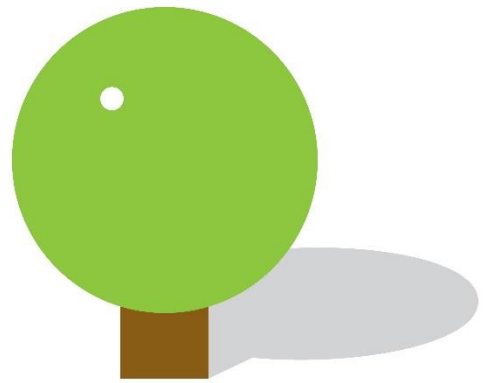


SCHOOLPLAN

2019-2023



de Buutplaats

INHOUD

INHOUD	3
Inleiding	5
Ondertekening.....	7
1 Karakteristiek van de school.....	8
2 Kwaliteitsbeleid	13
2.1 Missie.....	13
2.2 Visie	16
2.3 Concept.....	20
2.4 Sterkte-zwakte analyse	20
2.5 Doelen	21
2.6 Schoolplan.....	22
2.7 Jaarplan	22
2.8 Kwaliteitscyclus	22
2.9 Vastlegging en borging.....	26
2.10 Leerkrachtgedrag	26
2.11 Verantwoording	27
3 Missie, visie en concept	29
3.1 De missie van de school	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.2 Onze visie op onderwijs en leren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.3 Het concept	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4 Swot-analyse	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.1 Sterkte- en zwakteanalyse.....	29
4.2 Kansen en bedreigingen	30
5 Evaluatie voorgaande schoolplan	32
6 Onderwijskundig beleid	36
6.1 methodes en methodieken.....	37
6.2 Werkwijze.....	38
6.3 Leerlingenzorg	39
7 Personeelsbeleid.....	41
8 Financieel beleid	46
9 Bestuurlijke samenwerking	50
10 Samenwerking met anderen.....	51
11 Plannen	53
11.1 Alle beleidsvoornemens	53
11.2 Keuzes en verdeling over de jaren 20..-20.....	55
11.2.1 Onderwerpen voor het jaarplan 20..-20.. (jaar 1)	55
11.2.2 Onderwerpen voor het jaarplan 20..-20.. (jaar 2)	55
11.2.3 Onderwerpen voor het jaarplan 20..-20..(jaar 3)	56

11.2.4	Onderwerpen voor het jaarplan 20..-20.. (jaar 4)	56
11.3	Jaarplannen	56
12	Tot slot.....	57
Bijlagen:	58

Inleiding

Dit schoolplan geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 weer. Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) willen we vaststellen op welke onderdelen we ons de komende vier jaar willen richten om de kwaliteit van (het onderwijs op) de school te verhogen. Dit schoolplan zal dan ook fungeren als uitgangspunt voor de jaarplannen per schooljaar.

Het schoolplan is opgesteld door Karin Boogaard, directeur a.i. van basisschool de buutplaats, in samenwerking met het team en de medezeggenschapsraad van de school. Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur. Het is vervolgens verstuurd aan de inspectie.

Een evaluatie van dit schoolplan zal plaatsvinden bij het opstellen van het nieuwe schoolplan (2023-2027)

In dit schoolplan wordt gestart met een karakterschets van de school.

Daarna geven wij een uitgebreide omschrijving van het kwaliteitsbeleid dat wij op school hanteren.

Vervolgens leest u wat onze missie is en wat onze visie op onderwijs inhoudt. Hier verwoorden wij het streefmodel: hoe willen we dat het onderwijs op onze school vorm krijgt. Ook beschrijven wij in ons concept hoe dat streefmodel er in de praktijk uit zou kunnen gaan zien.

Hierna leest u in een SWOT-analyse wat op dit moment de sterke en de zwakke kanten van de school zijn en welke kansen en bedreigingen wij ervaren. Ook treft u een evaluatie aan van het vorige schoolplan.

Vervolgens geven wij een beschrijving van ons onderwijskundig beleid, ons personeelsbeleid en ons financieel beleid.

Ten slotte geven wij een beschrijving van de bestuurlijke samenwerking en de samenwerking die wij met andere instanties hebben.

Bovengenoemde hoofdstukken eindigen veelal met beleidsvoornemens, welke aan het besproken onderwerp een kwaliteitsimpuls kunnen geven. Deze zijn tot stand gekomen door het hoofdstuk te vergelijken met de geformuleerde missie, de visie en met het beschreven

concept van de school. Waar dagelijkse praktijk en visie op onderwijs nog niet met elkaar in overeenstemming waren, werden beleidsvoornemens geformuleerd.

Deze beleidsvoornemens leiden uiteindelijk tot doelstellingen die we in de komende 4 jaar willen bereiken. Deze doelstellingen worden in onze jaarplannen vertaald naar uitvoeringsplannen.

Ondertekening

Directeur
Karin Boogaard

Datum:
Plaats:

College van bestuur
Saskia Schenning

Datum:
Plaats:

Voorzitter medezeggenschapsraad
Nienke van der Woude

Datum:
Plaats:

1 Karakteristiek van de school

1.1 De kinderen

Uitgangspunt voor de stichting is dat de leerling met plezier naar school gaat in een veilige omgeving en een sociaal pedagogisch veilig klimaat. Naast de basisvaardigheden (lezen-taal-rekenen) is er aandacht voor spel en vorming, voor wereld oriënterende vakken, voor ontdekkend en onderzoekend leren, voor informatietechnologie en digitaal leren, voor natuur en cultuur, voor samen zorgen en samen werken. Na de basisschool gaat de leerling goed voorbereid met een positief zelfbeeld en met zelfvertrouwen naar het voortgezet onderwijs.

De school heeft een veiligheidsplan, waarin de sociale en fysieke veiligheid wordt beschreven, alsmede de afspraken en regels met betrekking tot incidenten of calamiteiten die zich kunnen voordoen. De directie draagt zorg voor het afnemen van de RI&E (Instrument Risico Inventarisatie en Evaluatie), het actueel houden van het plan van aanpak dat daaruit voortvloeit en draagt zorg voor de uitvoering van de ontruimingsoefening. De school heeft een preventiemedewerker en voldoende en gecertificeerde bedrijfshulpverleners.

- Bijlage Arbobeleidsplan d.d. 9-2-2017
- Bijlage Afwegingskader Meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld, verbeterde versie per 1 januari 2019 PO Raad
- Bijlage Concept Protocol Medisch Handelen september 2018. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/meldcode>
- Anti pestbeleid bs de Buutplaats
- Veiligheidsplan bs de Buutplaats

De school

De Buutplaats is een school met verschillende culturen, voor de meeste kinderen is Nederlands niet de moedertaal. Wel moet worden opgemerkt dat de school een afspiegeling is van de wijk. Er wonen bijna geen leerlingen met een Nederlandse achtergrond in dit deel van de Schilderswijk.

De school wordt bezocht door leerlingen met veel verschillende achtergronden. Het overgrote deel is moslim en van Turkse of Marokkaanse afkomst, vaak wel in Nederland geboren. Een kleiner deel komt uit diverse andere landen. Ook een groot deel van de ouders is in Nederland geboren. Een belangrijk kenmerk van onze leerlingen is dat ze te maken hebben met twee of meer talen, waarbij het Nederlands in de meeste gevallen de tweede taal is. Hoewel een steeds groeiend aantal ouders zich goed in het Nederlands kan uitdrukken, gebeurt het vaak dat een kind in de eigen taal is grootgebracht en dus als peuter en kleuter min of meer onaanspreekbaar zijn in het Nederlands. Deze taalachterstand is een extra obstakel voor het behalen van goede onderwijs-opbrengsten. Het aantal gewichtenleerlingen ligt rond de 40 %. In een deel van de gezinnen wordt de ontwikkeling van het kind niet of onvoldoende gestimuleerd, dit vertaalt zich in een groot aantal

zorgleerlingen. Door het in de afgelopen jaren gevoerde ouderbetrokkenheidsbeleid is wel duidelijk merkbaar dat steeds meer ouders het belang van goed onderwijs onderkennen en zich hiervoor ook daadwerkelijk inzetten. Wat opvalt is dat ouders vooral naar prestaties op cognitief gebied kijken als ze school een oordeel willen geven en veel minder naar het belang van sociale vaardigheden als samenwerken en welbevinden.

