprek wat hierover met elkaar gevoerd zal worden. Ook hierbij zijn onze drie pijlers: vertrouwen, verbondenheid en verantwoordelijkheid het uitgangspunt. Binnen de Parachute is een draagvlak van 75 % van het gehele team (m.u.v. de directie) afgesproken.

De functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken worden gevoerd conform het Panta Rhei

gesprekkencyclusbeleid. Dit beleid is terug te vinden op de site van Panta Rhei. Naast deze gesprekken worden er ook jaarlijks klassenbezoeken afgelegd door directie en intern begeleiders om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen en bij te sturen waar nodig.

3.8 Huisvesting

De school is gelegen in Voorburg, in de wijk 'Voorburg-Noord'. De school is omgeven door de snelweg A-12, het Corbulopark en een straat met portiekwoningen. Het schoolgebouw is ruim 50 jaar oud en is gelegen op een relatief ruime kavel. De school beschikt over 11 lokalen waarvan er twee worden verhuurd aan Vlietkinderen. Tevens beschikt de school over een volwaardige gymzaal en een speelzaal. De gymzaal wordt een gedeelte van de week, tijdens en na schooltijd, verhuurd aan verschillende externe partijen, zoals een andere basisschool.

Het schoolgebouw is ruim opgezet met brede gangen en een centrale hal. Inmiddels zijn er meerdere kleinere werkplekken gecreëerd voor extra ondersteuning. Op de bovenetage is de computerkuil waar leerlingen zelfstandig kunnen werken. De computerkuil grenst aan de vier bovenbouw lokalen.

De school beschikt over een groen-blauw schoolplein met veel speel- en leer uitdaging voor de leerlingen. Op het schoolplein is een buitenlokaal gesitueerd waar verschillende lessen gegeven kunnen worden. Naast de school ligt het Corbulopark met een Krajicekcourt.

Door de situering van de school was er veel overlast rondom de school waardoor er door de gemeente tot permanente bewakingscamera's is over gegaan.

De school heeft een bovenetage en dus twee trappen, ook is er een vluchtrap aan de achterzijde van het gebouw.

Er is recent een MJOP opgemaakt en hierin is in kaart gebracht wat er de komende tijd aan renovaties op de rol staat. Het gaat hierbij om indicaties en verwachtingen.

Op de planning staat dat in 2023 de vloer van de gymzaal gerenoveerd wordt en een begin wordt gemaakt aan de esthetische renovatie van de kleedkamers, denk aan een nieuwe gietvloer in de wc's, nieuwe plafonddelen, nieuwe lampen en het witten van de muren. In 2024 wordt een vervolg gegeven aan bovenstaande.

In 2025 staat het onderhoud van de daken en goten van een groot deel van het pand op de planning. En 2026 geldt dit voor het binnen- en buitenschilderwerk.

In 2027 zal naar de staat van de keukenblokken worden gekeken. Het gaat daarbij om zes keukenblokken, op verschillende locaties in de school. Inspectie zal leiden tot opknappen of vervangen.

Uiteraard zal ook periodiek worden bekeken of andere delen van het schoolgebouw aandacht nodig hebben en zullen de nodige reparaties worden verricht.

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 diverse subsidies die apart worden verantwoord. De school hanteert een vrijwillige ouderbijdrage die geïnd wordt door de oudervereniging.

Zie verder hoofdstuk 7 voor de financiële paragraaf.

3.10 Stichting Panta Rhei

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

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

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

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

De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, ziet toe op de kwaliteit van het bestuurlijk handelen.

Voor meer informatie: www.stichtingpantarhei.nl

4. Kwaliteit van de school

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

Onderwijskwaliteit omvat alles wat binnen ons bereik ligt en wat wij binnen 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.

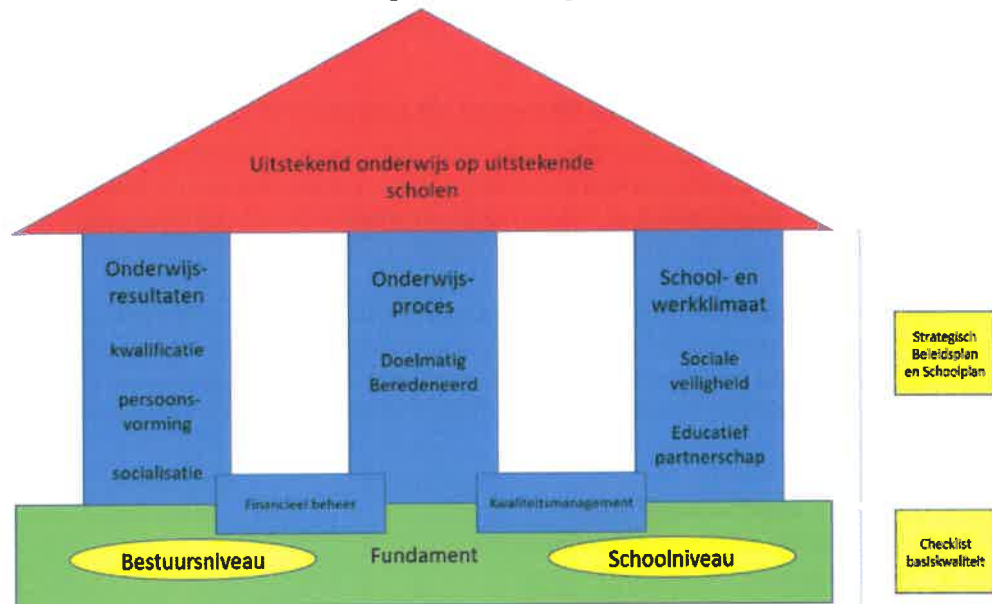
Binnen Panta Rhei hanteren wij een kwaliteitsmodel voor de onderwijskwaliteit.

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

Het geheel kunnen we visualiseren in de volgende afbeelding:



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

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

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

PIJLER: Onderwijsresultaten

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor onderwijsresultaten:

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

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

PIJLER: Onderwijsproces

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het onderwijsproces:

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

PIJLER: School- en werkklimaat

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

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

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

PIJLER: Financieel beheer

We onderscheiden de volgende kritische succesfactor voor het financieel beheer:

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

PIJLER: Kwaliteitsmanagement en ambities

We onderscheiden de volgende kritische succesfactoren voor het kwaliteitsmanagement:

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

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

Binnen het bestuursbureau van Panta Rhei zijn specialisten werkzaam op de verschillende domeinen: onderwijs en kwaliteit, personeelszaken, financiën, huisvesting en ICT, organisatie, wet- en regelgeving. Zij ondersteunen de directies van de scholen bij het realiseren van de ambities en het in stand houden of verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op alle domeinen. Naast deze medewerkers kunnen scholen ook een beroep doen op de inzet van orthopedagogen en/of de onderwijsspecialist Passend Onderwijs.

