



VERTROUWEN - VERBONDENHEID - VERANTWOORDELIJKHEID

Koersplan 2022 - 2026

Krachtig koers houden



Inhoud

1. Alles stroomt: inleiding	3
Waar staan we nu?	4
Welke trends en ontwikkelingen zien we?	5
Van strategie naar realisatie	6
Met elkaar	6
2. Onze basis: missie, kernwaarden en visie	7
3. We bieden uitstekend onderwijs	10
Thema: Kansengelijkheid	11
Thema: Een eigentijds curriculum	14
4. Op uitstekende scholen	18
Thema: Voldoende én bekwaam personeel	18
Thema: Scholen die samenwerken met alle relevante partners	21
5. Onder de vlag van een stabiele organisatie	25
Onze scholen in 2022	27

Alles stroomt

Inleiding

Ons onderwijs draagt bij aan de brede ontwikkeling van jonge mensen waardoor zij - met inzet van hun talenten - hun steentje bijdragen aan de maatschappij van de toekomst. Maar hoe ziet die toekomst eruit? Welke kennis, vaardigheden, houding en gedrag zijn nodig? Kunnen we wel zo ver vooruitkijken?

We constateren dat we in een samenleving leven waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en maatschappelijke eisen voortdurend veranderen. Nieuwe technologieën, nieuwe leermethoden, gedragsproblemen, verwachtingen van ouders, integratie, het bieden van maatwerk en de zorg voor een soepele overgang naar het voortgezet onderwijs zijn hier voorbeelden van.

De afgelopen periode heeft ons ook doen ervaren dat een wereldwijde pandemie veel onzekerheid met zich meebrengt. Van scholen wordt gevraagd dat het onderwijsproces toch zo goed mogelijk wordt voortgezet, waarbij voorkomen moet worden dat leer- en ontwikkelingsachterstanden (verder) opgelopen worden.

Het vermogen om antwoorden te geven op en

om te gaan met veranderingen en onzekerheid is van groot belang. Voor zowel onze leerlingen als onze medewerkers. Dat doen we niet alleen, maar in verbinding met alle belanghebbenden.

Dit komt ook tot uitdrukking in het logo van Panta Rhei. Ons logo staat symbool voor deze voortdurende veranderingen en de onderlinge beïnvloeding van alle deelnemers die betrokken zijn bij ons onderwijs. De verschillende kleuren in het logo brengen tot uitdrukking dat het kind, de leraar, de ouders, de directie van de school, het bestuur van Panta Rhei en andere belanghebbenden onlosmakelijk met elkaar verbonden en verweven zijn. Samen vormen ze de stroming die voortdurend in beweging is.

Waar staan we nu?

In het Koersplan 2018-2022 stonden drie strategische thema's centraal: de brede ontwikkeling, de professionele organisatie en maatschappelijke betrokkenheid. Bij elk thema werden ambities beschreven die deels op organisatie- en deels op schoolniveau betrekking hadden.

We constateren nu dat we veel van onze ambities uit het Koersplan 2018-2022 hebben kunnen realiseren:

- ◆ Onze scholen bieden leerlingen een berekend aanbod, analyseren toetsresultaten en verbinden conclusies en acties aan deze analyses.
- ◆ Het expertisecentrum heeft na een pilot-fase een vaste plaats in onze organisatie gekregen.
- ◆ Kennis delen en ervaringen opdoen vindt plaats in diverse netwerken, cursussen en bijeenkomsten.
- ◆ Startende leraren en zij-instromers worden begeleid en vinden hun plek in de scholen.
- ◆ Op steeds meer scholen vinden gesprekken plaats tussen leerlingen, hun ouder(s) en de leraren waarbij de leerlingen hun leerdoelen bespreken.
- ◆ Op alle scholen wordt de ontwikkeling van leerlingen in brede zin vormgegeven en inzichtelijk gemaakt.
- ◆ Er is ervaring opgedaan met audits als één van de instrumenten van onze kwaliteitscultuur.
- ◆ Er zijn door de pandemie in korte tijd grote stappen gezet met het gebruik van digitale middelen in het onderwijsaanbod.
- ◆ Leerlingen die een ontwikkelingsvoorsprong hebben kunnen deelnemen aan de boven-

schoolse plusklas of aan groep 9 (een samenwerking tussen primair- en voortgezet onderwijs).

- ◆ Voor twee scholen is nieuwbouw gerealiseerd en twee scholen zitten in een nieuwbouwtraject.
- ◆ De stichting is uitgebreid met de komst van de Nutsbasisschool in Voorschoten.
- ◆ De tevredenheidsenquêtes onder ouders, leerlingen en personeel zijn afgenomen en geanalyseerd.
- ◆ Daarnaast zijn en blijven we een financieel gezonde organisatie en worden we ervaren als een goede werkgever met zorg voor het welzijn en welbevinden van allen die bij ons werkzaam zijn.

Enkele doelen hebben we nog niet volledig kunnen realiseren:

- ◆ De autonomie van leerlingen kan nog verder vergroot worden door hen meer verantwoordelijkheid te geven in hun eigen onderwijsproces.
- ◆ Het versterken van de professionele cultuur heeft geleden onder de perioden waarin sprake was van gehele en gedeeltelijke sluiting van scholen.
- ◆ Datzelfde geldt voor het versterken van educatief partnerschap met ouders.

Aan de realisatie van deze doelen wordt ook in de komende jaren verder gewerkt. Dit krijgt onder andere een plaats in het schoolplan en – daarvan afgeleid – het jaarplan van elke school.

Welke trends en ontwikkelingen zien we?

We leven in een tijdperk waarin maatschappelijke ontwikkelingen elkaar in een snel tempo opvolgen. Daarnaast hebben we nog steeds te maken met de effecten die de pandemie vanaf 2020 heeft veroorzaakt en nog veroorzaakt. Dit heeft bijvoorbeeld effect op de wijze waarop het onderwijs plaats kan vinden. Het is niet meer vanzelfsprekend dat dit fysiek gebeurt, steeds vaker moet worden overgegaan op afstandsonderwijs. Dit biedt enerzijds kansen, maar anderzijds ervaren we ook de schaduwzijde. Tot de kansen kunnen we de versterking van digitalisering in het onderwijs rekenen, evenals het blijven bieden van onderwijs bij afwezigheid van de leerkracht. Tot de schaduwzijde rekenen we het gemis aan directe sociale contacten en het ontstaan dan wel vergroten van achterstanden in brede zin in de ontwikkeling van jonge mensen. Het blijft van groot belang hier oog voor te houden en als onderwijsorganisatie zijnde voortdurend de afweging te maken wanneer afstandsonderwijs niet anders kan.