Basisschool De Buutplaats is gelegen in het westelijk deel van de Haagse Schilderswijk, vlak bij de Haagse Markt. De stadsvernieuwing in dit deel van de wijk is afgerond. Er is een geheel nieuwe wijk ontstaan met goede huur- en koopwoningen. De school is sinds augustus 2004 gevestigd in een nieuw gebouw aan de Hoefkade. Het oude gebouw aan de Stortenbekerstraat is nu dependance. In dit gebouw zijn de peuters en de onderbouwgroepen gevestigd.

Het feit dat de Schilderswijk de armste wijk van Nederland genoemd wordt, is in de school goed merkbaar. Een groot deel van de ouders is werkloos en geniet een uitkering. Wel is er in toenemende mate sprake van een oudergeneratie die zelf in Nederland is geboren en hier ook onderwijs heeft genoten.

1.2 De ouders

Samenwerken met de ouders is binnen de Laurentius Stichting en haar scholen vanzelfsprekend, ouders zijn welkom. School en ouders voelen zich partners, zijn betrokken bij elkaar en stralen dat uit in de contacten met elkaar over het kind. De inbreng en ouderbetrokkenheid van ouders op een school in de vorm van vrijwilligerswerk 'helpende handjes', oudervereniging/ouderraad en medezeggenschapsraad wordt zeer gewaardeerd en draagt bij aan een veilige sfeer op de school.

De beleidsdocumenten 'Klachtenregeling' en 'Toelating, schorsing en verwijdering' is voor de directie uitgangspunt voor het handelen als er sprake is van problemen en/of conflictsituaties met ouders.

1.3 Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) is de gesprekspartner van de directie van de school en hiermee is de inspraak op het beleid van de schoolorganisatie geregeld. Op stichtingsniveau loopt dat via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De werkwijzen van MR en GMR zijn vastgelegd in de reglementen medezeggenschap en het medezeggenschapsstatuut en vinden hun basis in de Wet Medezeggenschap op School

- Bijlage MR reglement PO d.d. 1 Augustus 2015
- Bijlage GMR reglement d.d. 1 augustus 2015
- Bijlage Medezeggenschapsstatuut d.d. 1 augustus 2017

1.4 Klachtenregeling

Bestuur en scholen staan partnerschap met ouders voor. Toch kan het voorkomen dat er soms misverstanden ontstaan en iemand een klacht wil indienen bij de school of het bestuur.

In eerste instantie is de leerkracht van de groep aanspreekpunt voor ouders, bij verdergaande problemen is de directie de gesprekspartner. Elke school heeft een contactpersoon of vertrouwenspersoon, die aanspreekpunt is voor doorverwijzing naar een vertrouwenspersoon die verbonden is aan de stichting

Lukt het niet een klacht op schoolniveau af te handelen, dan kunnen klachten bij het bestuur worden ingediend of bij de Landelijke Klachtencommissie voor het katholiek onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO), waar het bestuur met zijn scholen bij is aangesloten.

Indien gewenst kan men zich ook wenden tot een van de vertrouwenspersonen van de stichting.

Contactpersoon en vertrouwenspersoon worden vermeld in de schoolgids.

- Bijlage Klachtenregeling Laurentius Stichting d.d. 1 augustus 2012 * Zie www.geschillencommissiesbijzonderonderwijs.nl
- Bijlage Reglement Landelijke Klachtencommissies GCBO d.d. 1 januari 2016, bijgesteld 22 januari 2019.

1.5 Toelating, schorsing en verwijdering

De Laurentius Stichting hanteert eigen beleid bij de toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen met inachtneming van aanvullende voorwaarden, b.v. voor het speciaal basisonderwijs of het internationaal georiënteerd basisonderwijs. In Den Haag is de toelating van leerlingen tevens gerelateerd aan gemeentelijke afspraken voor het aanmelden van leerlingen.

Een aanmelding en de daaropvolgende beslissing over toelating en plaatsing wordt vooraf gegaan door een contact met de toeleverende school of een nader onderzoek.

Schorsing van een leerling kan indien nodig door een directie worden opgelegd. Bij het verwijderen van een leerling is het bestuur altijd betrokken, evenals mogelijke andere instanties als het samenwerkingsverband en leerplicht.

- Bijlage Toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen Laurentius Stichting d.d. 30 juni 2016.

- <https://scholenwijzer.denhaag.nl/onderwijs/basisonderwijs/een-basisschool-kiezen/aanmelden-op-de-basisschool>

1.6 Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming ingegaan, die de bescherming van persoonsgegevens in alle landen van de Europese Unie op dezelfde manier geregeld. Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een handboek voor alle privacyregels, die vorm krijgen in diverse protocollen. Binnen de AVG worden school en bestuur gezien als 'verwerkersverantwoordelijke'. Dat betekent dat de school bepaalt waarom de school de persoonsgegevens verzamelt, hoe dat gebeurt en hoe deze worden verwerkt. Schakelt de school een partij in die namens de school iets met persoonsgegevens doet, dan moeten daarover afspraken gemaakt worden in een verwerkersovereenkomst, die op bestuursniveau wordt afgesloten. Dat geldt b.v. o.a. voor Basispoort (digitale leermiddelengebruik), ESIS (leerling administratiesysteem) en Cito (leerlingvolgsysteem). Een lijst van leveranciers en bedrijven die persoonsgegevens verwerken en waarmee verwerkersovereenkomsten zijn afgesloten wordt op bestuursniveau up to date gehouden en is ter inzage bij de directie. Het model verwerkersovereenkomst, dat in gebruik is maakt deel uit van het Convenant Digitale Onderwijsmiddelen en Privacy 3.0 (maart 2018), een initiatief van o.a. de PO- en de VO-Raad.

In schooljaar 2019-2020 wordt overgegaan op nummervoorziening voor de leerlingen. Daarbij krijgen de leerlingen een nummer voor het gebruik van digitale leermiddelen, dat niet meer herleidbaar zal zijn tot de naam van de leerling.

Uiteraard heeft de invoering van de AVG gevolgen voor de wijze waarop de school gegevens van ouders en leerlingen opvraagt en in sommige gevallen incidenteel toestemming van ouders nodig heeft, b.v. voor het gebruik van beeldmateriaal. In het privacyreglement staat de werkwijze vermeld, o.a. hoe er met persoonsgegevens wordt omgegaan, wie inzage erin heeft en hoe die gegevens worden bewaard. Op stichtingsniveau is een functionaris gegevensbescherming aangesteld die bewaakt dat er op de juiste wijze met privacygevoelige gegevens wordt omgegaan.

1.7 Ons onderwijs

De Buutplaats wordt gekenmerkt door kwalitatief goed onderwijs in de groepen 1 t/m 8, wel moet de kanttekening gemaakt worden dat de aandacht voor autonomie, competentie en relatie de afgelopen jaren onderbelicht is geweest en dat de school daar de komende periode een stevige inhaalslag zal moeten maken. Vaardigheden als informatieverwerking, samenwerken, je eigen doelen stellen zullen moeten worden verhoogd om het onderwijs op

een beter niveau te krijgen dat voldoet aan de 21^e -eeuwse vaardigheden. Dit geldt zowel voor het werken in de groepen als het werken en functioneren in het team.

De afgelopen 4 jaar is de Buutplaats hard gegroeid, zo hard dat in 2018 een stop is ingevoerd om de kwaliteit te kunnen blijven waarborgen. Momenteel loopt het leerlingaantal wat terug en wordt verwacht dat de telling van 1-10-2019 een teruggang van ongeveer 25 leerlingen zal laten zien, de stop is hierom afgeschaft. De oorzaak van deze terugloop ligt in de roerige tijd die de Buutplaats de afgelopen 2 jaar heeft gekend: Er zijn verschillende vaste waarden in het team vertrokken, dit is gebeurd in september 2018 en januari 2019. Verder is er tot 2 keer toe een directiewissel geweest, momenteel staat de Buutplaats onder leiding van een directeur ad interim die blijft zolang als nodig is. Naar verwachting zal de school eind 2019 in een rustiger vaarwater terecht komen zodat de directeur a.i. de taken over kan dragen aan een nieuwe solide directeur. Voor de langere termijn zal het leerlingaantal zich herstellen naar het niveau van voor 2018.