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

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

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

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

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

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

5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023

Het schoolplan 2019 – 2023 wordt geëvalueerd op een vijftal hoofdonderwerpen: onderwijskwaliteit, maatschappelijke betrokkenheid, brede ontwikkeling, professionele organisatie en passend onderwijs.

Onderwijskwaliteit

De eerste 2 schooljaren is er gewerkt met een plan van aanpak per groep om de leeropbrengsten te verhogen. Deze plannen bleken effectief, waardoor de school betere eindopbrengsten behaalde. De laatste 2 schooljaren bleken deze plannen dan ook niet meer nodig te zijn en hebben wij door goed kwalitatief onderwijs, goede eindopbrengsten behaald en verwachten wij dit ook voor komend schooljaar.

De referentieniveaus en het doel ervan is bekend bij het team voor alle vakgebieden. Ook heeft het team zich verdiept in de doelen die horen bij de referentieniveaus voor de verschillende groepen. In de bovenbouw is er zicht op de kwaliteit van iedere leerling, waarbij de lesstof zoveel mogelijk aansluit op het individuele referentieniveau. Voor rekenen is in de bovenbouw het werken met referentieniveaus concreet uitgewerkt. Het is belangrijk om het werken met referentieniveaus nog verder uit te bouwen voor de andere vakgebieden.

Na scholing van het team voor het werken met CwV/DIM/TLAC (Coöperatieve werkvormen/ Directe Instructie Model/ Teach like a Champion) is dit verder beschreven in borgingsdocumenten en wordt dit regelmatig herhaald. Nieuwe leerkrachten hebben daarnaast nascholing gevolgd. Het blijft echter belangrijk om dit onder de aandacht van het team te houden.

Vanuit de NPO gelden is 2 jaar lang een RT-er ingehuurd om de leerachterstanden ontstaan door de coronaperiode weg te werken.

De methode Logo 3000 is aangeschaft, een borgingsdocument gemaakt en de methode wordt in de kleutergroepen intensief gebruikt. Daarnaast krijgen NT2 leerlingen buiten de groep in kleine groepjes extra woordenschatonderwijs m.b.v. deze methode. Hierdoor wordt de woordenschat van onze taalzwakke leerlingen vergroot.

Binnen de school is gestart met een denkgroep om leerlingen extra uitdaging te bieden, een opgeleide leerkracht heeft hiervoor 1 dag per week de ruimte gekregen. Het rooster van de denkgroep is per jaargroep ingedeeld, waarbij de betreffende kinderen zo'n 1,5 uur per week of per twee weken les krijgen van de daarvoor opgeleide leerkracht.

Na zorgvuldige oriëntatie is de leesmethode Blink aangeschaft voor technisch- en begrijpend lezen groep 4 t/m 8. Dit wordt in 2022-2023 geïmplementeerd. Dit dient de komende jaren verder geëvalueerd en geborgd te worden.

Maatschappelijke betrokkenheid

De gesprekscyclus met oudergesprekken wordt goed uitgevoerd. Er zijn hierdoor verschillende contactmomenten met ouders gedurende een schooljaar, waarbij vanaf midden groep 5 de leerlingen zelf aan het woord zijn tijdens het oudergesprek. Ouders worden gestimuleerd om actief betrokken te zijn bij de school in de vorm van klassenouders, OR, MR, lees/spelletjesouders en door middel van algemene oproepen voor tuinonderhoud, verkeerslessen etc. Dit wordt inmiddels goed opgepakt door de klassenouders. We vinden het belangrijk dat wij open staan voor alle ouders en waarderen de informatie die zij hebben over hun kind. Daarom betrekken wij de ouders zoveel mogelijk bij de ontwikkeling van de leerling, waarbij wij persoonlijk contact en een laagdrempelige benadering belangrijk vinden.

Brede ontwikkeling

De leerlijn W&T is opgesteld, bekend en wordt nageleefd. Er zijn daarbij Science dagen gepland om hieraan te werken met de leerlingen. Nieuwe collega's moeten hierin opnieuw geschoold worden en er wordt nog niet voldoende de tijd genomen om W&T lessen samen verder te ontwikkelen.

Gezonde school vignet bewegen en sport is verlengd met de ambitie om deze ook de komende jaren te behouden. Dit blijft belangrijk voor de leerlingen bij ons op school. De implementatie van bewegend leren krijgt met name de aandacht.

Er zijn duidelijke afspraken over het gebruik van Snappet en deze worden nageleefd. Alle leerkrachten hebben scholing gevolgd en ook nieuwe leerkrachten die met Snappet moeten werken, krijgen een nascholing. Daarnaast is er een rekencoördinator opgeleid en hij zal het werken met Snappet verder blijven borgen en eventueel uitbreiden.

De ICT leerlijn is bekend onder het team en er is een leerlijn digitale geletterdheid ontwikkeld. Het consequent uitvoeren van de ICT leerlijn in alle groepen vraagt nog extra aandacht.

Het zelfstandig (ver)werken loopt binnen de school, maar de afspraken behoeven veel herhaling onder de collega's. Dit is belangrijk om de doorgaande lijn hierin te behouden.

Er zijn geen dag- en weektaken voor de leerlingen gerealiseerd. Het is de vraag of dit inderdaad past bij de visie en ambities van de school. Dit moet meegenomen worden bij het ontwikkelen van het nieuwe schoolplan.

De Veiligheidsmonitor voor leerlingen wordt jaarlijks afgenomen en geëvalueerd.

De methode Kwink is aangeschaft, geïmplementeerd en geborgd in het borgingsdocument Sociaal Emotioneel Leren. Hierin staan tevens de algemene schoolafspraken omtrent gedrag.

Veel groepen hebben een Rots en Watertraining gevolgd. Tijdens het evalueren is, op basis van de resultaten, besloten dat dit geen vast onderdeel wordt binnen de school.

Professionele organisatie

Het expertisecentrum is bij iedereen bekend qua naam. Het MT en de IB-ers nemen contact op indien zij een passend aanbod hebben voor de school. Ook wordt er gebruikt gemaakt van de netwerkbijeenkomsten die vanuit het expertisecentrum worden georganiseerd. Ook onze school neemt hieraan deel (reken/taal/ict-coördinatoren etc.).

De werkdrukmiddelen zijn ingezet om een conciërge te bekostigen en om kleine groepen te blijven realiseren. Met name de conciërge en alle onderwijsondersteuning die zij daarbij ook biedt, wordt als zeer waardevol gezien voor de school. Zo is er meer tijd voor de leerkrachten om zich bezig te houden met de effectieve taken van een leerkracht.

Bij de Bazaltgroep (voorheen HCO) is een feedbacktraining ingekocht en door het team gevolgd.

Hiermee zijn niet de doelen bereikt zoals gehoopt. Met name het voeren van goede kindgesprekken is nog belangrijk.

Er heeft een audit plaatsgevonden waarin het team feedback heeft ontvangen over het verzorgde onderwijs en de bevindingen zijn teruggekomen in de teamvergaderingen en collegiale consultatie.