Onze sector heeft al jaren te kampen met krapte op de arbeidsmarkt. De tekorten aan zowel onderwijsondersteunend personeel, leerkrachten en directies lopen steeds verder op en zijn ook in onze regio duidelijk voelbaar. Dat legt niet alleen druk op het huidige personeel maar veroorzaakt ook druk op de kwaliteit van het onderwijs. Het is onze opdracht om passend onderwijs te bieden aan al onze leerlingen. Soms lukt dat niet in onze scholen en kan een passende plek in het speciaal (basis) onderwijs gevonden worden. Maar ook daar is sprake van tekorten aan personeel waardoor het lang kan duren voor die passende plek beschikbaar komt.

Ons onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van jonge mensen opdat zij in de nabije toekomst een plaats in de maatschappij innemen die past bij hun talenten, ambities, kennis en vaardigheden. We weten dat een aantal banen dat nu nog bestaat in de nabije toekomst verdwijnt. Daarnaast ontstaan ook nieuwe banen waar we nu nog geen weet van hebben. We moeten jonge mensen binnen de organisatie voorbereiden op het gegeven dat daardoor sprake zal zijn van meerdere carrières. De betekenis van Panta Rhei: 'alles stroomt, niets is blijvend' is weliswaar eeuwenoud, maar tegelijkertijd zeer actueel. In de metafoor van stromend water blijven echter ook oevers zichtbaar. 'Kennis' is en blijft daar een voorbeeld van, evenals de doorgaande lijn in de brede ontwikkeling van jonge mensen.

We constateren dat zich in de afgelopen jaren een aantal positieve ontwikkelingen heeft voorgedaan. Dat was in onze ogen ook nodig, van daar het motto 'Scherp aan de wind' van het Koersplan 2018-2022. Het resultaat is iets om trots op te zijn. Maar ons ambitieniveau reikt verder. Het is van belang om de ingezette koers ook vast te houden. Daarnaast hebben we oog voor de trends en ontwikkelingen die voor ons van betekenis zijn in de komende vier jaar.

Van strategie naar realisatie

De komende periode leggen we het accent op vier belangrijke strategische thema's:

- ◆ kansengelijkheid,
- ◆ een eigentijds curriculum,
- ◆ voldoende én bekwaam personeel, en
- ◆ scholen die samenwerken met relevante partners.

In dit koersplan geven we per thema een brede beschrijving van het belang van dit thema. Vervolgens beperken we ons in de keuze van de gezamenlijke ambities die we hebben. Onze scholen verbinden de koers uit dit document met hun eigen koers en werken deze verder uit in gewenste resultaten. Zo kan elke school inspelen op de eigen context.

Elke school kan naast de strategische thema's en ambities uit dit koersplan ook nog eigen school(omgevings)specifieke thema's en ambities uitwerken. Zo bundelen we onze krachten. Een gezamenlijke koers met ruimte voor schoolspecifieke invulling.

Het schoolplan 2023-2027 vormt daarvan de neerslag en elk jaarplan beschrijft de acties, inzet van middelen en de te bereiken resultaten. In bestuursrapportages en jaarverslagen (op bestuursniveau) en in jaarplannen en jaarverslagen (schoolniveau) beschrijven we hoe we vorderen en wat we gerealiseerd hebben.

Aan elk strategisch thema zijn meerdere directeuren verbonden. Samen met de stafspecialisten op de verschillende domeinen dragen zij zorg voor het levend houden van het thema. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het delen van informatie over de wijze waarop scholen de ambities uitwerken, het (laten) uitwerken van bepaalde aspecten van het thema en het signaleren van eventuele knelpunten. Bij dit alles kunnen ook andere medewerkers betrokken worden.

De financiële investering van de thema's in dit koersplan is te vinden in de meerjarenbegroting 2023-2026 op organisatieniveau die elk jaar geactualiseerd wordt.

Met elkaar

Dit koersdocument 2022-2026 is tot stand gekomen door de werkgroep Koersplan met inbreng van velen in de organisatie waarvoor ik zeer erkentelijk ben.

Het is nu zaak om samen de ambities om te zetten in concrete activiteiten en met elkaar te bouwen aan de toekomst. De toekomst van onze leerlingen en daarmee de toekomst van onze maatschappij, en de toekomst van Panta Rhei.

Mr. Harry van de Kant
Bestuurder

2.

Onze basis

Missie, kernwaarden en visie

Panta Rhei is een organisatie van 17 basisscholen en ruim 500 medewerkers die onderwijs bieden aan 5.000 leerlingen. Onze scholen staan in de gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Oegstgeest en Voorschoten. Iedere Panta Rhei-school heeft zijn eigen gezicht en zijn eigen manier van werken. Dat is goed en dat willen we graag zo houden. Maar we werken wel allemaal met hetzelfde doel: het verzorgen van uitstekend onderwijs, passend bij de talenten van ieder kind.

Onze missie

Het is onze missie om uitstekend onderwijs te bieden op uitstekende scholen. Onze scholen hebben een katholieke, algemeen bijzondere of openbare identiteit. Alle kinderen, ouders en

medewerkers die zich thuis voelen bij de uitgangspunten die onze scholen hanteren en onze gemeenschappelijke waarden delen, zijn dus van harte welkom.

Onze kernwaarden

Onze scholen hebben naast hun levensbeschouwelijke identiteit ook een eigen herkenbare onderwijskundige identiteit. De scholen vullen hun onderwijskundige en levensbeschouwelijke identiteit in op basis van de volgende gezamenlijke kernwaarden van Panta Rhei:

Vertrouwen

We leggen de verantwoordelijkheden voor het onderwijsproces zo laag mogelijk in de organisatie, tot op het niveau van de leerling. Dat doen we vanuit het vertrouwen dat we stellen in de behoefte aan autonomie van leerlingen, leraren en directies van de scholen. Reglementen, protocollen e.d. passen daar zo min mogelijk bij en zijn alleen noodzakelijk als het verplicht is of het vertrouwen onder druk staat. Door middel van eigenaarschap, professionele ruimte, zelfstandig werken en dag- en weektaken geven we uiting aan dat vertrouwen.

Verbondenheid

Onze scholen hebben ieder een eigen gezicht en eigen manier van werken. Zij staan echter niet op zichzelf, maar zijn verbonden met partners in hun omgeving, waaronder ouders, kinderopvang, tussen- en buitenschoolse opvang, collega-scholen in de wijk, de gemeente en het samenwerkingsverband passend onderwijs. In elke school verbinden de medewerkers zich met de ambities, doelen en te bereiken resultaten van het onderwijs.