Het team van de Buutplaats bestaat voornamelijk uit vrouwen, mooi is dat de verschillende leeftijden goed vertegenwoordigd zijn. De samenstelling van het team is tijdens het schrijven van dit schoolplan niet definitief voor de komende jaren aangezien we momenteel werken met flink wat mensen van buiten (uitzendkrachten) omdat er binnen de stichting geen mensen te vinden zijn die willen werken op een binnenstadschool in Den Haag. Dit vormt een ernstige bedreiging voor de kwaliteit van de school, er is momenteel een gebrek aan continuïteit binnen het team. Bij de formatiebesprekingen van 2019-2020 zal een beroep worden gedaan op een meer sturende rol van het Bestuur als het gaat om het vervullen van de vacatures die ontstaan in september 2019.

De volgende algemene beleidsvoornemens kunnen worden gedefinieerd:

- Vormgeven modern onderwijs met aandacht voor de 21^e -eeuwse vaardigheden
- Stevige inzet op teamontwikkeling en teamstabiliteit
- Verder verhogen niveau kwaliteitszorg, met name de indicatie "zicht op ontwikkeling" is op teamniveau niet op peil.

2 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van de school is 1 van de belangrijkste pijlers van het totale beleid. Met name de indicatie "zicht op ontwikkeling" moet verbeterd worden op teamniveau. Op beleidsniveau staat de structuur stevig:

- Twee keer per maand staat een zorgvergadering gepland waarin alle aspecten van het monitoren van kinderen worden besproken en bijgesteld.
- De leerkrachten maken 2 keer per jaar groepsplannen op basis van de resultaten van de CITO M-toetsen en E-toetsen.
- Kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte die niet meer in het groepsplan passen krijgen een OPP, dit zijn over het algemeen kinderen die ook in aanmerking komen voor een arrangement, bij deze kinderen is het samenwerkingsverband nauw betrokken.
- De kinderen met een OPP worden 2 keer per week in hele kleine groepjes begeleid door het ondersteuningsteam (voorheen RT). Het ondersteuningsteam richt zich voornamelijk op pre-teaching. De verdere begeleiding gebeurt in de groepen.
- 2 keer per jaar worden analysevergaderingen georganiseerd waarin leerkrachten met elkaar praten over de resultaten en kijken op welke onderdelen ze extra zullen moeten inzetten. Op deze manier voelt iedereen zich verantwoordelijk voor de hele zorgstructuur in de hele school.
- De Ib'ers bezoeken regelmatig de groepen om de kijken of het leerkrachthandelen en het aanbod aansluit bij de kinderen.
- Leerkrachten kijken bij elkaar in de groepen om van elkaar te leren op het gebied van differentiatie, aanbod, leerkrachthandelen.
- Minstens 2 keer per jaar leggen de leerkrachten verantwoording af aan de ouders over de resultaten, bij kinderen met een OPP gebeurt dit vaker.
- 1 keer per jaar legt de school verantwoording af aan de ouders over de resultaten, op een ouderavond worden de resultaten van de school gepresenteerd en besproken wat voor verbeteringen zullen worden uitgevoerd.
- 2 keer per jaar legt de school verantwoording af aan het bestuur over de resultaten en de eventuele verbeteringen die doorgezet moeten worden het opvolgende half jaar.

Bij kwaliteitszorg stellen we onszelf altijd de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Wat vinden anderen daarvan?
- Wat doen we met die informatie?

Kwaliteit is voor ons:

Zeggen wat we doen,

doen wat we zeggen.

2.1 Missie

Missie en visie Laurentius Stichting:

Ik groei en ik bloei

Op mijn eigen manier
Met oog voor de ander
En met veel plezier
Ik sta klaar om te delen
Wat ik weet, wat ik kan
En als ik iets nieuws ontdek
Help jij me dan?

De stichting wil bijzonder goed onderwijs bieden vanuit de katholieke grondslag. Ieder kind is uniek, bezit talenten en moet de kans krijgen die te ontwikkelen. Alle betrokkenen werken samen aan de opvoeding en vorming van jonge mensen en begeleiden hen in hun ontwikkeling tot nieuwsgierige en onderzoekende mensen, die met vertrouwen de toekomst tegemoet gaan. Met het gereedkomen van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 "Op weg naar 2023" in juni 2018 zijn op zes thema's beelden en doelen neergezet waar de komende jaren aan gewerkt wordt. Deze beelden en doelen rondom leerling, ouder, leerkracht, organisatie, onderwijs en leider worden nader uitgewerkt in een plan van aanpak. Het gedichtje uit het SBP vormt de kern van dit streven naar goed toekomstgericht onderwijs gezien in het licht van de kernwaarden van de stichting (#samen, #groei, #plezier, #toekomstgericht, #eigenaarschap, #openheid, #vrijheid, #verantwoordelijkheid en #eigenheid).

De stichting is een lerende organisatie, die de koers en de katholieke identiteit van de organisatie bewaakt en de ontwikkeling van de scholen faciliteert en de samenwerking tussen de scholen stimuleert en ondersteunt.

- Strategisch Beleidsplan 2019-2023 "Op weg naar 2023".
- Zie www.laurentiusstichting.nl.

Identiteit.

De Laurentiusstichting wil een organisatie zijn waarin kinderen onderwijs krijgen, waarbij we ons realiseren dat een mens meer nodig heeft dan rekenen en taal. Wil een kind uitgroeien tot een volwaardige participant van de samenleving, dan zal het weet moeten hebben van de waarden die daarbij nodig zijn. Die waarden worden soms expliciet en dan weer impliciet binnen de stichting benoemd, en lopen uiteen in begrippen als: respect, saamhorigheid, heel de mens, verantwoordelijkheid nemen voor elkaar, dienstbaarheid, gemeenschap, tot en met de expliciete wil om niemand uit te sluiten.

Vanuit die opvatting staat de Laurentiusstichting open voor mensen vanuit allerlei overtuigingen die dit waardenpatroon ondersteunen en verder willen verdiepen. Naar de

beste traditie van de geschiedenis van het katholieke onderwijs in de wereld staan we open voor de wereld om ons heen.

Waarden hebben het nodig om voortdurend geënt te worden

De samenleving, en daarmee het onderwijs, is in een voortdurend veranderingsproces betrokken. Hoewel de waardengemeenschap daarmee niet onmiddellijk geraakt wordt, vraagt dit wel om een constante herijking. Het is een hertalingsproces dat alleen in dialoog binnen de Laurentiusstichting tot bloei kan komen.

Binnen de Laurentiusstichting blijven we zoeken naar gepaste, adequate vormen om aan onze identiteit gestalte te geven. Zonder woorden worden onze daden richtingloos en zonder daden blijven onze woorden vruchteloos.

Landelijke ontwikkelingen:

Het bestuur volgt de beleidsagenda van de PO-Raad en de afspraken uit het bestuursakkoord 2014-2020. Deze afspraken zijn nog steeds geldig, maar omdat er sinds 2014 zaken zijn gerealiseerd of op basis van voortschrijdend inzicht zijn vervallen, is het beleid van de PO-Raad verder aangescherpt en verwoord in de Strategische Beleidsagenda 2018-2021 "Samen werken aan goed onderwijs". In de strategische beleidsagenda PO-Raad gaat het om vijf accenten, die de leerlingen maximaal voorbereiden op de complexe samenleving:

- Onderwijs is samen opgroeien

Besturen en scholen en hun partners stellen kinderen centraal, dragen zorg voor een doorgaande lijn in het onderwijs, bevorderen gelijke kansen en zorgen voor een gezonde en veilige leeromgeving.

- Onderwijskwaliteit is verantwoordelijkheid nemen.

Besturen en scholen werken aan onderwijskwaliteit volgens een kwaliteitscyclus, zorgen dat het onderwijs voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidseisen en tonen hoe er gestuurd wordt op onderwijskwaliteit.

- Innoveren is samen leren

Besturen en scholen dragen zorg voor modern onderwijs, stimuleren een onderzoekende en innoverende houding en bevorderen kennisontwikkeling en kennisdeling

- Leraar is een waardevol beroep

Besturen en scholen stimuleren diversiteit binnen de teams, bieden ruimte voor professionele ontwikkeling van elke werknemer, dragen zorg voor goede arbeidsomstandigheden en een beheersbare werkdruk.