Daarnaast zijn er studiedagen georganiseerd om de identiteit en de visie van de Parachute op basis van het Koersplan 2022-2026 te herijken.

Passend onderwijs

Het beleidsplan excellente leerlingen is opgesteld en geborgd. Er is een vaste leerkracht die één keer per week met de denkklassen werkt. Hierdoor wordt het onderwijs ook passend voor de leerlingen die meer aan kunnen.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2023-2027

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

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

- Opbrengsten van de school, zowel op cognitief gebied als op andere ontwikkelingsgebieden ;
- De leerlingenprognose van de gemeente;
- De vragenlijsten die zijn ingevuld door team en (MR) ouders over voor de Parachute relevante trends en ontwikkelingen;
- Informatie vanuit vergaderingen van de leerlingenraad.

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

5.3 Trendanalyse

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

- Het bieden van kansengelijkheid
- Oplopende tekorten aan onderwijspersoneel
- Het bieden van een rijke onderwijsdag voor alle kinderen
- Toename van armoede (en andere) problematiek (zoals thuissituatie en opvoedproblematiek)

Het is belangrijk om kinderen zoveel mogelijk kansen te bieden, waardoor zij zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen de veilige omgeving van onze school. Helaas krijgt een flink deel van onze kinderen vanuit de gezinssituatie of de leefomgeving niet dezelfde kansen als de gemiddelde leerling in Nederland. Het gaat dan om leerlingen die vanuit een (sociale en/ of economische) achterstand positie komen of gezinnen waarbij in de omgeving Multi problematiek een belangrijke rol speelt.

Het is ons streven om als school ieder kind zoveel mogelijk kansen te bieden, waarbij extra middelen en mogelijkheden voor deze groep leerlingen worden ingezet om de kansenongelijkheid terug te dringen. Wij houden hier rekening mee bij de keuze en verdeling van plannen en activiteiten voor deze schoolplan periode.

Binnen het basisonderwijs hebben we al jaren te maken met krapte op de arbeidsmarkt. De tekorten aan zowel onderwijsondersteunend personeel, leerkrachten en directies lopen steeds verder op en zijn ook op onze school voelbaar. Hierdoor lukt het niet altijd om de juiste persoon op de juiste plek in te zetten. Soms is het nodig om (tijdelijk) extern personeel in te zetten, dat maar beperkte taken uit kan voeren. Dit alles heeft consequenties voor de ondersteuning van (individuele en groepen) leerlingen en voor de belastbaarheid van het team. Het is daarom extra belangrijk om als team prioriteiten te stellen, dit nemen wij mee bij de keuze van plannen voor deze schoolplanperiode.

Kinderen ontwikkelen zich het beste als er hoge verwachtingen aan hen worden gesteld en als er een breed aanbod is zodat alle aspecten van ontwikkeling van het kind worden gestimuleerd. Hiertoe is het bieden van een rijke onderwijsdag voor de kinderen voorwaardelijk. Wij baseren onze keuzes in dit schoolplan mede op dit uitgangspunten en maken daarbij gebruik van de mogelijkheden die wij in de directe omgeving van de school hebben. Dit doen wij met behulp van onze samenwerk partners.

6. Speerpunten van beleid

6.1 Kansengelijkheid

6.1.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We zijn ons bewust van de mogelijke gevolgen van kansen(on)gelijkheid en spannen ons als individu en als team in om de kansengelijkheid te bevorderen.
- We zijn vaardig in het objectief benaderen van leerlingen en het werken vanuit hoge verwachtingen waardoor kansengelijkheid wordt bevorderd.
- We geven iedere leerling een eerlijk, objectief en passend advies over de uitstroom(verwachting).
- **Schooleigen ambitie:** We hebben oog voor de toename van armoede en de grote verschillen tussen individuen binnen de samenleving en onze school en zetten ons in om de gevolgen hiervan voor onze leerlingen binnen onze mogelijkheden te bestrijden.

6.1.2 Huidige situatie kansengelijkheid binnen onze school

De populatie van de Parachute is erg divers, waardoor de kansen bij binnenkomst onderling sterk verschillen. Op school zetten wij ons in om voor alle kinderen optimale kansen tot ontwikkeling te creëren. Wij doen dit onder andere door:

- Activiteiten in het kader van de Gezonde School, met bijvoorbeeld extra aandacht voor gezonde voeding (water drinken en inzet EU-fruit) en veel beweging, ook tijdens de lesdag.
- Inzet van LOGO3000 methode voor NT2 onderwijs voor leerlingen die extra taalonderwijs nodig hebben.
- Inzet van (lesbevoegde) vrijwilligers en indien mogelijk onderwijsassistenten voor ondersteuning van leerlingen die extra hulp nodig hebben.
- Faciliteren van een denkklas 1x per week voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben en hen de mogelijkheid bieden met elkaar tot leren te komen.
- Inzet van passende methodes die de ontwikkeling van alle leerlingen bevorderen.
- Aanvragen van subsidies waar mogelijk om een zo rijk mogelijk aanbod voor onze leerlingen te realiseren, waar mogelijk in samenwerking met relevante instanties.
- Nauw contact onderhouden met ouders en betrokken instanties bij leerlingen die in de knel zitten door opvoedings- en kindfactoren.

6.1.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Directie en IB zijn alert op de eventuele ondersteuningsbehoefte bij intake (4-jarige en zij-instroom)	Indien de inschatting is dat hulp of ondersteuning noodzakelijk is, worden direct afspraken gemaakt (bijvoorbeeld inzetten MDO) en/ of relevante personen/ instanties (zoals SMW of jeugdconsulent) betrokken.
Middels een vaste methode met doorgaande lijn wordt kinderen geleerd om met sociale situaties en emoties om te gaan, met respect voor zichzelf en voor elkaar. Afspraken zijn vastgelegd en worden door alle leerkrachten uitgevoerd en gemonitord.	Er is een (sociaal) veilige omgeving voor de leerlingen waarbinnen kinderen zich gehoord en gezien voelen en ook elkaar horen en zien. Emoties en onderlinge verschillen zijn bespreekbaar en worden zonder oordeel benoemd.
Tijdens de groepsbespreking besteedt de IB-er structureel aandacht aan kansengelijkheid en wordt besproken welke praktische	Door de kennis van de leerling (leerkracht) en de kennis van de mogelijkheden (IB-er) in contact te brengen, worden indien wenselijk