Ook zijn binnen Panta Rhei de scholen en medewerkers onderling verbonden met elkaar. Gezamenlijke bijeenkomsten, netwerken, vergaderingen en scholingsmomenten zijn hier voorbeelden van. We helpen elkaar waar dat

nodig is. We versterken elkaar om onze ambities op school- en stichtingsniveau te kunnen realiseren en zo uitstekend onderwijs te kunnen bieden aan alle leerlingen die aan onze zorg worden toevertrouwd. Alleen in verbondenheid – met elkaar en onze omgeving – kunnen we onze ambities realiseren.

Verantwoordelijkheid

Waar vertrouwen wordt gegeven dient verantwoordelijkheid genomen te worden. We zijn eigenaar van ons eigen leerproces en zelf verantwoordelijk voor ons handelen en de resultaten daarvan. Dat geldt voor iedereen binnen onze organisatie.

We zijn met elkaar verantwoordelijk voor de kinderen die aan ons worden toevertrouwd. We willen hen optimale kansen geven om zich breed te ontwikkelen. We leren leerlingen om te gaan met de verantwoordelijkheid voor

Wie willen we zijn?

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

zichzelf en anderen. Door heldere verwachtingen te schetsen en duidelijke afspraken te maken, maken we hen medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

We zijn ook verantwoordelijk voor elkaar, als deel van de gemeenschap – school/organisatie – waartoe we behoren. Allen zijn we verantwoordelijk voor onze professionele ontwikkeling. Die is nodig om tijdig in te kunnen spelen op veranderingen en ontwikkelingen in de

maatschappij en/of het onderwijs. We zijn ook verantwoordelijk voor de bagage die we onze leerlingen meegeven naar een passende plaats in het voortgezet onderwijs.

Ten slotte, maar zeker niet op de laatste plaats, dragen we bij aan de vorming van de maatschappij van de toekomst. Hoe willen we dat die maatschappij eruitziet? Wat betekent dat voor het onderwijs dat wij aanbieden? En welke resultaten willen we dan bereiken?

Onze visie en maatschappijbeeld

Wij zijn ons bewust van de hoge eisen die de samenleving aan ons stelt om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te bieden. Onderwijs dat enerzijds tegemoetkomt aan de brede ontwikkeling van elke leerling, maar dat ook inspeelt op de bewustwording dat we met elkaar de maatschappij van de toekomst vormen.

Een Panta Rhei-school stelt zowel de ontwikkeling van elke leerling als de ontwikkeling van de samenleving als geheel centraal. Vanuit de eigen identiteit en binnen onze mogelijkheden bieden we onderwijs op maat. In onze didactische aanpak hebben daarom meervoudige instructie, zelfstandig leren (autonomie/eigenaarschap) en een adequate ondersteuningsstructuur een belangrijke plaats. We vinden dat leerlingen zich

in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving moeten kunnen ontwikkelen en dat ze competente en gemotiveerde leraren verdienen.

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

3.



Uitstekend onderwijs

Thema's voor 2022 - 2026

We bieden uitstekend onderwijs op uitstekende scholen onder de vlag van een stabiele organisatie

Thema: Kansengelijkheid

Thema: Een eigentijds curriculum

Thema: Voldoende én bekwaam personeel

Thema: Scholen die samenwerken met alle relevante partners

Thema 1:

Kansengelijkheid

Waarom is dit strategisch thema belangrijk?

In onze samenleving wordt het onderwijs gezien als een motor voor persoonlijke groei en kansengelijkheid. Door het publieke karakter van ons onderwijsstelsel staat het open voor iedereen, zonder financiële drempels.

Naast de voorbereiding op het kunnen uitoefenen van een beroep, de bijdrage aan versterking van collectieve en democratische waarden en sociale cohesie wil het ook zoveel mogelijk bijdragen aan gelijke(re) kansen voor iedereen. Dit is voor het onderwijs een grote opgave, omdat we weten dat kinderen niet dezelfde startpositie hebben. Het ene kind wordt van huis uit meer gesteund en gemotiveerd dan het andere kind.

Wat kinderen van huis uit meekrijgen kunnen wij niet veranderen. Wel kunnen wij onze uiterste best doen om een rijk onderwijsaanbod te bieden. Door soepele overgangen te realiseren, bijvoorbeeld tussen voorschool-schoolvoortgezet onderwijs. Door te investeren in een extra aanbod ook buiten de reguliere schooltijd zonder dat sprake is van financiële beperkingen voor ouders. En bovenal: door hoge (positieve) verwachtingen te hebben van elke leerling, in elke leerling te geloven en aandacht te schenken waardoor ieder zich gezien voelt en zich kan ontwikkelen.

Voor gelijke kansen is het soms nodig om leerlingen verschillend te behandelen. Denk bij-

voorbeeld wanneer sprake is van taalachterstand of van een ontwikkelingsvoorsprong. Door te differentiëren vindt aansluiting plaats met het niveau, de interesse en het leerprofiel van leerlingen om zo tot ontwikkeling te kunnen komen.

In een recent advies constateert de Onderwijsraad dat meer dan een kwart van de leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs gebruik maakt van aanvullend onderwijs, zoals huiswerkbegeleiding, bijlessen en examentraining.

Dit aanvullend onderwijs is voor een deel van de leerlingen wel toegankelijk vanwege de bijdrage van ouders, maar voor een deel ook niet. Dit kan betekenen dat een aantal leerlingen op (grotere) achterstand gezet wordt.

In de ideale situatie biedt ons regulier onderwijs alles wat leerlingen nodig hebben en ervaren ouders dit ook. Daarom zoeken wij naar mogelijkheden om ook de leerlingen die gebaat zijn met extra begeleiding deze te kunnen (laten) aanbieden.

Wij vinden het belangrijk dat het schooladvies dat in de bovenbouw gegeven wordt recht doet aan capaciteiten, talenten en ontwikkeling van elke leerling. Hierbij benutten we verschillende informatiebronnen. Naast de onderwijsresultaten in smalle zin kijken we naar de ontwikkeling in brede zin. Wij laten

ons niet beïnvloeden door externe factoren en eigen opvattingen omdat we ons bewust zijn van het belang van een passend advies. We adviseren kansrijk en geven elke leerling daarmee het vertrouwen om ook in het voortgezet onderwijs zich passend te kunnen ontwikkelen. Bij kansengelijkheid denken we naast bovenstaande ook aan een belangrijk aspect van de

persoonlijke groei: de mentale gezondheid. Mentale gezondheid is een positieve geestelijke gezondheid, bepaald door optimisme, zelfvertrouwen, geluk, vitaliteit, gevoel van betekenis hebben, eigenwaarde, en het goed weten om te gaan met de eigen emoties. Als je lekker in je vel én hoofd zit, functioneer je beter, sta je positiever in het leven, heb je

Wat is ons vertrekpunt als het gaat om kansengelijkheid?