- Besturen is een vak

Besturen dragen zorg voor en sturen op kwalitatief goed onderwijs, waarborgen de ontwikkeling van de professionele organisatie en zorgen daarbij voor interne betrokkenheid van teams, medezeggenschap en toezicht en verantwoorden zich actief over de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur van de Laurentius Stichting onderschrijft de beleidsagenda van de PO-Raad en conformeert zich hieraan. In het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 van de stichting is e.e.a. verwoord.

- Strategische beleidsagenda 2018-2021 PO- Raad "Samen werken aan goed onderwijs".
- Bestuursakkoord sector primair onderwijs 2014-2020 d.d. 10 juli 2014 Geactualiseerd Bestuursakkoord 2014-2020 d.d. 15 juni 2018.

Direct van invloed op de agenda van het bestuur en de scholen zijn o.a. de volgende ontwikkelingen:

- de leerlingenaantallen,
- het lerarentekort en schoolleiderstekort, dat in de komende jaren nog groter zal worden,
- de technologische ontwikkelingen en digitalisering van het onderwijs
- nieuwe onderwijsconcepten en methodieken
- integrale kin centra, kinderopvang en peuterspeelzalen
- Ontwikkelingen vanuit de PABO's en Lerarenopleidingen
- Gemeentelijke ontwikkelingen op huisvesting, onderwijsachterstanden en jeugdzorg
- Passend Onderwijs, zorgplicht en de samenwerkingsverbanden
- CAO-PO 2018-19
- Curriculum.nu en de ontwikkeling naar nieuwe kerndoelen
- Duurzaamheid
- Diverse wetgeving (AVG, WMS)

Ontwikkelingen die de komende jaren binnen de stichting prioriteit hebben zijn:

- Kwaliteit van het onderwijs: geen zwakke scholen
- Lerarentekort: zo veel mogelijk bevoegd personeel voor de groep
- Onderwijsinnovatie en kennisdeling
- Professionalisering van personeel en organisatie op alle niveaus
- Wetenschap & technologie
- Passend Onderwijs
- Cultuuronderwijs
- Opleiden in de school
- Curriculum.nu

De Buutplaats wil een veilige leer- en leefgemeenschap zijn voor kinderen, teamleden en ouders, waar kinderen optimaal kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. Wij werken

vanuit algemeen geaccepteerde katholieke en menselijke waarden, zoals naastenliefde en respect. De kernwaarden van de Laurentius Stichting zijn de concrete vertaalslag van de identiteit. Verantwoordelijkheid, vrijheid, open, eigenheid, samen en groei zijn de toetsstenen die we gebruiken om erachter te komen of we nog op de goede weg zijn. Tegelijkertijd vormen de waarden een ideaal: zó zou het moeten zijn. De werknemers van de Buutplaats werken vanuit het besef van menselijke waardigheid. Niemand kan onze waardigheid van ons afnemen. Zij dient wel in de klas of waar dan ook geëerbiedigd te worden en uitgedragen naar elkaar, kinderen en ouders. De ontwikkeling van elk mens, groot of klein, kent struikelingen die om ruimte, aandacht en zorg vragen. Op die manier leren we in te staan voor onszelf en kunnen we onze verantwoordelijkheid dragen. Het gaat er dus niet om te voldoen aan een volmaaktheidsideaal maar om te worden wie je bent. Dit geldt ook bijvoorbeeld voor de integraal (school)leiderschap: je moet vrij zijn om verantwoordelijkheid te dragen. Anderen schieten je hierin te hulp, want je hoeft het niet alleen te doen. Zelfstandigheid sluit betrokkenheid niet uit.

2.2 Visie

De Buutplaats is een leer- en leefgemeenschap voor kinderen, ouders en teamleden. De Buutplaats biedt de kinderen een veilige sfeer, waarin zij optimaal kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. We hanteren regels die de rust en veiligheid voor de leerlingen bevorderen. Ons onderwijs besteedt aandacht aan een brede ontwikkeling van kinderen op cognitief, sociaal-emotioneel, lichamelijk en creatief gebied. Op de Buutplaats ligt de prioriteit bij taal, rekenen en sociaal-emotionele vorming. Kennis en vaardigheden bij deze gebieden ondersteunen de voortgang van het leerproces op alle ontwikkelingsgebieden. Hierbij gebruiken we moderne methoden en hulpmiddelen. Het Leerkansenprofiel biedt ons de mogelijkheid een breed aanbod te realiseren, waarbij de leerlingen de kans krijgen op een breed terrein talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Op de Buutplaats wordt er veel aandacht besteed aan de rol van de ouders in en om de school, er is een actief ouderbetrokkenheidsbeleid. Met dit beleid willen we bereiken dat de school en ouders zo goed mogelijk samenwerken om het gezamenlijke doel, een goede toekomst voor de kinderen, te kunnen behalen. Wij gaan uit van het principe dat de ouder partner is, de leerkracht is de professional maar de ouder is de ervaringsdeskundige. Wij gaan ervan uit dat op de Buutplaats alle teamleden, leerlingen en ouders samen verantwoordelijk zijn voor het leerproces van de leerlingen. Het schoolklimaat maken wij samen (team ouders en kinderen).

Aan de Buutplaats is een peutersvoorschool verbonden. Wij streven een doorgaande lijn na in de ontwikkeling van het kind vanaf de peuters t/m groep acht. Ieder kind krijgt de mogelijkheid om zich in eigen tempo en op eigen wijze te ontwikkelen.

Om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen blijven geven, is het van belang dat de leerkrachten zich regelmatig blijven nascholen. Dit gebeurt zowel op individueel niveau als op teamniveau. Met ons onderwijs richten wij ons op een zo goed mogelijke toekomst voor onze leerlingen. Hierbij speelt ook het ontwikkelen van het zelfvertrouwen een belangrijke rol, juist voor onze kinderen die niet altijd in ideale omstandigheden opgroeien. Het is hierbij van essentieel belang samen te werken met de ouders. Samen moeten wij de kinderen stimuleren en motiveren om aan hun eigen toekomst te werken.

2.2.1 Duurzaamheid

Duurzaamheid is het er voortdurend voor zorgen dat er bij de verdere ontwikkeling van de samenleving met de grootste zorg afwegingen worden gemaakt zodat ook de volgende generaties prima in hun behoeften van welzijn en welvaart kunnen voorzien. Duurzaam: goed voor nu en goed voor de toekomst.

De ambities van de Laurentius Stichting en de scholen liggen op drie gebieden:

Duurzaam in verwerven:

Duurzame bouw en verbouw van schoolgebouwen, aanschaf van gebruiks- en verbruiksmaterialen, afname van diensten als schoonmaak en onderhoud installaties. Op bovenschools niveau wordt de rol van duurzaamheid vooral bij centrale inkoop en aanbestedingen meegenomen. Bij aanschaf wordt gelet op het gebruik van duurzame materialen en op hergebruik van materialen. Er wordt gestreefd naar energiezuinige gebouwen en bij het afsluiten van contracten voor levering van producten en afname van diensten wordt op structurele wijze duurzaamheid betrokken.

Duurzaam in gebruik:

Het in de dagelijkse praktijk op structurele wijze zo duurzaam mogelijk handelen door hulpbronnen en grondstoffen niet meer dan nodig is aan te spreken en daarmee het milieu niet meer dan nodig is te belasten.

Duurzaam in onderwijs, betrokken kinderen en betrokken personeel:

Alle leerlingen werken op de scholen aan het ontwikkelen van competenties om duurzame afwegingen te kunnen maken. Het personeelsbeleid is er op gericht dat het personeel een goede balans tussen werk en privé kan vinden en fit en betrokken het werk kan uitvoeren. Op schoolniveau wordt begonnen met letten op energieverbruik, inzamelen van gescheiden afval en zorgdragen voor een schone omgeving.

2.2.2 ICT

De Laurentius Stichting heeft op het gebied van ICT de volgende ambities vanuit de gedachte dat het onderwijs ondersteund wordt door effectieve inzet van ICT-middelen (hard- en software):

- Een goed werkende ICT-infrastructuur op alle scholen, die continue verbetert en up-to-date wordt gehouden.
- De beschikbaarheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit, waaronder touchscreens, device, draadloze en vaste netwerkverbindingen, internetverbindingen, servers, Office 365, gebouwbeheersystemen en VOIP wordt bovenschools geregeld.
- Digitaal vaardige en mediawijze leerlingen en digitaal vaardige en mediawijze leerkrachten en overig personeel.
- De deskundigheid van personeel wordt bevorderd door het deelnemen aan scholing, trainingen, studiedagen en collegiale consultatie, o.a. via het aanbod op Laurentius Leert
- Inspirerende leeromgevingen met o.a. de inzet van ICT-middelen.
- Op schoolniveau worden inspirerende leeromgevingen ingericht en innovatieve ideeën bevorderd.
- Goed en veilig gebruik van eigentijdse ICT-middelen bij alle betrokkenen.