ondersteuning wenselijk en mogelijk is voor kind en/ of gezin.	interventies afgesproken en relevante instanties betrokken.
Wanneer een leerling in de huidige situatie niet voldoende tot leren kan komen binnen de basisondersteuning door leer- of gedragsproblemen, pakt de IB-er hiervoor de regie en ondersteunt de leerkracht bij dossiervoering en uitvoering interventies. Dit kan leiden tot een aanvraag van een arrangement of verwijzing naar het s(b)o.	Het proces van verwijzing verloopt zo vlot en soepel als mogelijk, zodat passend onderwijs voor <u>alle</u> leerlingen gerealiseerd kan worden.
Inzetten van differentiatie binnen de instructie (correct gebruik instructietafel) in de basisvakken taal/ lezen en rekenen.	Leerlingen krijgen op het meest passende niveau (binnen de drie instructieniveaus) instructie aangeboden met bijbehorende ondersteuning van materiaal en modellen waar gewenst, zodat alle leerlingen de kans hebben om te groeien naar een bij hun ontwikkeling passend niveau.
Er wordt een onderwijsassistent ingezet voor pre-teaching en/ of ondersteuning van de lesstof voor (groepen) leerlingen die dit nodig hebben.	Leerlingen die dit nodig hebben krijgen een extra kans om het beoogde leerdoel te behalen.
Welwillende ouders en organisaties met een maatschappelijk doel worden gemotiveerd en ondersteund om zich in te zetten voor de school en de leerlingen.	Ouders zijn ambassadeur van de school en helpen elkaar om zo voor alle leerlingen voldoende kansen te creëren, daar waar mogelijk en wenselijk gefaciliteerd met hulp van instanties met een maatschappelijk doel.
We onderzoeken welke mogelijkheden voor financiële ondersteuning er zijn voor bijvoorbeeld het organiseren van (educatieve) uitjes, bijvoorbeeld door kosten voor ouders te beperken en/ of aanvullende middelen te realiseren (zoals fondsen, sponsering, inzet eigen middelen).	Alle leerlingen hebben toegang tot (educatieve) uitjes om hun algemene ontwikkeling te ondersteunen.

6.2. Een eigentijds curriculum

6.2.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

- We houden naast het wettelijk curriculum oog voor relevante ontwikkelingen in de samenleving en nemen deze mee in ons onderwijsaanbod. Daarbij bewaken we de balans tussen het verwerven van kennis en vaardigheden.
- De bestuursbrede visie op burgerschapsvorming, uitgewerkt in concrete doelen, vertalen we in ons samenhangend onderwijsaanbod.
- We stellen een visie op voor duurzaamheid die op alle niveaus uitgedragen wordt in voorbeeldgedrag.
- **Schooleigen ambitie:** We bieden een rijke onderwijsdag voor alle kinderen waarbij er voor alle kinderen optimale kansen zijn om tot leren te komen.

6.2.2 Huidige situatie eigentijds curriculum

Op de Parachute worden al veel activiteiten ingezet om aan een divers aanbod en een eigentijds curriculum tegemoet te komen. Zo wordt er gewerkt met moderne methodes, wordt de kennis over referentieniveaus actief ingezet in de bovenbouw en wordt voor de lagere groepen actief gestuurd

vanuit de SLO doelen. Om ervoor te zorgen dat leerlingen actief betrokken zijn en zoveel mogelijk profiteren van het aanbod, worden moderne technieken ingezet zoals bewegend leren, coöperatief leren en TLAC (Teach like a Champion). Deze onderwerpen komen terug bij de plannen in 6.3.3. Helaas wordt het gedrag van een aantal leerlingen binnen de school als belemmerend ervaren. Het gedrag verstoort de les waardoor lesstof niet goed tot zijn recht komt en er gaat tijd verloren waardoor er minder efficiënt les kan worden gegeven, wat een verarming van het aanbod tot gevolg kan hebben.

Ook van digitale mogelijkheden wordt gebruik gemaakt met moderne apparatuur zoals chromebooks en touchscreens. De leerlijn digitale geletterdheid, zoals opgesteld binnen Panta Rhei, is neergezet. De uitvoering hiervan behoeft, mede door het wegvallen van onze kartrekker op dit gebied, verdere aandacht.

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Naast elkaar leggen van de te ontwikkelen leerlijn burgerschap van Panta Rhei en het al aanwezige aanbod op De Parachute vanuit onze methodes voor sociaal emotioneel leren, lezen en wereldoriëntatie.	Een compleet aanbod in een doorgaande lijn op het gebied van Burgerschap voor alle leerlingen, waarbij de diverse onderdelen zoveel mogelijk gecombineerd worden en in samenhang worden aangeboden.
Het bewust geven en bespreken van goede voorbeelden op het gebied van duurzaamheid zoals het scheiden van afval en zuinig omgaan met energie.	Een organisatie die zo klimaat neutraal mogelijk werkt en het belang hiervan doorgeeft aan de leerlingen.
Aan de voorwaarden kant wordt gewerkt aan het gedrag van de leerlingen zodat leeractiviteiten optimaal ingezet kunnen worden.	Voldoende tijd om aan alle aspecten van het curriculum aandacht te besteden (zonder orde verstoringen veroorzaakt door gedrag) zodat kinderen alle kans krijgen tot leren en ontwikkelen.
Vaststellen hoe een modern curriculum op de Parachute er uit zou moeten zien, wat hierbij prioriteit heeft, hoe dit te organiseren en welke rol digitale geletterdheid hierbij speelt.	Een schooleigen visie op (prioriteiten binnen) een eigentijds curriculum van waaruit effectieve en efficiënte keuzes gemaakt kunnen worden voor inzet van tijd, (digitale) middelen en personeel.
Extra inzetten op lezen (methode Blink) en met name leesmotivatie (divers en rijk leesmateriaal) zodat kinderen deze vaardigheden mee kunnen nemen naar alle andere vakgebieden.	Een rijk aanbod aan leesmaterialen waardoor kinderen gemotiveerd worden om zoveel mogelijk te lezen en een lesaanpak die daarbij aansluit, vastgelegd in een onderwijsplan lezen.
Betrekken van ouders en/ of organisaties om het eigentijdse curriculum te ondersteunen.	Inzet van ouders en organisaties (bijvoorbeeld middels workshops) om in samenwerking een bestendig programma neer te zetten voor het vastgestelde eigentijdse curriculum.

6.3 Voldoende én bekwaam personeel

6.3.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

Ambities

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

- **Schooleigen ambitie:** We zijn voor personeelsleden een aantrekkelijke school om te werken doordat er wederzijdse flexibiliteit is, er rekening met elkaar gehouden wordt en doordat we als team samen optrekken om de gezamenlijke schoolambities te behalen.

6.3.2 Huidige situatie voldoende én bekwaam personeel

Het ligt in de lijn der verwachting dat een substantieel aantal collega's deze schoolplan periode uit zullen stromen, onder andere vanwege ingaan van (pré) pensioen, verhuizing, loopbaan ambitie of vanwege vermindering van de werktijdfactor vanwege veranderende privé omstandigheden. Het is daarom extra belangrijk voor De Parachute om aantrekkelijk te zijn en blijven voor nieuwe potentiële collega's. De school biedt daarom jaarlijks plek aan stagiaires in alle groepen, waaronder met name ook LIO stages. Daarnaast staat de school open voor potentiële zij-instromers, mits er voldoende begeleiding geboden kan worden.