Binnen alle scholen is aandacht voor de overdracht van informatie tussen peuterspeelzaal en school.

Enkele scholen hebben taalklassen ingericht waar kinderen die het Nederlands nog onvoldoende beheersen in geplaatst worden opdat zij zo snel mogelijk de taal in redelijke mate eigen maken om vervolgens op niveau passend onderwijs te krijgen.

De totstandkoming van het schooladvies vindt in stappen plaats. In groep 6 krijgen de leerlingen een voorlopig uitstroomadvies waarbij meerdere informatiebronnen betrokken worden. In groep 7 herhaalt dit zich waarna in groep 8 het uiteindelijke schooladvies volgt. Kansrijk adviseren is daarbij een belangrijk uitgangspunt. De resultaten van de landelijke eindtoetsen worden jaarlijks afgezet tegen de schooladviezen en behaalde referentieniveaus van de leerlingen. Ook wordt de plaatsing in het derde jaar van het voortgezet onderwijs vergeleken met het advies van de school om te kunnen beoordelen of de plaatsing in lijn is met deze adviezen.

In de afgelopen jaren hebben we al het nodige geïnvesteerd in passend onderwijs wanneer sprake is van een ontwikkelingsachterstand en/of voorsprong.

Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong is een verrijkingsaanbod van leerstof, zijn er (bovenschoolse) plusklassen en is 'groep 9' – de samenwerking tussen basis en voortgezet onderwijs – ingericht.

Onze scholen hebben hun ondersteuningsaanbod beschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat periodiek geactualiseerd wordt. We slagen er over het algemeen in om onze leerlingen thuisnabij onderwijs te kunnen bieden. Maar soms blijkt dat een leerling een onderwijsplek nodig heeft die wat verder weg ligt, bijvoorbeeld wanneer sprake is van het speciaal (basis) onderwijs. We ervaren echter dat de wachttijden erg lang kunnen zijn voordat een leerling op die passende plek terecht kan komen. We onderzoeken de mogelijkheid om in onze eigen organisatie een plek in te richten voor die leerlingen opdat ze toch een passende plek hebben.

minder last van stress en kun je problemen beter de baas. We verbeteren de mentale gezondheid van onze leerlingen door de emotionele, cognitieve en sociale vaardigheden te versterken.

We constateren ook dat de mentale gezondheid onder druk staat wanneer de breedte van wat wij normaal vinden steeds

smaller wordt. Verbreding hiervan is nodig, en dat kunnen we realiseren door het probleem niet bij het kind te zoeken, maar bij de eisen die aan het kind gesteld worden en bij de context waarin het zich bevindt.

Wat zijn onze ambities?

Bovenstaande geeft aan dat we door het creëren van een rijk aanbod en soepele overgangen invloed kunnen uitoefenen op de kansengelijkheid. Daarnaast is door het erkennen van ongelijkheid differentiatie mogelijk. Als het wenselijk of nodig is, willen wij investeren in extra aanbod zowel onder als buiten de reguliere lestijd.

Ambitie 1:

We zijn ons bewust van de mogelijke gevolgen van kansen(on)gelijkheid en spannen ons als individu, maar ook als team, in om de kansengelijkheid te bevorderen.

Ambitie 2:

We zijn vaardig in het objectief benaderen van leerlingen en het werken vanuit hoge verwachtingen waardoor kansengelijkheid wordt bevorderd.

Ambitie 3:

We geven iedere leerling een eerlijk, objectief en passend advies over de uitstroom(verwachting).



Thema 2:

Een eigentijds curriculum

Waarom is dit strategisch thema belangrijk?

Onze leerlingen krijgen dagelijks onderwijs dat gebaseerd is op de landelijke kerndoelen en eindtermen. Zo leggen wij gezamenlijk een stevige basis voor het persoonlijke, maatschappelijke en - op termijn - werkende leven van onze leerlingen. Tegelijkertijd is de samenleving voortdurend in beweging. Dat maakt het noodzakelijk dat de kerndoelen en eindtermen periodiek kritisch beschouwd worden en waar nodig herzien.

De huidige vak- en vormingsgebieden (de inhoud van het onderwijs: het curriculum) zijn vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs. Recent is ook wettelijk vastgelegd dat het onderwijs actief burgerschap en sociale cohesie bevordert. Bij de vakgebieden rekenen en wiskunde en Nederlandse taal worden de referentieniveaus als uitgangspunt genomen. Deze vormen een doorgaande lijn tussen de onderwijssectoren primair-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs.

Het huidige wettelijke curriculum houdt nog onvoldoende rekening met ontwikkelingen die in de maatschappij gaande zijn, waaronder globalisering, de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt, de digitalisering van de samenleving en het toegenomen belang van duurzaamheid. Om op deze maatschappelijke veranderingen voorbereid te zijn wordt ook wel gesproken over het belang van 21ste-

eeuwse vaardigheden. Naast het blijvende belang van kennis (waaronder het beheersen van de kernvakken zoals rekenen en wiskunde en taal maar ook ict-geletterdheid) gaat het hierbij om houding, vaardigheden en reflectie. Samenwerking, probleemoplossend vermogen, creativiteit, kritisch denken communiceren, sociale en culturele vaardigheden en burgerschap zijn hier aspecten van.

Zowel vanuit landelijke ontwikkelingen als vanuit onze eigen ambities willen we komen tot een eigentijds curriculum. Naast bestaande leergebieden willen we aandacht besteden aan thema's die voor leerlingen met het oog op de toekomst van belang zijn. In de komende planperiode leggen we extra nadruk op 'burgerschap' en 'duurzaamheid'.

Burgerschap

Bij burgerschapsonderwijs gaat het over de ontwikkeling van leerlingen tot democratische burgers. Voor onze leerlingen is de school een oefenplaats voor democratie en het omgaan met diversiteit. Ze leren hoe ze actief kunnen meedoen in een democratische cultuur. Ze leren over besluitvormingsprocessen en de invloed die ze hierop kunnen uitoefenen, passend bij hun situatie en mogelijkheden. Burgerschapsonderwijs daagt leerlingen ook uit om verbanden te leggen tussen hun eigen leefwereld en grotere (mondiale) maatschap-

Wat is ons vertrekpunt als het gaat om het curriculum?