Personeel wordt continue bewust en alert gehouden via de ICT-coördinatoren op het goed en veilig gebruik van de ICT-middelen. Er wordt optimaal gebruik gemaakt van de clouddienst O365. Er wordt ingespeeld op de nieuwste ontwikkelingen op ICT-gebied voor wat betreft inhoud en toepassingen

- ICT inzetten om ambities van de scholen te realiseren.
- Ambities van de scholen worden gevolgd via school- en jaarplan en bezien wordt welke ondersteuning daarbij nodig is en geboden kan worden.

Op de Buutplaats zal in 2019-2020 een slag gemaakt moeten worden op het gebied van ICT in de groep, Snappet is 1 van de manieren om dat te bewerkstelligen. Kinderen werken dan veel minder in schriften en met boeken en kunnen voor veel vakken op hun eigen niveau werken. Ben je goed in een vak, ga versnellen. Vind je een vak moeilijk, ga herhalen. Het systeem, dat is gebaseerd op de principes van data analytics, monitort de leerlingen en zorgt ervoor dat ze altijd onderwijs op maat krijgen. Bij analyses krijgt de leerkracht ook automatisch handelingsadviezen zodat echt ieder kind het onderwijs krijgt waar het recht op heeft. Het gevaar van Snappet is wel dat leerkrachten alles over kunnen laten aan het systeem. Dit is uiteraard niet de bedoeling want de leerkracht blijft ten aller tijden de regie houden. Om te waarborgen dat dit ook gebeurt zal een teamtraining werken met Snappet gevolgd moeten worden en zal 1 van de leerkrachten een opleiding tot Snappetcoach moeten volgen. Deze coach kan vanuit de visie en de principes van learning analytics de leerkrachten steunen en begeleiden.

2.3 Concept

Ons onderwijs is erop gericht dat iedereen zich ontwikkelt op zijn of haar niveau met in acht name van de kernbegrippen autonomie, relatie en competentie. De uitwerking van deze driehoek van Stevens zien we in de school terug in alles wat we doen. Dit geldt voor het werken met de kinderen in de groep en het werken met de leerkrachten in een team. In een levend document dat wij "Handboek de Buutplaats" noemen beschrijven wij de afspraken en werkwijzen in onze school met de driehoek als uitgangspunt. In de groep zien wij leerkrachten voornamelijk in een coachende rol, dit om de verantwoordelijkheid van het leerproces bij het kind te leggen. We leren de kinderen zelf keuzes maken als het bijvoorbeeld gaat om het volgen van instructie of de volgorde van het te maken werk. Tijdens dit proces wordt ook het belang van het "samen" benadrukt, kinderen zijn eigenaar maar hoeven het niet alleen te doen. Ze worden opgevoed in het organiseren van hun eigen hulp mocht dit nodig zijn en krijgen tegelijk de vaardigheden aangereikt om op hun beurt een ander te helpen.

Als we eenmaal helder hebben beschreven hoe wij ons concept willen vormgeven, gaan we de huidige kwaliteit van de school meten. Bij de meting van de kwaliteit richten we ons in ieder geval op de in de missie, de visie en het concept beschreven aspecten.

Hiervoor gebruiken wij verschillende instrumenten:

Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs

De Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs is een meetinstrument, gebaseerd op het INK-model. Voor een volledige omschrijving van de Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs verwijzen wij naar de website van de Kwaliteitsmeter: www.kwaliteitsmeter.nl.

Jaarlijks nemen wij bij personeel, leerlingen en ouders anoniem de vragenlijst van de Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs af. Dit geeft een goed beeld van hoe deze verschillende geledingen de kwaliteit van de school ervaren. Van de uitkomsten van de vragenlijsten voor ouders en leerlingen brengen we verslag uit aan het team, de ouders, de leerlingen, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Van de resultaten van de vragenlijst voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Het personeel vragen we bovendien om van de Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs jaarlijks anoniem de zelfevaluatie in te vullen. Dit geeft een helder beeld van hoe het gemiddelde teamlid zichzelf waardeert als professional. Van de resultaten van de zelfevaluatie voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Leerresultaten

Met de uitslagen van de toetsen in ons leerlingvolgsysteem, maken wij regelmatig, maar ten minste tweemaal per jaar, een uitgebreide analyse van de leerresultaten op schoolniveau. Voor een compleet overzicht van de toetsen die wij afnemen verwijzen wij naar onze toets kalender. We gaan onderzoeken hoe we de toets resultaten effectiever kunnen analyseren en de planlast kunnen verminderen. We gaan een traject in van werken met groepsplannen naar groepsplanloos werken met behulp van learning analytics. Een systeem dat ons hierbij gaat helpen is Focus PO van Wijnand Gijzen en Menno van Hasselt. 2 mensen uit het team starten in 2019-2020 de masterclass, dit zijn de IB-er en de adjunct. Zij moeten de principes van learning analytics overbrengen op het team, dit met of zonder ondersteuning van de makers van Focus PO. Focus ontwikkelt momenteel een module voor gedrag, dit zou in de toekomst kunnen bijdragen aan een stabiele effectieve omgang met kinderen die iets anders nodig hebben op het gebied van omgang met elkaar. Samen met "vreedzame school" krijgen we dan goed in beeld wat iedereen nodig heeft.

Inspectie

Jaarlijks worden we door de inspectie beoordeeld naar aanleiding van een vragenlijst of een bezoek. Deze beoordeling mondt uit in een verslag, welke ons aanknopingspunten biedt voor verbetering van kwaliteit. De verslagen zijn ter inzage beschikbaar op de website van de inspectie www.owinsp.nl

2.4 Doelen

De lange termijndoelen die worden gesteld zijn de volgende:

- Doorgaande lijn ontwikkelen voor kinderen van 2 tot 12 jaar op ieder gebied variërend van de kernvakken tot wereldoriëntatie.
- Doorgaande lijn ontwikkelen op het gebied van aanbod en werkwijze.
- De school moet over 4 jaar een duidelijk aansprekend profiel hebben dat past bij de populatie en de moderne tijd. Te denken valt bijvoorbeeld aan onderzoekend en ontdekkend leren.
- Burgerschapszin en sociaal welbevinden worden verder uitgewerkt, wellicht in een concept als de vreedzame school of de gelukkige school.
- Verdere professionalisering van het personeel op het gebied van reken- en taalonderwijs. Er moet om te beginnen een grote stap worden gezet op het gebied van woordenschatonderwijs en het werken met het drieslagmodel met rekenen.
- Het concept LKP wordt aangepast aan de wensen van kinderen en leerkrachten, een transitie van LKP naar verlengde schooldag behoort tot de mogelijkheden.

Verder wordt gewerkt aan een compactere bezetting van het gebouw aan de Hoefkade om ervoor te zorgen dat het team zich meer verbonden met elkaar gaat voelen. Het gebouw aan de Stortenbekerstraat zal voornamelijk gebruikt worden voor lessen verlengde

schooldag/LKP. In 2019-2020 zullen de kleuters en de peuters nog in dit gebouw gehuisvest blijven. Als we eventueel de kleuters naar het gebouw aan de Hoefkade gaan verplaatsen zullen de lokalen beneden aangepast moeten worden aan de eisen voor een kleutergroep: aanrechtjes op kleuterhoogte, misschien van 2 lokalen eentje maken omdat ze vrij klein zijn enz.

2.5 Schoolplan

Bovenstaande onderdelen worden een keer per vier jaar opgesteld en vastgelegd in dit schoolplan, jaarlijks zal een praktische uitwerking z'n weerslag krijgen in een te schrijven jaarplan.