De teamleden zijn flexibel, staan voor elkaar klaar en zijn bereid om in te vallen voor hun eigen groep indien nodig, mits dit in goed overleg gaat. Meer aandacht is nodig voor een eerlijke verdeling van de taken, om alle leerkrachten optimaal in te kunnen zetten en de duurzame inzetbaarheid van een ieder te bevorderen.

6.3.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Werven van (potentieel) goede nieuwe collega's (ook LIO en zij-instroom) en deze goed begeleiden door middel van het opgestelde begeleidingsplan.	Nieuwe collega's die bewust kiezen voor de school en zowel qua ontwikkeling als qua praktische zaken planmatig begeleid worden zodat de onderwijskwaliteit en de doorgaande lijn voor de leerlingen gegarandeerd wordt.
Structurele inzet van de onderwijsassistent om leerlingen extra te ondersteunen en leerkrachten te ontlasten.	Leerkrachten die een deel van hun taak kunnen delegeren waardoor zij voldoende tijd over houden om vorm te geven aan goed onderwijs.
Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks bewust ingezet om zo eerlijk en reëel mogelijk de taken in goed overleg te verdelen, waarbij oog is voor ambities, wensen en de levensfase van het personeel.	Personele afspraken zijn vastgelegd in het werkverdelingsplan, waarbij alle personeelsleden input hebben kunnen leveren en alle geledingen eigen verantwoordelijkheid nemen en de gemaakte afspraken zo goed mogelijk naleven.
Samenwerken staat centraal (bijvoorbeeld in leerteams), waarbij wederzijdse flexibiliteit gevraagd wordt, maar waarbij er ook tijd is voor ontspanning zowel in de schoolsetting als in de privésituatie.	Leerkrachten hebben een gezonde balans tussen inspanning en ontspanning, waarbij gebruik gemaakt wordt van de meerwaarde van samenwerken en er ruimte is voor zowel professioneel overleg als activiteiten met een meer ontspannen karakter (zoals pauze momenten en teamuitjes).
Alle betrokkenen worden gestimuleerd om de meerwaarde die je op De Parachute kunt zijn actief uit te dragen.	Een positief en reëel beeld van de school uitdragen, waarbij duidelijk is waarom het werken op De Parachute uitdagend is en voldoening geeft.
Personeelsleden krijgen ruimte en tijd om een opleiding te kunnen volgen die past binnen hun ambitie en aansluit bij de schoolontwikkeling, waarbij zij zelf meedenken over eventuele organisatorische problemen.	Personeelsleden die gemotiveerd zijn en blijven en die vanuit hun opgedane expertise een bijdrage kunnen leveren aan de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van hun collega's. Afspraken worden gemaakt en vastgelegd binnen de gesprekkencyclus.
De nadruk bij de schoolontwikkeling ligt deze schoolplanperiode op het borgen van reeds ingezette interventies. Bij nieuwe ambities wordt steeds afgewogen of ze passen bij het ingezette beleid, wat nut en noodzaak is en in hoeverre deze ambities haalbaar zijn binnen de beschikbare middelen en tijd.	Bestaande afspraken zijn waar nodig en wenselijk opgefrist en geborgd binnen de organisatie. Nieuwe ambities worden zorgvuldig afgewogen en er wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij reeds ingezette interventies.

Evaluëren en indien wenselijk aanpassen van de procedure voor het verdelen van groepen en taken.	In het werkverdeling plan wordt jaarlijks, in overleg met de PMR, vastgelegd wat de te volgen procedure is voor het verdelen van de les- en andere taken. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met wensen, ambities, levensfase en een reële verdeling van belasting.
Extra aandacht voor leerkrachtvaardigheden op het gebied van omgaan met ingewikkeld gedrag met de nadruk op een schoolbrede aanpak en ondersteuning op maat voor leerkrachten.	Leerkrachten die zich zeker voelen in hun rol, zich vrij voelen om hulp te vragen en duidelijk weten wat er van hen verwacht wordt om de schoolbrede aanpak ter voorkoming van gedragsproblemen uit te voeren.

6.4 Samenwerking met relevante partners

6.4.1 Ambities vanuit het Koersplan van Panta Rhei

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

6.4.2 Huidige situatie samenwerking met relevante partners

De Parachute werkt samen met verschillende ketenpartners. Zo werken we nauw samen met Vlietkinderen voor de voor- en naschoolse opvang en de vroege voorschoolse educatie (VVE) en met Sport en Welzijn voor (naschoolse) sporten en activiteiten.

Om passend onderwijs goed te kunnen realiseren is het van groot belang dat wij intensief samenwerken met organisaties als SMW (school maatschappelijk werk), de jeugdconsulent van de gemeente, de adviseur vanuit het samenwerkingsverband SPPOH, de jeugdarts en de leerplichtambtenaar. Hier zetten wij al ruim op in en ook in deze nieuwe schoolplan periode continueren wij deze gezamenlijke aanpak.

Uiteraard zijn ouders een belangrijke gesprekspartner voor De Parachute. De ouder- en kind gesprekkencyclus is erop gericht om in gezamenlijkheid tot goede afspraken te komen en het ontwikkelproces van de leerling in kaart te brengen en te bevorderen. Hierbij hechten wij vanaf groep 5 veel waarde aan de inbreng van de leerlingen zelf tijdens de gesprekken.

6.4.3 Activiteiten om de ambities te realiseren

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Een nieuwe visie en bijbehorende huisstijl, passend bij het karakter en de tijd, worden vastgesteld en uitgedragen.	Een visie en huisstijl die ge-update en passend zijn voor De Parachute en die gebruikt kan worden in de communicatie met alle betrokkenen.
Intensief samenwerken met de peuterspeelzalen De Luchtballon en De ballon, qua activiteiten maar ook qua inzet van de intern begeleider in de intakeperiode.	Een soepele overgang van peuterspeelzaal naar basisschool waarbij eventueel nodige ondersteuning vroegtijdig kan worden ingezet en bijbehorende afspraken bij aanvang kunnen worden gemaakt.
In de driehoek kind-ouder-school wordt uitgegaan van vertrouwen en wordt gezamenlijk opgetrokken in het belang van alle leerlingen.	Daar waar nodig worden in samenspraak met ouders en eventueel ondersteunende instanties aanvullende afspraken gemaakt en gemonitord in het belang van alle leerlingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de (on)mogelijkheden van alle betrokkenen.

De wijze van rapporteren wordt geëvalueerd en aangepast in aansluiting op de bijgestelde visie van de school en met in acht neming van ruimte voor eigenaarschap bij de leerling (bijvoorbeeld middels een vorm als portfolio).	Een nieuwe wijze van rapporteren aan ouders die ouders goed op de hoogte houdt van de ontwikkeling van hun kind, ouderbetrokkenheid bevordert en waarbij de leerling mede-eigenaarschap kan tonen voor zijn/haar eigen leerproces.
Er worden creatieve manieren gezocht (zoals vormen van ouderbijeenkomsten in kleiner of groter verband, in thema's, live of digitaal etc) om ouders te bereiken om informatie te verstrekken en/of met elkaar in gesprek te gaan over schoolse zaken of opvoedingszaken.	Belangrijke informatie bereikt de doelgroep. Er is ruimte om in gesprek te gaan en thema's aan te kaarten die relevant zijn voor de ouderpopulatie binnen de school.
De IB-er wordt nadrukkelijk ingezet als spin in het web en verwijst ouders met behulp van bijvoorbeeld de sociale kaart en/ of SMW/ jeugdconsulent door naar de juiste persoon of instantie.	IB-ers zijn op de hoogte bij wie en waar ze ouders naar toe kunnen sturen als ondersteuning nodig is en doen dit ook indien relevant. Leerkrachten weten dat zij voor deze informatie bij de IB-ers terecht kunnen en zorgen dat ouders en IB-ers met elkaar in contact komen.