In de afgelopen periode is ingezet op het bieden van onderwijskwaliteit in brede zin, uitgaande van de drie doeldomeinen in het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Door uit te gaan van de brede ontwikkeling van leerlingen, wordt naast de cognitieve ontwikkeling ook veel tijd besteed aan de creatieve en sociaal-emotionele ontwikkeling.

We investeren in de kennisontwikkeling in alle groepen rond referentieniveaus, resultaten van methodeonafhankelijke toetsen worden geanalyseerd en vrijwel al onze scholen werken met doorlopende leerlijnen die uit cruciale doelen zijn opgebouwd. Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong is een verrijkingsaanbod van leerstof, zijn er (bovenschoolse) plusklassen en is 'groep 9' – de samenwerking tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs – ingericht.

De resultaten van de landelijke eindtoetsen worden jaarlijks afgezet tegen de schooladviezen en behaalde referentieniveaus van de leerlingen. Ook wordt de plaatsing in het derde jaar van het voortgezet onderwijs vergeleken met het advies van de school om te kunnen beoordelen of de plaatsing in lijn is met deze adviezen.

We investeren in deelname aan kunst en cultuurprojecten. Ook de blijvende aandacht voor de gezamenlijke betrokkenheid bij elkaar, bijvoorbeeld met aandacht voor de gevolgen van pesten kunnen hier genoemd worden.

Leren kritisch denken, het ontwikkelen van de creativiteit en sociale vaardigheden, het leren om eigen (morele) standpunten in te nemen vormen hier onderdeel van. Het vergroten van de zelfstandigheid in het onderwijsprogramma kan hier ook toe gerekend worden. Ook deze beweging is op meerdere scholen ingezet.

In de afgelopen periode hebben we ook geïnvesteerd in de digitalisering van ons onderwijs. De pandemie heeft hier een versnelling aan gegeven. Onze leerlingen beschikken vanaf groep 3 of 4 over een chromebook of laptop. Scholen maken gebruik van digitale hulpmiddelen bij verschillende vak- en vormingsgebieden. Meerdere methoden leveren digitale software voor de verwerking van de lesstof. In de scholen komt digitale geletterdheid aan de orde. En scholen zijn in staat om betekenisvol afstandsonderwijs te bieden als het volgen van fysiek onderwijs door leerlingen niet mogelijk is.

pelijke vraagstukken, bijvoorbeeld globalisering, duurzaamheid en technologie. Leerlingen leren kritisch na te denken en te reflecteren op complexe, vaak ethisch geladen vraagstuk-

ken. Zij leren in gesprek te gaan met anderen en elkaars standpunten te bevragen. Zo ontwikkelen zij hun eigen opvatting.

Leerlingenraad

Het instellen van een leerlingenraad is een voorbeeld van werken aan actief burgerschap. Een school die functioneert als een democratische leer- en leefgemeenschap geeft ook leerlingen inspraak. Door het meedenken en meebeslissen leren kinderen verantwoordelijkheid te dragen.

Leerlingen leren in de leerlingenraad dat je invloed kunt uitoefenen op zaken die je dagelijks in de school aangaan. Ze leren ook dat de vertegenwoordigers in de leerlingen-

raad daar niet zijn om hun eigen belangen te behartigen.

Communicatieve vaardigheden zijn binnen een leerlingenraad enorm belangrijk. Als er goed naar je wordt geluisterd, wordt er ook sneller actie ondernomen. Binnen een leerlingenraad leren leerlingen om effectief te overleggen. Door onderwerpen te agenderen, de vergaderstructuur te oefenen en door een voorzitter en notulist aan te stellen.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een veelgehoord begrip, een soort paraplu waar heel veel onder valt. Alles wat te maken heeft met maatschappelijk verantwoord werken, milieu en denken aan de toekomst wordt onder duurzaamheid geschaard. Daarbij kunnen we bijvoorbeeld denken

aan de herkomst, eindigheid en recycling van grondstoffen, de productieprocessen van materialen en voedsel, de gevolgen van klimaatverandering, de opwekking en het verbruik van energie, maar ook de wijze waarop we onze directe omgeving schoonhouden.

Maar naast de overdracht van kennis is ook bewustwording en ons gedrag van betekenis. Een school draagt door voorbeeldgedrag het belang van duurzaamheid uit. Scholen kunnen zich richten op vraagstukken als: Wat kunnen



we zelf doen aan het hergebruik van materialen en grondstoffen? Hoe houden we onze directe omgeving schoon? Scheiden wij ons afval in de school, thuis? Kiezen we voor vervoer van en naar school op een energiebewuste wijze? Zijn onze schoolgebouwen energieneutraal ingericht, bijvoorbeeld door gebruik van energiezuinige verlichting en apparatuur? Maken we gebruik van zonnepanelen op onze schooldaken? Kortom: mooie uitdagingen in de komende planperiode.

Wat zijn onze ambities?

Ontwikkelingen in de maatschappij zijn van invloed op het aanbod van vak- en vormingsgebieden. Wij willen daar tijdig op anticiperen maar moeten hierin ook keuzes maken. Met extra aandacht voor burgerschap dragen we bij aan de vorming van de samenleving van de toekomst.

Diverse aspecten van duurzaamheid krijgen extra aandacht in het curriculum. Daarnaast is duurzaamheid ook een onderdeel in de verschillende leergebieden, waaronder aardrijkskunde, techniek en wetenschap, natuur, burgerschap.

Ambitie 1:

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.

Ambitie 2:

We ontwikkelen een bestuursbrede visie op burgerschapsvorming die uitgewerkt wordt in concrete doelen. Daarna vertalen de scholen dit naar een samenhangend onderwijsaanbod, passend bij hun school.

Ambitie 3:

We stellen een visie op voor duurzaamheid die vervolgens op alle niveaus uitgedragen wordt in voorbeeldgedrag.



4.

Uitstekende scholen

Thema 3:

Voldoende én bekwaam personeel

Waarom is dit strategisch thema belangrijk?

Om uitstekend onderwijs te kunnen (blijven) bieden is voldoende en bekwaam personeel onontbeerlijk. Zij maken immers het verschil wat betreft de kwaliteit van het onderwijs.

Op de landelijke onderwijsarbeidsmarkt is al enige jaren sprake van krapte. De grote steden en omliggende regio's ervaren die krapte het meest, met name bij scholen in wijken die kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld omdat sprake is van een hoge werkloosheid, van taalachterstanden, schulden, vandalisme en/of criminaliteit. Voor de kinderen in deze wijken is de aanwezigheid van scholen met

voldoende en bekwaam personeel van extra groot belang.