2.6 Jaarplan

Per onderdeel wordt in de jaarplannen niet alleen het onderwerp weergegeven, maar ook het specifieke doel, de route om het doel te bereiken, het tijdsplan waarbinnen het doel bereikt zal moeten worden en wie er verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken die naar het doel zullen leiden. Ten slotte wordt aangegeven hoe uiteindelijk meetbaar is of het doel bereikt is. Aan het eind van het traject zal geëvalueerd worden of dit gelukt is.

Door ontwikkeltrajecten SMART te formuleren, wordt zowel de uitvoering als de beoordeling van resultaten veel gemakkelijker. We weten vooraf specifiek wat we willen bereiken. We formuleren onze doelen realistisch. Er is draagvlak voor deze doelen bij de betrokken personen. We kunnen achteraf nagaan of het doel bereikt is, binnen een vooraf vastgestelde tijd. Ook stellen we vooraf vast welke succescriteria we hanteren om achteraf te kunnen vaststellen of het doel bereikt is. Door deze laatste toevoeging wordt het jaarplan niet alleen een instrument om kwaliteit te verbeteren, maar ook een instrument om kwaliteit te meten.

2.7 Kwaliteitscyclus

De scholen van de Laurentius Stichting verzorgen toekomstgericht onderwijs dat met de tijdgeest meegaat en waarbij leerlingen op hun eigen manier mogen leren. Van peuter tot puber worden de leerlingen begeleid, zodat zij goed voorbereid kunnen uitstromen naar het voortgezet onderwijs en een goede basis hebben om met zelfvertrouwen de wereld in te gaan.

De scholen voldoen aan de kerndoelen, hanteren de leerlijnen en volgen nauwgezet de ontwikkelingen naar een nieuw curriculum voor kerndoelen en eindtermen. Een eindadvies van de curriculum-ontwikkelteams aan de minister omtrent de actualisering van het

curriculum wordt in 2019 verwacht. De herziening van het curriculum vormt een vervolg op het eindadviesrapport 'Ons Onderwijs2032' (2016).

- Bijlage Ons Onderwijs2032 Eindadvies 2016
- Bijlage Kerndoelenboekje 2006
- Bijlage Infographic Herziening curriculum 2017-19

Zie <http://tule.slo.nl/index.html> Zie <https://curriculum.nu/>

Kwaliteitszorg en kwaliteitsmanagement:

Wanneer alle activiteiten rond kwaliteitszorg, die gericht zijn op beheersing, bewaking en verbetering van de kwaliteit met elkaar in samenhang worden gebracht is er sprake van kwaliteitsmanagement. Daartoe staan de volgende vijf vragen centraal:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de goede dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat gaat de school nu doen?

Door deze cyclus van vragen te doorlopen op alle beleidsterreinen via de Kwaliteitsmatrix van de Laurentius Stichting, waarin de hoofdvragen omtrent kwaliteitszorg afgezet worden tegen de hoofdvragen van het waarderingskader van de inspectie, n.l. onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg, wordt systematisch gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Hierdoor is kwaliteitsmanagement een systematisch, planmatig en cyclus proces en wordt er in vier fasen toegewerkt naar verankering van strategisch kwaliteitsmanagement in de organisatie van de school en de stichting.

Wetenschap en technologie (W&T):

Kinderen groeien op in een kennisintensieve, technologische omgeving. Het is belangrijk dat zij hun leefwereld begrijpen en leren erin te functioneren. Onderwijs in W&T biedt kinderen die mogelijkheid tot onderzoeken en ontwerpen. Zo leren ze op een planmatige manier problemen oplossen of antwoorden vinden op vragen over situaties, voorwerpen, verschijnselen of organismen in hun leefwereld. Binnen een rijke leeromgeving, wordt een beroep gedaan op hun motivatie, nieuwsgierige houding, vaardigheden en kennis en ontwikkelen zij deze verder in samenwerking met medeleerlingen.

Onderzoekend en ontwerpend leren draagt bij aan een brede ontwikkeling en vorming van leerlingen.

Landelijk zijn er diverse wetenschapsknooppunten ingericht. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen universiteiten, scholen en schoolbesturen, pabo's, musea en regionale kennisnetwerken met als doel het bevorderen van de onderzoekende houding en nieuwsgierigheid van kinderen en leerkrachten. De knooppunten zetten zich in om wetenschappelijke kennis vanuit alle vakgebieden toegankelijk te maken voor het (basis)onderwijs in hun regio. Er wordt naar gestreefd ervoor te zorgen dat er op alle basisscholen structurele aandacht is voor wetenschap in het onderwijs en voor de ontwikkeling van een onderzoekende houding.

In onze regio vormt het wetenschapsknooppunt Zuid-Holland dat een samenwerkingsverband is tussen de wetenschapsknooppunten Leiden, Delft en Rotterdam, het centrale coördinatiepunt. Het knooppunt Delft TU-Delft ontwikkelt een gevarieerd activiteiten aanbod voor kinderen en een professionaliserings-aanbod voor leerkrachten.

- Bijlage Leidraad onderzoekend en ontwerpend leren (herziene uitgave september 2018)

Zie www.wetenschapsknooppuntzh.nl

Passend Onderwijs en samenwerkingsverbanden:

De Buutplaats maakt deel uit SPPO Haaglanden (SPPOH). Passend onderwijs gaat over goed onderwijs, onderwijs dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden, talenten en beperkingen van kinderen. Passend onderwijs krijgt op drie niveaus vorm:

- a. basisondersteuning op schoolniveau
- b. individuele arrangementen
- c. er zijn toelaatbaarheidsverklaringen voor het SBO/SO op samenwerkingsverband niveau.

Passend onderwijs betekent dat voor elke leerling een passende onderwijsplek beschikbaar is waar tegemoet gekomen wordt aan de onderwijsbehoefte van de leerling. Als wij handelingsverlegen zijn en een kind niet meer de hulp kunnen bieden die het nodig heeft wordt er een andere plek voor het kind gezocht, dit kan ook een andere basisschool zijn.

Uitgangspunt is het zoveel mogelijk realiseren van thuisnabij onderwijs op de basisscholen in goed overleg met de ouders en indien van toepassing met andere ketenpartners, zoals leerplicht, CJG, en GGD. Er vormt zich zo een dekkend netwerk van voorzieningen voor alle leerlingen, hetgeen een wettelijke taak is van het samenwerkingsverband.

Elke school is verplicht om eenmaal in de vier jaar een schoolondersteuningsprofiel (SOP) op te stellen. Hierin is beschreven welke basisondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Als de onderwijsbehoefte van een leerling anders of groter

is kunnen er extra middelen worden aangevraagd bij het samenwerkingsverband voor een arrangement of kan een verwijzing naar het speciaal basisonderwijs of het speciaal onderwijs aan de orde zijn. Daarvoor is een toelaatbaarheidsverklaring nodig van het samenwerkingsverband. Het schoolondersteuningprofiel wordt jaarlijks geactualiseerd en elke school ontwikkelt zich daarin. Het ontwikkelplan maakt deel uit van het schoolplan.

- Ondersteuningsplan 2017-2021 SSPOH.

Cultuur onderwijs/ Cultuureducatie met kwaliteit:

Cultuuronderwijs is onmisbaar voor de vorming van leerlingen. Door middel van kunstzinnige oriëntatie maken leerlingen kennis met kunstzinnige en culturele aspecten in hun leefwereld: ze leren kijken naar schilderijen en beelden, luisteren naar muziek, genieten van theater, taal en beweging en zijn actief bezig met hun vorming en het ontwikkelen van hun vaardigheden. De wereld van kunst en cultuur biedt leerlingen een rijke leeromgeving, waarin de creativiteit en de onderzoekende houding van leerlingen wordt versterkt.

De landelijke regeling Cultuureducatie met Kwaliteit van het Fonds voor Cultuurparticipatie heeft ervoor gezorgd dat er op verschillende plekken vanaf 2013 projecten zijn ontwikkeld die ervoor zorgen dat cultuuronderwijs een onderdeel wordt van het curriculum van de basisscholen. Deze regeling wordt altijd uitgevoerd in samenwerking met de gemeenten. De tweede fase van deze regeling loopt van 2017-2020. Steeds meer gemeenten zijn hierbij aangesloten.