7. Personeelsbeleid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In schooljaar 2022/2023 is op De Parachute gestart met professionele samenwerking middels het werken met leerteams. Deze werkwijze moet voor aanvang van de nieuwe schoolplan periode worden geëvalueerd en waar nodig aangescherpt en bijgesteld. Het maken van keuzes en stellen van prioriteiten (die aansluiten bij de ambities uit dit schoolplan) zijn hierbij van essentieel belang.

In de voorgaande plan periode heeft het team voor een groot deel zelf de verantwoordelijkheid en ruimte gekregen om lesgevende- en andere taken in goed overleg onderling te verdelen. Vanwege de vele wisselingen binnen het team en het starten met een grotendeels nieuw MT, starten we deze schoolplanperiode met een verdeling die wordt aangestuurd vanuit het MT, waarbij uiteraard voldoende ruimte blijft voor teamleden om wensen en ambities te uiten en om mee te denken richting een oplossing. In het werkverdelingsplan voor schooljaar 2023/ 2024 wordt de werkwijze voor dat jaar beschreven, waarbij gebruik gemaakt wordt van het normjaartaak programma Cupella. Voor ieder schooljaar wordt het werkverdelingsplan opnieuw vastgesteld, zodat een andere werkwijze, passend bij de ontwikkelfase van het team, kan worden ingezet indien wenselijk.

Voor scholing wordt met name ingezet op teamscholing, zodat dit een significant effect kan hebben op de schoolontwikkeling en alle medewerkers betrokken zijn. Voor de komende schoolplanperiode ligt het accent op de onderdelen gedrag en taal/ lezen. Uiteraard is er altijd gelegenheid voor teamleden om op verzoek individuele nascholing te volgen, in het kader van hun ambitie en passend binnen de schoolontwikkeling.

Verbeterpunten voor personeelsbeleid

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Evalueren en waar nodig bijstellen van professioneel samenwerken (werkwijze van leerteams).	Er wordt professioneel samengewerkt waarbij elk personeelslid een bijdrage levert aan de schoolontwikkeling en de uitvoering van afgesproken beleid.
Volgen van teamscholing en maken en volgen van samenhangende afspraken op het gebied van sociaal emotioneel leren en gedrag. Inzet van individuele coaching om leerkracht vaardigheden te versterken.	Een doorgaande lijn in de aanpak van sociaal emotioneel leren en gedrag die is vastgesteld en door alle teamleden wordt uitgevoerd om een veilige schoolomgeving te kunnen bieden voor alle leerlingen.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

De school heeft een volwaardige, in pandige gymzaal. Deze zaal wordt verhuurd, aan diverse partners waaronder ook aan ketenpartners die een naschools programma aanbieden. Dit ondersteunt onze school in de maatschappelijke functie binnen de wijk. Tevens is in ons pand Vlietkinderen gehuisvest met zowel de peuterspeelzaal als BSO (voor- en naschoolse opvang). Mede door deze directe samenwerking stromen er veel kinderen door naar onze school.

Het groen/blauwe schoolplein vervult zijn buurtfunctie. Ook het gerealiseerde Krajicek-court zorgt voor verbinding met de buurt.

Het aantal groepslokalen is toereikend voor ons aannamebeleid.

Financiën

De financiën worden op dit moment bovenschools verdeeld. De directie maakt een meerjarenbegroting op schoolniveau. Deze wordt gemonitord in kwartaalrapportages.

Communicatie

Wij streven er naar om tijdig, duidelijk en transparant te communiceren. Intern (naar de leerkrachten) toe gebeurt dit via een wekelijkse nieuwsbrief, mail en vergaderingen. Extern communiceren wij in een maandelijkse nieuwsbrief, website, (plaatselijke) kranten en mail. Wij communiceren naar ouders/verzorgers zoveel mogelijk en bij voorkeur via Klasbord en onze website.

Veiligheid

Veiligheid is één van onze basisprincipes en is zichtbaar in ons dagelijkse handelen.

De school beschikt over bedrijfshulpverleners, deze worden jaarlijks geschoold. Het ontruimingsplan is opgesteld in samenwerking met brandweer en Vlietkinderen, zodat het gehele gebouw veilig ontruimd kan worden. Brandoefeningen vinden driemaal per jaar plaats en worden altijd geëvalueerd.

Er is een bovenschoolse vertrouwenspersoon aangesteld. Op school zijn de verplichte functionarissenrollen (zoals aandachtsfunctionaris, preventiemedewerker, contactpersoon vertrouwenspersoon en aanspreekpunt pestpreventie) ingevuld, dit staat vermeld in onze schoolgids. Op het gebied van ziekteverzuim is er bovenschools beleid opgesteld en hier wordt naar gehandeld. De RI&E is in ons cyclisch handelen opgenomen.

Kwaliteitszorg

Door het cyclisch werken met verschillende instrumenten (zoals het LVS van IEP, Bosos, Esis en de SharePoint omgeving) bewaken en monitoren wij onze kwaliteitszorg en sturen daar waar nodig is bij. Regelmatig kijken er derden mee naar de kwaliteit van ons onderwijs.

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 afdrachtperscentage vastgesteld voor de kosten van het bestuursbureau en de bijdrage aan gezamenlijke uitgaven. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor het administratiekantoor, verzekeringen, lidmaatschap besturenorganisaties, maar ook solidariteitsbijdragen voor betaald ouderschapsverlof.