Onze scholen liggen in een regio waarin enerzijds sprake is van een groot aanbod van scholen en anderzijds sprake is van groei van het aantal kinderen (met name in Den Haag). Tegelijkertijd is sprake van een toename van personeel dat nu en in de komende jaren met pensioen gaat. Het wordt voor besturen dan ook steeds moeilijker om over voldoende bevoegde leraren te kunnen beschikken. Steeds vaker wordt een (tijdelijk) beroep gedaan op de inzet van onbevoegden (onderwijsonder-

Wat is ons vertrekpunt als het gaat om voldoende én bekwaam personeel?

In 2018 is het expertisecentrum gestart; de eerste drie jaar als pilot en vanaf 2021 als structurele voorziening. De begeleiding van starters, het inrichten van verschillende netwerken, het aanbieden van professionaliseringsactiviteiten voor verschillende doelgroepen en het ontwikkelen van beleid (waaronder het meerjaren strategisch personeelsmanagement en stagebeleid) zijn hier voorbeelden van.

Een coördinatieteam onderwijsarbeidsmarkt heeft verschillende initiatieven ontwikkeld en uitgevoerd om de naamsbekendheid van Panta Rhei te vergroten, evenals de instroom van nieuw personeel en het behoud van het huidig personeel. De initiatieven en activiteiten behouden ook in de komende periode prioriteit gezien de relatief hoge uitstroom van personeel wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Onze scholen bieden jaarlijks stageplekken voor zowel studenten aan het mbo als aan hbo-opleidingen. Op deze wijze maken studenten en wij kennis met elkaar en kunnen we wellicht voor elkaar van betekenis zijn door een dienstverband. We vinden het van belang dat nieuwe medewerkers een goede introductie en begeleiding krijgen. We investeren hierin op school- en op bovenschools

niveau om nieuwe medewerkers voor de langere termijn te behouden.

In deze periode is op school- en organisatie-niveau gewerkt aan het versterken van de professionele organisatie. Het aanbod van professionaliseringsactiviteiten en deelname aan netwerken, het uitwisselen van kennis en ervaringen bijvoorbeeld via interscholair bezoeken hebben bijgedragen aan de versterking. Toch blijven er ook hier aandachtspunten, waaronder het reflecteren op het eigen handelen, feedback geven en ontvangen, eigenaarschap voor zowel de medewerkers als voor de leerlingen.

We weten dat er in de komende zeven jaar ruim 50 personeelsleden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. We verkennen met hen de mogelijkheden om toch nog op een of andere wijze werkzaamheden te kunnen verrichten.

Wij zoeken samen met huidige personeelsleden die aangeven meer willen te werken naar mogelijkheden om dit binnen de eigen school of binnen andere Panta Rhei-scholen te doen. Daarnaast maken wij gebruik van mogelijkheden voor verdere samenwerking met kinderopvang en peuterspeelzalen, waardoor personeelsleden uit deze sector ook ingezet kunnen worden binnen onze organisatie.

steunend personeel) om toch onderwijs te kunnen blijven bieden.

Scholen zijn voor de instroom van personeel afhankelijk van de opleidingen, te beginnen bij

de pabo's. Via verschillende trajecten, waaronder de voltijds- en deeltijdopleiding en het zij-instroomtraject is het mogelijk om bevoegde leraar te worden. Voor onderwijsondersteunend personeel bieden specifieke mbo- en/of

hbo-opleidingen de mogelijkheid om in het onderwijs werkzaam te zijn. Wij onderhouden contacten met opleidingsscholen, ook in de vorm van samenwerkingsovereenkomsten. Daar waar mogelijk bieden wij (bestaande en nieuwe) personeelsleden de mogelijkheid om werken op school te combineren met het behalen van bijvoorbeeld het pabo-diploma.

Via wervingsactiviteiten trachten we in vacatures te voorzien. Daarbij maken we naast de traditionele wijze van werving middels aansprekende vacatureteksten ook gebruik van werving via social media, waarbij we een beroep doen op de netwerken via onze huidige medewerkers en onze ouders. Zij zijn immers ook ambassadeur van hun school en daarmee ook van de organisatie als geheel.

Naast de aandacht voor de instroom van nieuw personeel vinden we het van groot belang dat ons huidig personeel verbonden blijft aan en ge-

boeid blijft door het werken in onze organisatie. Goed werkgeverschap bestaat voor ons onder andere uit het inrichten van netwerken, het aanbieden van professionaliseringsactiviteiten en loopbaanmogelijkheden, het creëren van goede arbeidsomstandigheden, aandacht voor het welzijn en welbevinden en door de blijken van waardering. Hierbij is de inzet en kwaliteit van het expertisecentrum, de stafmedewerkers van het bestuursbureau en de overige boven-schoolse medewerkers van belang.

We vinden het belangrijk dat teams er werk van blijven maken om afspraken over een goede balans tussen werk en privé vast te leggen in het werkverdelingsplan. Daarnaast blijven we zorg dragen voor een breed aanbod van activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Zowel op school- als op boven-schools niveau maken we hier jaarlijks voldoende middelen voor vrij om dit alles ook te realiseren.

Wat zijn onze ambities?

We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven waardoor we in staat blijven om onze missie, het bieden van uitstekend onderwijs, waar te blijven maken. Zeker in een krappe onderwijsarbeidsmarkt is aantrekkelijk werkgeverschap van groot belang om medewerkers te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken.

Ambitie 1:

We dragen zorg voor een goede begeleiding van startende leraren, zij-instromers en het inwerken van nieuw personeel.

Ambitie 2:

We geven prioriteit aan het intern opleiden en nascholen van personeel, waaronder ook zij-instromers en stagiairs. Er is een aantrekkelijk (na)scholingsaanbod voor medewerkers in iedere fase van hun loopbaan.

Ambitie 3:

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.

Thema 4:

Scholen die samenwerken met relevante partners

Waarom is dit strategisch thema belangrijk?

Onze scholen staan midden in de samenleving. We onderhouden contacten met allerlei belanghebbenden. Denk hierbij aan ouders, het voortgezet onderwijs, de kinderopvang, peuterspeelzalen, de naschoolse opvang, schoolmaatschappelijk werk, gemeenten. De gemeenschappelijke (f)actor bij elk contact is het kind. In de samenwerking met belanghebbenden dragen we, ieder afzonderlijk en in samenwerking, bij aan de vorming en ontwikkeling van elk kind dat aan onze zorg wordt toevertrouwd.