Zie www.cultuureducatiemetkwaliteit.nl

Cultuuronderwijs op zijn Haags (COH) is de uitwerking van Cultuureducatie met Kwaliteit en omvat leerlijnen voor 8 culturele disciplines (beeldende kunst, vormgeving en architectuur, cultureel erfgoed, dans, literatuur, mediacultuur, muziek en interdisciplinair). Deze doorlopende leerlijnen zijn ontwikkeld door Haagse groepsleerkrachten en Haagse culturele instellingen samen. Er is een jaarlijks leeftijdsgroepen gericht activiteiten aanbod van projecten binnen de overkoepelende thema's identiteit, onze stad, utopie en verhalen. De Haagse Ladekast op de digitale website Cultuurschakel is het platform dat een breed en samenhangend leerlijnaanbod en activiteiten biedt voor de scholen.

- Bijlage Activiteitenplan-cultuuronderwijs op zijn Haags, activiteitenplan 2017-2020
Zie: www.cultuurschakel.nl.

Hoe voeren wij onze plannen uit:

In onze plannen werken we bij ieder onderdeel volgens de cyclus Plan-Do-Check-Act.

In de eerste fase (Plan) bepalen we de kwaliteit die we willen bereiken, meten we de kwaliteiten die we nu hebben en maken we plannen hoe we van de huidige situatie naar de gewenste situatie kunnen komen. Deze plannen worden SMART opgesteld, waarbij we er goed op letten ook tussentijdse evaluaties in te plannen en mogelijkheden tot eventuele bijstelling, mocht de tussentijdse evaluatie daar aanleiding toe geven.

In de tweede fase (Do) voeren we de gemaakte planning uit. Tijdens dit uitvoeringsproces vindt voortdurend trajectbewaking plaats, veelal door de directie van de school. Ook de medezeggenschapsraad speelt hier een belangrijke rol in. Trajectbewaking betekent dat er voortdurend bewaakt wordt dat de verschillende fases van de kwaliteitsbewaking continu en cyclisch uitgevoerd worden.

In de derde fase (Check) controleren we, via een tussentijdse evaluatie, of we met onze planning nog wel op de goede weg zitten.

Bij de vierde fase (Act) volgt eventueel (afhankelijk van de uitkomst van de Check-fase) een bijstelling in de planning.

Daarmee zijn we dus automatisch weer uitgekomen bij fase 1 (de Plan-fase) en wordt de cyclus opnieuw doorlopen.

Deze PDCA wordt jaarlijks uitgevoerd en krijgt zijn weerslag in het nieuw te schrijven jaarplan.

2.8 Vastlegging en borging

Om ervoor te zorgen dat, ook na uitvoering van de jaarplannen, de behaalde kwaliteit gewaarborgd blijft, zal elke definitief vastgestelde beleidsregel worden vastgelegd in een beleidsplan. Hierin staat, na afloop van het proces, weergegeven welke werkwijzen de school volgt om de onderwijskwaliteit te behalen en te behouden. Op de Buutplaats heet dit levende document "handboek de Buutplaats" en wordt beheerd door 2 leerkrachten.

2.9 Leerkrachtgedrag

Bij bepaald beleid hoort een bepaald leerkrachtgedrag. Dit gedrag is deels vastgelegd in de wet op de beroepen in het onderwijs. In deze wet worden de bekwaamheidseisen van leerkrachten beschreven. Verder regelt de wet dat scholen beleid ontwikkelen voor het onderhouden van de bekwaamheid van hun personeel. De in de wet verwoorde verantwoordelijkheden van de leraar zijn samen te vatten door vier beroepsrollen te onderscheiden: de interpersoonlijke rol, de pedagogische, de vakinhoudelijke & didactische

en de organisatorische. Deze beroepsrollen worden vervuld in vier typen situaties die kenmerkend zijn voor het beroep van leraar: het werken met leerlingen, met collega's, met de omgeving van de school en met zichzelf. Bij dat laatste gaat het om het werken aan de eigen professionele ontwikkeling.

In ons scholingsbeleid is beschreven hoe de leerkrachten gemotiveerd en ondersteund worden bij het werken aan de eigen professionele ontwikkeling. De ontwikkeling kan plaatsvinden op teamniveau (teamontwikkeling) en op individueel niveau. Deze ontwikkelingen zullen altijd plaats vinden in het verlengde van de eerder beschreven doelen van de school.

Bij het scholingsbeleid voor de komende 4 jaar zal het zwaartepunt liggen op de didactische en organisatorische component. Het met elkaar werken aan een doorgaande lijn op het gebied van klassenmanagement en organisatie is speerpunt. De nieuw te bepalen visie zal richting gevend zijn voor de koers in de groep en bij de start van dit schoolplan centraal staan.

2.10 Verantwoording

Jaarlijks leggen wij verantwoording af over de resultaten aan het bestuur en de ouders. Verder wordt de medezeggenschapsraad gedurende een schooljaar op de hoogte gehouden van de vorderingen en wordt de medezeggenschapsraad gevraagd mee te denken over de te nemen stappen. Verder wordt de raad gestimuleerd gebruik te maken van het initiatiefrecht.

Uitslagen van kwaliteitsmetingen

Van de uitkomsten van de vragenlijsten voor ouders en leerlingen van de Kwaliteitsmeter Primair Onderwijs brengen we verslag uit aan het team, de ouders, de leerlingen, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Van de resultaten van de vragenlijst voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Van de resultaten van de zelfevaluatie voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Jaarplannen

In onze jaarplannen evalueren wij drie maandelijks de voortgang van de ontwikkelingen. Deze evaluaties worden steeds gedeeld met het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Aan het einde van het (school-)jaar evalueren wij in ons jaarplan of de door ons nagestreefde doelen zijn behaald. Ook deze evaluatie wordt gedeeld met het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Het jaarplan komt tot stand met meedenken van de medezeggenschapsraad en input van specialisten op het gebied van zorg en onderwijs.

Jaarverslag en schoolgids

In het jaarverslag leggen wij verantwoording af over het door ons gevoerde beleid en de door ons behaalde resultaten. Zo wordt het resultaat van alle ontwikkeltrajecten die in het afgelopen jaar centraal hebben gestaan benoemd. Ook worden de geplande trajecten voor het komende schooljaar bekend gemaakt. Deze verantwoording wordt jaarlijks opgenomen in de schoolgids. Deze schoolgids is operationeel bij de start van ieder nieuw schooljaar.

Jaarvergadering

Tijdens de jaarvergadering, die wij aan het begin van ieder schooljaar organiseren, lichten wij het jaarverslag van het jaar daarvoor mondeling toe.

Schoolplan

Bij de afsluiting van het schoolplan evalueren wij of de door ons benoemde lange termijn doelen zijn behaald. Wij doen hiervan verslag in het nieuwe schoolplan dat vervolgens geschreven wordt.

Verslagen van de inspectie

De jaarlijkse beoordeling door de inspectie mondt uit in een verslag. De verslagen zijn ter inzage beschikbaar op de website van de inspectie www.owinsp.nl

3 Het concept

Op de Buutplaats zitten voornamelijk kinderen waarbij het Nederlands niet de enige taal is die ze spreken, ze komen uit gezinnen waar de thuistaal anders is dan Nederlands. Dit zorgt ervoor dat wij op school extra aandacht moeten geven aan de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de Nederlandse taal goed te kunnen beheersen. Dit heeft tot gevolg dat Nederlands 15 uur per week op het rooster staat, de lessen bestaan uit technisch lezen, woordenschatonderwijs, begrijpend lezen, spelling, taal, stellen.

Op de Buutplaats verlaat ieder kind de school met de volgende vaardigheden op sociaal gebied: kunnen samenwerken, feedback kunnen geven en ontvangen, verschillen van mening kunnen accepteren, elkaar in de waarde laten. Een hulpmiddel hiervoor zou het concept de vreedzame school kunnen zijn of de gelukkige school. In 2019-2020 zal onderzocht worden welk concept het beste bij ons past.

Aan onze onderwijskwaliteiten stellen we de volgende eisen:

- Wat betreft de kernvakken ontwikkelt ieder kind zich conform verwachting in een veilige uitdagende omgeving. Dit wordt gemonitord door de IB en de directie door regelmatig groepsbezoeken af te leggen en de leerkrachten in analysevergaderingen te bevragen op hun leerkrachthandelen en aanbod.
- Kinderen die meer aan kunnen worden op niveau uitgedaagd met meer passende stof, dit gaat om niveau maar ook om aanbod.
- Aan het eind van de basisschoolperiode beheerst ieder kind op zijn of haar niveau de volgende vaardigheden: samenwerken, presenteren, argumenteren, gesprekken voeren, inlevingsvermogen tonen in de ander.