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

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

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

8.3 Externe contacten: de omgeving van de school

Op de Parachute hechten wij veel waarde aan het samenwerken met diverse partners in het belang van onze school en onze kinderen:

- Specialisten van het bestuursbureau zoals de orthopedagogen, de onderwijsspecialist Passend Onderwijs en het expertise centrum;
- Gemeente Leidschendam-Voorburg in de vorm van de leerplichtambtenaar en de jeugdconsulent vanuit de LEA (Lokale Educatieve Agenda);
- Samenwerkingsverband SPPOH, met name de adviseur passend onderwijs en expertise centrum De loodsboot;
- Schoolmaatschappelijk werk, JGZ, GGD en het schoolmaatjesproject ter ondersteuning van ouders en leerlingen indien nodig;
- Diverse instanties voor ambulante begeleiding voor leerlingen met een arrangement;
- Onderwijsadviesdiensten zoals Helder Onderwijs en de Bazaltgroep (voorheen HCO) voor advies op diverse onderwijsinhoudelijke terreinen.
- Vlietkinderen voor opvang en peuterspeelzaal;
- Sport & Welzijn voor diverse leuke aanvullende activiteiten binnen en buiten schooltijd voor de buurtkinderen;
- Kees Sijbrandij voor muzikale activiteiten;
- Bibliotheek voor educatieve ondersteuning op het gebied van lezen;
- Deelname aan het cultuurmenu;
- De wijkagent voor preventie en bij eventuele problemen in de wijk;

Activiteiten om ambities te realiseren (herhaling alinea 6.4.3)

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Intensief samenwerken met de peuterspeelzalen De Luchtballon en De ballon, qua activiteiten	Een soepele overgang van peuterspeelzaal naar basisschool waarbij eventueel nodige ondersteuning

maar ook qua inzet van de intern begeleider in de intakeperiode.	vroegtijdig kan worden ingezet en bijbehorende afspraken bij aanvang kunnen worden gemaakt.
De IB-er wordt nadrukkelijk ingezet als spin in het web en verwijst ouders met behulp van bijvoorbeeld de sociale kaart en/ of SMW/ jeugdconsulent door naar de juiste persoon of instantie.	IB-ers zijn op de hoogte bij wie en waar ze ouders naar toe kunnen sturen als ondersteuning nodig is en doen dit ook indien relevant. Leerkrachten weten dat zij voor deze informatie bij de IB-ers terecht kunnen en zorgen dat ouders en IB-ers met elkaar in contact komen.

8.4 Verbeterpunten bedrijfsvoering

Wat gaan we doen?	Welk resultaat willen we realiseren?
Nieuwe speerpunten zorgvuldig afwegen alvorens ze op te nemen in een plan en/ of in te voeren. Dit om vooraf een goed beeld te krijgen van wenselijkheid, haalbaarheid en draagvlak.	Een duidelijke focus op waar het <u>echt</u> om gaat, zodat tijd en middelen zo efficiënt en effectief mogelijk worden ingezet. Het stellen van prioriteiten en maken van keuzes (en dus ook zaken (nog) niet oppakken).
Heroverwegen of instrumenten zoals onder andere Esis en Klasbord nog steeds de juiste keuze zijn voor De Parachute.	Instrumenten die onderwijs, administratie en communicatie passend vormgeven en ondersteunen, passend bij deze tijd en de populatie van De Parachute.

8.5. Meerjarenbegroting 2023-2027 op hoofdlijnen

De huidige meerjarenbegroting (zie onderstaand overzicht) loopt over de jaren 2023 t/m 2026. Aan het einde van deze periode van 4 jaar zou de Parachute – net als iedere andere Panta Rhei school – op 0 uit moeten komen. Omdat in eerdere jaren niet alle middelen zijn besteed, kan dit gebruikt worden om de te verwachten tekorten in deze schoolplanperiode te compenseren. Ook worden er, waar mogelijk, extra subsidies aangevraagd om bestaand beleid mogelijk te maken. Zo is voor de schooljaren 23/24 en 24/25 de subsidie Verbetering basisvaardigheden aangevraagd en hebben wij bericht ontvangen dat men voornemens is deze toe te kennen. Dit zou gaan om een bedrag van € 193.000,00 voor twee schooljaren.

Overige informatie over de meerjarenbegroting en geplande investeringen zijn terug te vinden in het begrotingsboekje.

		2021	2022	2023	2024	2025	2026
		Realisatie	Budget	Budget	Budget	Budget	Budget
03 Baten	3.1 Rijksbijdragen	€ 1.381.531	€ 1.280.945	€ 1.401.118	€ 1.323.790	€ 1.338.869	€ 1.359.362
	3.2 Overige overhei..	€ 9.596	€ 9.500	€ 9.500	€ 9.500	€ 9.500	€ 9.500
	3.5 Overige baten	€ 63.740	€ 11.575	€ 42.400	€ 42.400	€ 42.400	€ 42.400
	Subtotaal	€ 1.454.866	€ 1.302.020	€ 1.453.018	€ 1.375.690	€ 1.390.769	€ 1.411.262
04 Lasten	4.1 Personeelslasten	€ 1.167.177	€ 1.035.288	€ 1.300.607	€ 1.227.873	€ 1.242.216	€ 1.247.273
	4.2 Afschrijvingen	€ 36.569	€ 36.809	€ 33.317	€ 31.589	€ 30.388	€ 27.573
	4.3 Huisvestingslast..	€ 78.802	€ 65.200	€ 74.200	€ 74.450	€ 74.450	€ 74.450
	4.4 Overige lasten	€ 97.703	€ 138.984	€ 77.700	€ 77.700	€ 77.700	€ 77.700
	Subtotaal	€ 1.380.251	€ 1.276.281	€ 1.485.824	€ 1.411.612	€ 1.424.754	€ 1.426.996
Bedrijfsresultaat		€ 74.615	€ 25.739	€ -32.806	€ -35.923	€ -33.984	€ -15.734

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

Kansengelijkheid	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Inzet onderwijsassistent N.B. Indien nodig heeft het bestuur toegezegd dit extra te bekostigen, mits het leerlingenaantal van de Parachute gelijk blijft.	35.000	35.000	35.000	35.000
Compensatie achterblijvende inkomsten ouderbijdrage en schoolreisjes N.B. Hier wordt ook op bestuursniveau over nagedacht	?	?	?	?
TOTAAL	35.000	35.000	35.000	35.000

Eigentijds curriculum	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Investering in aanvullende aanpak gedrag (nascholing en begeleiding)	10.000	10.000	3.000	3.000
Investering leesmotivatie materialen (subsidie verbetering basisvaardigheden)	25.000	5.000		
Investering leesmotivatie begeleiding en (inhuur) personele kosten (subsidie verbetering basisvaardigheden)	70.000	70.000		
TOTAAL	105.000	85.000	3.000	3.000

Voldoende én bekwaam personeel	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Nascholing	10.000	10.000	12.000	12.000
Begeleiding en coaching	5.000	5.000	2.000	2.000
TOTAAL	15.000	15.000	14.000	14.000

Samenwerking met relevante partners	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Nieuwe huisstijl		6.000	2.000	
Extra uren intern begeleider	10.000	10.000	10.000	10.000
TOTAAL	10.000	16.000	12.000	10.000

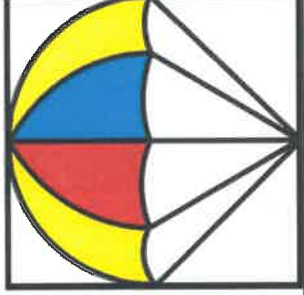
Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht leerstofaanbod (+ vervanging)

Domein	Methode	groepen	Aanschaf
Geschiedenis	Brandaan	3 t/m 8	2019
Aardrijkskunde	Meander	3 t/m 8	2019
Natuur/techniek	Naut	3 t/m 8	2019
Rekenen	Snappet Wereld in Getallen versie 4	4 t/m 8 3	2019
Taal	Snappet	4 t/m 8	2023
Spelling	Taalactief versie 4	4 t/m 8	2012
Lezen	Blink	4 t/m 8	2022
Kleutermethode	Kleuteruniversiteit	1/2	2015
Technisch Lezen	Veilig leren lezen	3	2015
Schrijven	Pennenstreken	3 t/m 8	2019
Vorbereidend schrijven	Krullenbol	1-2	2023
Studievaardigheden	Blits	6 t/m 8	2018
Engels	Groove me	1 t/m 8	n.v.t
Verkeer	Op voeten & fietsen/verkeerskrant/school op Seef	1 t/m 8	n.v.t
Sociaal-emotioneel leren	Kwink	1 t/m 8	2020

Bijlage 2: Format jaarplan en jaarverslag

Jaarplan De Parachute 20..-20..