Ouders

De meest natuurlijke samenwerking is die tussen school en ouders. Onderwijs en opvoeding zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden. Scholen die werken aan 'socialisatie' en 'persoonsvorming' ontkomen er niet aan dat dit ook de opvoeding raakt, bijvoorbeeld wanneer het gaat om normen en waarden. De periode van afstandsonderwijs heeft ons ook laten zien dat ouders een rol spelen in het onderwijs, door kinderen te motiveren, werk soms na te kijken of bepaalde activiteiten zelf aan te bieden. Het is dus van belang dat we die natuurlijke samenwerking zo optimaal vorm en inhoud geven.

Kinderopvang en Voortgezet Onderwijs

Al onze scholen werken samen met een kinderopvangorganisatie door het aanbieden van voorschoolse, tussenschoolse en/of naschoolse activiteiten in of in de nabijheid van het schoolgebouw. Daarnaast zijn er ook contacten met peuterspeelzalen. We hebben er belang bij dat we een goed zicht hebben op de ontwikkeling van toekomstige leerlingen, bijvoorbeeld wanneer kinderen gebruik maken van het VVE-aanbod. Een intensieve samenwerking is ook noodzakelijk om de doorgaande ontwikkeling van kinderen te realiseren. Als kinderopvang makkelijker (financieel) toegankelijk wordt, maakt dit de samenwerking waardevoller.



Wat is ons vertrekpunt als het gaat over samenwerking met partners?

Educatief partnerschap met ouders was al een speerpunt in de afgelopen periode. Scholen hebben hier in meer of mindere mate invulling aan kunnen geven. Scholen voeren startgesprekken met ouders over wederzijdse verwachtingen en er zijn kind-ouder-schoolgesprekken waarbij de leerling vertelt wat de persoonlijke doelen zijn voor de komende periode, wat daarbij nodig is en welke vorderingen gemaakt zijn. Er wordt zo niet alleen over maar ook mét de leerling gesproken.

We constateren dat de gewenste intensivering van samenwerking met kinderopvang te lijden heeft gehad onder de perioden van sluiting van scholen en kinderopvang/peuterspeelzalen. Daarnaast is de samenwerking ook afhankelijk van de wil en continuïteit. Sommige scholen hebben te maken met veel wisselingen binnen de kinderopvang/peuterspeelzalen waardoor het gesprek telkens opnieuw gestart moet worden. Er zijn echter ook mooie voorbeelden van een intensievere samenwerking ontstaan, bijvoorbeeld door gebruik te maken van eenzelfde instrument voor taalontwikkeling bij jonge kinderen: Logo3000.

In Leidschendam ontwikkelt basisschool De Springplank zich met kinderopvang Vlietkinderen, locatie De Waterlelie, tot een integraal kind- en expertisecentrum onder aansturing van één directeur. Na een lange voorbereiding in de afgelopen jaren start dit centrum in 2022.

Jaarlijks vinden ontmoetingen plaats tussen de directies van onze scholen in Leidschendam-Voorburg en Den Haag en leidinggevenden van voortgezet onderwijs die tot Scholengroep Spinoza behoren. Op deze wijze weten we van elkaar hoe de dagelijkse praktijk is, welke ontwikkelingen plaats vinden in onze scholen, de kennis en vaardigheden die wij onze leerlingen meegeven en de kennis en vaardigheden die de scholen in het voortgezet onderwijs verwachten van onze leerlingen om een goede overstap te kunnen maken.

Jaarlijks organiseren we in maart een 'interscholair dag': een deel van de scholen presenteert ontwikkelingen aan het personeel van de andere scholen. Ook hieraan nemen de scholen van Scholengroep Spinoza deel.

We analyseren elk jaar de uitkomsten van de landelijke eindtoets met de gegeven schooladviezen op de vakgebieden rekenen en wiskunde, begrijpend lezen en taalverzorging. De uitkomst van de landelijke eindtoetsen kunnen aanleiding geven tot herwaardering van het gegeven advies.

Zoals we meerwaarde zien in de afstemming met kinderopvang, zien we ook meerwaarde in een goede aansluiting tussen primair en voortgezet onderwijs. Immers, onze leerlingen zijn hun toekomstige leerlingen. Wij kunnen er als school nu al aan bijdragen dat kinderen zich ook in het voortgezet onderwijs optimaal kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld door goede informatie over en samenwerking rond passende en kansrijke advisering.

De gemeente en de wijk

Onze scholen staan midden in een wijk die deel uitmaakt van een gemeente. Een goede samenwerking met instanties in de wijk en ge-

meente is in eenieders belang. We realiseren ons goed dat de omstandigheden om tot leren te komen sterk afhankelijk zijn van de omgeving. Als sprake is van spanningen in een gezin, onveilige situaties in de wijk, taalachterstand, of andere omstandigheden die van invloed zijn op het welzijn en welbevinden van kinderen, dan ervaren wij ook dat dit van invloed is op het leren van onze leerlingen. Wij kunnen de problemen niet oplossen, maar wel samen blijven onderzoeken hoe eenieder een bijdrage kan leveren in het creëren van die omstandigheden waarin onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen naar de mogelijkheden en talenten die hij of zij in zich heeft.

Voorbeeld intensieve samenwerking: Sterk voor Noord

De wijk Leidschendam-Noord scoort ongunstig op de gebieden gezondheid, zorg en ondersteuning, werk, overlast en sociale woonomgeving en op de onderdelen armoede en veilig. In deze wijk liggen twee van onze basisscholen.

Dit gegeven is aanleiding voor de gemeente Leidschendam-Voorburg om een integraal plan van aanpak (versterkings-programma) op te laten stellen met een looptijd van 20 jaar. Het hoofddoel van het versterkingsprogramma is: het versterken van de sociaal-economische positie van de inwoners in Leidschendam-Noord. Dit vereist een langdurige en integrale samenwerking tussen inwoners, maatschappelijke partners, corporaties, politie en justitie, zorgpartijen en de gemeente. Om dit doel te bereiken wordt ingezet op school, werk, een stabiele financiële situatie en de (fysieke) leefomgeving.

Eén van de thema's uit het programma is 'Jeugd en Onderwijs'. De ambities die betrekking hebben op de jonge kinderen in deze wijk zijn:

- Verhoging van de deelname aan voor- en vroegschoolse educatie.
- Ouderbetrokkenheid wordt vergroot.
- Meer kinderen hebben een gezond gewicht en een positief zelfbeeld.
- Leerachterstanden worden ingelopen.
- Kinderen stromen op een hoger niveau uit naar het voortgezet onderwijs.

Per jaar worden door betrokkenen doelen en gewenste resultaten opgesteld, worden activiteiten uitgevoerd en wordt tussentijds gemonitord en zo nodig bijgesteld. Voor het programma is een bedrag beschikbaar gesteld van € 13 mln. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van bestaande en nieuwe subsidie-mogelijkheden.

Wat zijn onze ambities?

Zoals we eerder beschreven is het voor de ontwikkeling van kinderen noodzakelijk dat alle betrokken partijen goed en in het belang van het kind met elkaar samenwerken. Als ambitie volstaat dan eigenlijk het borgen en verstevigen van bestaande samenwerkingen en het blijven zoeken naar nieuwe partners om samenwerking omwille van de leerlingpopulatie uit te breiden. Op twee partijen leggen we evenwel in dit Koersplan de nadruk.

Ambitie 1:

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.

Ambitie 2:

We werken intensief samen met peuterspeelzalen/kinderopvang waarbij afstemming plaatsvindt in voorschoolse educatie, waardoor een soepele(r) overgang plaats kan vinden van peuterspeelzaal/kinderopvang naar groep 1/2.





5.

Een stabiele organisatie

De strategische thema's en bijbehorende ambities geven samen richting aan waar we naar toe willen. Ze vormen als het ware de vaarroutes die we volgen om de gewenste situatie in 2026 aan de horizon te zien opdoemen. Belangrijke voorwaarde om onze ambities te kunnen realiseren is een financieel, organisatorisch en bestuurlijk stabiele organisatie.

Zicht op financiële stabiliteit is bijvoorbeeld te vinden in de meerjarenbegroting die elk jaar geactualiseerd wordt, en in het jaarverslag dat jaarlijks voor 1 juli wordt vastgesteld. Deze documenten zijn, naast andere relevante documenten, te vinden op de website van Panta Rhei. Hieruit blijkt dat sprake is van een gezonde financiële situatie: niet alleen nu, maar

ook in de komende jaren. De continuïteit van de organisatie blijft gewaarborgd.

Voor de continuïteit van Panta Rhei is ook de omvang van de organisatie van belang. Het huidige aantal scholen en leerlingen maakt het mogelijk om onze ambities te kunnen realiseren en deze omvang willen we graag op peil houden. Als er binnen ons huidige voedingsgebied mogelijkheden ontstaan om nog iets te groeien in aantallen dan stellen we ons actief op. Dat doen we ook wanneer op termijn sprake zou kunnen worden van krimp, bijvoorbeeld door daling van geboorten in één of meer gemeenten in ons voedingsgebied. We hebben bewust gekozen voor een bestuursfilosofie waarbij de verantwoordelijkheid

den laag in de organisatie gelegd worden waar ze gedragen kunnen worden. Dit is ook in lijn met de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. We vinden het van belang dat deze filosofie ook uitgedragen wordt als de omstandigheden wijzigen. Zo zal de huidige bestuurder op korte termijn vertrekken en opgevolgd worden door een andere bestuurder. Het is voor ons van belang dat de besturingsfilosofie ook met de komst van de nieuwe bestuurder geborgd en zichtbaar blijft.

Alles wat we doen staat ten dienste van de kwaliteit van het onderwijs dat we aan onze leerlingen bieden. Die kwaliteit is hoog, zo is ook gebleken uit het vierjaarlijks onderzoek dat de Inspectie van het Onderwijs in 2018 uitvoerde, en waarin we op alle aspecten de maxi-

male score behaalden. Dat resultaat schept - naast de maatschappelijke opdracht die we hebben en ons bestaansrecht vormt - ook verplichtingen. In de planperiode zal een nieuw vierjaarlijks onderzoek plaats vinden.

Onze belangrijkste drijfveer is: van betekenis willen zijn voor jonge mensen. Door elk van hen te zien, te horen en te waarderen zoals ze zijn helpen we hen in hun ontwikkeling tijdens een belangrijke fase in hun leven. Waarbij ze niet alleen kennis tot zich nemen en vaardigheden ontwikkelen en ontdekken wie ze willen worden, maar ook leren dat de verbondenheid met de ander van wezenlijk belang is voor je eigen ontwikkeling en die van de maatschappij als geheel.



Overzicht van onze scholen op 1 augustus 2022



De Lusthof
Lusthofstraat 11
2271 XV Voorburg
T 070 - 386 08 72
www.lusthofschoon.nl



De Parachute
Van Lodensteijnstraat 6
2274 TZ Voorburg
T 070 - 385 07 39
www.deparachute.nl



Pius X
Heeswijkstraat 2
2275 EE Voorburg
T 070 - 390 41 04
www.piusxvoorburg.nl



Sint Maarten
Wijkerlaan 10
2271 EP Voorburg
T 070 - 386 13 52
www.sintmaartensschool.nl



Essesteijn
Elzendreef 4
2272 EB Voorburg
T 070 - 387 35 27
www.essesteijn.nl



Prof Casimir
Van Deventerlaan 16
2271 TX Voorburg
T 070 - 386 01 77
www.profcasimirschool.nl



De Margriet
Dobbelaan 9
2262 EA Leidschendam
T 070 - 327 38 23
www.obs-demargriet.nl



IKC MMiXX
De Tol 251
2266 EE Leidschendam
T 070 - 327 40 42
www.dewegwijzerschool.nl



De Tandem
Leenkamp 7-9
2264 KW Leidschendam
T 070 - 327 93 15
www.detandem.nl



De Springplank
Prinsenhof 4b
2263 EV Leidschendam
T 070 - 327 62 25
www.basisschooldespringplank.nl



Maria Bernadette
Van Ruijsdaellaan 91
2264 TA Leidschendam
T 070 - 327 40 14
www.marberna.nl



Maerten van den Velde
Dr. van Noortstraat 90
2266 HA Leidschendam
T 071 - 580 16 67
www.maertenvandenvelde.nl



De Walvis
Eendenplein 5
2492 NZ Den Haag
T 070 - 320 67 05
www.bsdewalvis.nl



De Regenboog
Rouboslaan 12
2252 TR Voorschoten
T 071 - 561 57 43
www.rkderegenboog.nl



Emmaus
Elstlaan 4
2252 LC Voorschoten
T 071 - 561 54 51
www.rk-emmaus.nl



Het Dok
Rustenburgpad 2
2342 BT Oegstgeest
T 071 - 517 70 66
www.basisschoolhetdok.nl



Nutsbasisschool
Elstlaan 6
2252 LC Voorschoten
T 071 - 561 40 97
www.nutsbasisschool.nl





PANTA RHEI
primair onderwijs

Onderwijsstichting Panta Rhei
Overgoo 13 • 2266 JZ Leidschendam
Telefoon 070 - 387 99 00 • www.stichtingpantarhei.nl