		
September	Schooljaar	

Voorwoord

In dit Jaarplan wordt de concrete uitwerking van beleidsvoornemens beschreven, die weergegeven zijn in het Schoolplan.

Gekozen is voor een compacte vorm, waarbij aangegeven wordt:

Het beleidsterrein

Doel

Concrete activiteiten

Inzet van personeel en middelen

Tijdsbestek

Meetbaar resultaat

Op deze wijze wordt de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus inzichtelijk.

Het Jaarplan is tot stand gekomen in samenspraak tussen directie, team, oudergeleding van de MR en met gebruikmaking van informatie van andere belanghebbenden. In het Jaarplan worden alleen specifieke verbeteractiviteiten weergegeven. Deze vinden plaats in het kader van kwaliteitszorg. Hieronder vallen ook activiteiten ten behoeve van monitoring en borging (doen wij nog steeds de goede dingen?).

De effecten van het Jaarplan worden vervolgens beschreven in het Jaarverslag van de school, dat aan het einde van het schooljaar verschijnt.

Schooljaar 2022-2023 gaan wij met leerteams werken. Het doel van het werken met leerteams is beschreven in het werkverdelingsplan. In dit jaarplan is terug te lezen onder welk leerteam het beleidsvoornemen valt.

In schooljaar 2022-2023 zal een gezamenlijk schoolplan opgesteld worden.

Het jaarplan wordt ieder jaar verzonden naar de Inspectie en het College van Bestuur, ter informatie (Jaarplan) en verantwoording (Jaarverslag).

Schooljaar:

Beleidssterrein	Doel	Concrete activiteit(en)	Inzet van personen/ middelen	Tijdsbestek	Meetbaar beoogde resultaat
Onderwijskwaliteit					
Evaluatie juni 20..					
Verbetertrajecten					

Bijlage 3: Checklist basiskwaliteit school

Bij Panta Rhei werken we met onder andere het kwaliteitsinstrument "Checklijst Basiskwaliteit". Deze lijst wordt jaarlijks geactualiseerd.

Bijlage 4: Meerjarenplanning voor de gestelde ambities

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Kansengelijkheid				
Directie en IB alert op onderwijsbehoefte(n) van leerling.	x	x	x	x
Doorgaan aanbieden vaste methode omtrent sociale situaties, omgaan met emoties en respect voor jezelf en elkaar. Afspraken worden gehanteerd.	x	x	x	x
Samen met IB-er aandacht voor kansengelijkheid en welke ondersteuning nodig is voor kind en/of gezin en hiernaar handelen.	x	x	x	x
Hulp inschakelen van IB-er als een leerling in de huidige situatie niet tot leren komt door leer- of gedragsproblemen.	x	x	x	x
Inzetten op differentiatie binnen de klassikale instructies bij de basisvakken taal en rekenen.	x	x	x	x
Onderwijsassistente wordt ingezet voor pre-teaching en ondersteuning waar nodig.	x	x	x	x
Ouders en organisaties motiveren en ondersteunen om zich in te zetten voor de school.			x	x
Onderzoeken van financiële ondersteuning.	x	x		

Eigentijds curriculum					
Naast elkaar leggen van leerlijn burgerschap van Panta Rhei en aanwezige aanbod op de Parachute (sociaal-emotioneel, lezen en zaakvakken)				x	x
Het bewust geven van goede voorbeelden met betrekking tot duurzaamheid, scheiden van afval en zuinig omgaan energie.			x	x	x
Werken aan het gedrag van leerlingen waardoor leeractiviteiten optimaal kunnen worden ingezet.	x		x	x	x
Vaststellen modern curriculum voor de Parachute, vaststellen prioriteiten.				x	x
Extra inzetten op lezen (Blink) en leesmotivatatie.	x		x		
Betrekken van ouders en organisaties voor het ondersteunen van het curriculum.			x	x	x
Voldoende en bekwaam personeel					
Werven van goede, professionele, nieuwe collega's (ook LIO en zij-instroom). Begeleiden door begeleidingsplan.	x		x	x	x
Structurele inzet onderwijsassistent.	x		x	x	x
Werkverdelingsplan wordt jaarlijks ingezet om taken goed te verdelen.	x		x	x	x
Samenwerken staat centraal.	x		x	x	x
Betrokkenen worden gestimuleerd om je meerwaarde uit te dragen.			x	x	x
Personeelsleden krijgen ruimte om een opleiding te kunnen volgen.	x		x	x	x
Nadruk ligt op borgen van reeds ingezette interventies. Nieuwe ambities goed afwegen.	x		x		
Evalueren en aanpassen procedure voor verdelen groepen en taken.	x		x	x	x
Extra aandacht voor leerkrachtvaardigheden omtrent gedrag. Schoolbrede aanpak.	x		x		

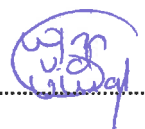
Samenwerking met relevante partners					
Nieuwe visie en huisstijl.	x		x		
	x		x	x	x
	x		x	x	x
	x		x	x	
	x		x	x	
	x		x	x	x
Creatieve manieren zoeken om ouders te bereiken en actief te betrekken.					
IB-er wordt ingezet als spin. Verwijst ouders naar bijvoorbeeld SMW, jeugdconsulent of andere juiste instantie aan de hand van de sociale kaart.	x		x		
	x		x	x	x

Vaststelling

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

Namens de medezeggenschapsraad:

naam..... Wilma v.d. Ought

handtekening..... 

functie..... Voorzitter MR

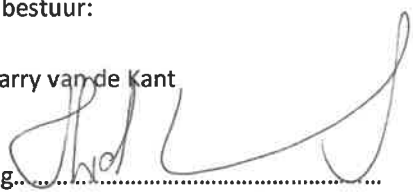
plaats..... Voorburg

datum..... 31/5/23

Het bestuur van Stichting Panta Rhei heeft het van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 geldende schoolplan van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bestuur:

naam: mr. Harry van de Kant

handtekening..... 

functie: bestuurder

plaats: Leidschendam

datum:..... 1-6-2023