4 SWOT-analyse

In de SWOT-analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) beschrijven we onze sterke punten, onze minder sterke punten, de kansen die we in de toekomst zien en de bedreigingen die we verwachten.

4.1 Sterkte- en zwakteanalyse

Hieronder beschrijven wij onze sterke en zwakke kanten; waar zijn we goed in en waar kunnen we ons nog verbeteren.

Sterktes:

- Flexibel collegiaal team: Ondanks alle wisselingen van de afgelopen jaren is het team positief en heeft een veerkrachtige houding. Nieuwe mensen voelen zich snel thuis en worden spontaan met van alles geholpen.

- Goede verhouding met ouders: Ouders komen vaak in de school en voelen zich ook gewaardeerd, 1 keer per week drinken de ouders met elkaar koffie in de school. De lijntjes zijn kort.
- Grote veranderingsbereidheid team: ondanks de zware tijd die de school heeft gekend en nog steeds kent bruist er energie als het gaat om veranderen. Zaken met elkaar oppakken wordt als zeer positief ervaren.
- Groot gevoel van veiligheid bij ouders, personeel en kinderen: de school is een veilige haven waar kinderen, ouders en leerkrachten over het algemeen rustig en respectvol met elkaar omgaan.
- Rust in de groepen: de leerkrachten die er nu zijn hebben een prettige leeromgeving voor de kinderen gecreëerd, de kinderen gaan graag naar school.

Zwaktes:

- Didactisch handelen: Veel wat er in de groepen gebeurd is nog klassikaal, er wordt wel met het DIM gewerkt maar deze manier van werken loopt niet altijd goed. Er wordt nog weinig afgestemd op de verschillende onderwijsbehoeften.
- Veel mensen voor de groep met weinig onderwijservaring: Het grote aantal leerkrachten/onderwijsassistenten met weinig ervaring zorgt ervoor dat het management de handen vol heeft aan de begeleiding van deze groep. De kwaliteit is in veel gevallen start bekwaam.
- Het ontbreekt de school aan specialisten op de gebieden taal en rekenen, de gedragsspecialist heeft de opleiding nog niet afgerond.
- Teruglopende resultaten bij de M-toetsen CITO: door de vele wisselingen in personeel en de onrust in de school zijn de resultaten terug gelopen, de verwachting is dat de resultaten zich bij de E-toetsen 2019 enigszins herstellen omdat we een kwaliteitstraject zijn gestart op het gebied van didactisch handelen en analyseren. De rest van de periode van dit schoolplan zal de kwaliteit van de lessen en het analyseren verder moeten verbeteren op verschillende vlakken. Met name woordenschat en begrijpend lezen scoren zeer onder de maat.
- Analysevaardigheden bij de leerkrachten: Het niveau van analyseren door de leerkrachten verdient aandacht. We hebben met elkaar net een start gemaakt gezamenlijk data te analyseren en te kijken naar ons handelen en ons aanbod, deze werkwijze moet nog verfijnd en verdiept worden. Dat wil zeggen niet alleen analyseren na de CITO maar constant bij alles wat je doet in de groep.
- Verouderd aanbod op het gebied van taal met in het bijzonder woordenschat: Veel wordt op de school gedaan omdat het altijd zo ging, we moeten kritisch ons aanbod bekijken omdat de resultaten achter blijven.

4.2 Kansen en bedreigingen

Ook van buitenaf worden wij als school beïnvloed. Deze invloeden hebben we onderverdeeld in kansen en bedreigingen.

Kansen:

- Uitgebreide nieuwbouw tegenover de school
- Slechte naam van een aantal scholen in de buurt
- Veranderende populatie, meer bewuste kiezers voor de Buutplaats

- Leer kansen profiel: kinderen worden met de extra onderwijstijd van 6 uur in de week goed voorbereid op de middelbare school
- Afstemming vinden tussen de aanpak van de groepsdocenten en de vakdocenten

Bedreigingen:

- Leerkrachtentekort, het is een hele toer om de groepen te bemannen met gekwalificeerd personeel. De trend is dat veel mensen niet op een binnenstad school in Den Haag willen werken.
- Onervaren personeel en ingehuurd personeel, het is lastig te bouwen aan de school met een snel wisselend team.
- Leer kansen profiel: door de onrust die ontstaat bij veel LKP-lessen worden leerkrachten onnodig zwaar belast met het uitzoeken van ruzies. Veel van hun ambulante tijd gaat op aan bezig zijn met kinderen die zich bij de LKP niet kunnen gedragen.
- Hoge werkdruk door de LKP, mensen kiezen er soms voor elders te gaan werken omdat hier de werkdruk behoorlijk hoger is dan op scholen zonder LKP.
- Hoge werkdruk door de planlast, de manier van kinderen monitoren is niet meer van deze tijd. Veel tijd gaat verloren aan het schrijven van plannen op groeps- en individueel gebied.

Beleidsvoornemens:

- Scholing op het gebied van woordenschatonderwijs
- Collegiale consultatie consequent opnemen in de manier van werken, leren van en met elkaar.
- Intervisiebijeenkomsten organiseren op het gebied van tegemoet komen aan onderwijsbehoeften en klassenorganisatie
- Werkdruk verlagen door LKP om te vormen: onderzoeken hoe we LKP kunnen vervangen door "verlengde schooldag" op inschrijving. Team, MR en ouders hebben hun mening gegeven in 2019. We zoeken naar een vorm die tegemoet komt aan de uitslag. Men wil geen verandering van schooltijden maar er moet wel iets veranderen aan het geïntegreerde programma LKP.
- Analysevaardigheden van leerkrachten verhogen, gericht leren kijken naar leerkrachthandelen en aanbod. Een transitie maken van kijken naar wat een kind niet kan naar kijken wat jij als leerkracht moet doen om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften.
- Onderzoeken hoe het monitoren van kinderen gemoderniseerd kan worden, meer kijken naar de analyses op groepsniveau dan op kindniveau. Focus PO kan hierbij helpen omdat leerkrachten gedwongen worden op groepsniveau te analyseren.
- Vanuit de theorie van learning analytics met hulp van Focus PO onderzoeken hoe we meer kunnen komen tot schoolmonitorplannen en dus groepsplanloos kunnen gaan werken. Het doel is een betere monitoring van de groepen en werkdrukverlichting voor de leerkrachten.

5 Evaluatie voorgaande schoolplan

Hieronder staan de beleidsvoornemens 2014-2019 schematisch weergegeven, bij ieder voornemen staat kort beschreven wat bereikt is en wat niet. Wat van tevoren wel vermeld moet worden is dat de school de afgelopen jaren te maken heeft gehad met veel wisselingen op directieniveau en op personeel gebied. De school heeft een enorme leegloop gekend onder het personeel, dit heeft ervoor gezorgd dat borging moeilijk werd. Steeds moesten nieuwe mensen worden ingewerkt en wegwijs gemaakt worden in de school

Sociaalemotionele ontwikkeling	Planmatiger aanpakken van gedragsproblemen. Streven naar een gedragspecialist in het team. Actief	Gedragsproblemen worden over het algemeen adequaat aangepakt, wel is er groot verschil in de uitvoering tussen leerkrachten. Dit verdient aandacht. Er is een collega bezig met de opleiding tot gedragspecialist, zij zal in 2020 afstuderen
Actief burgerschap	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad	Er is een leerlingenraad maar er is geen vergaderstructuur en ook geen regels over de zaken waar een leerlingenraad een stem in moet hebben
Rekenen en wiskunde	Ontwikkelen van beleid m.b.t. dyscalculie	Het te ontwikkelen beleid m.b.t. dyscalculie is de afgelopen jaren niet van de grond gekomen en verdient nog aandacht.
ICT	scholing en optimaal gebruik ICT t.b.v. OGW	Leerkrachtvaardigheden op het gebied van ICT zijn op niveau, wel levert de verouderde hardware regelmatig problemen op
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten	Het onderwijs is nog voornamelijk klassikaal, kinderen zijn meestal

		passief betrokken bij het leerproces.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen kunnen eigen keuzes maken m.b.t. leerproces	De keuzes die worden gemaakt worden voornamelijk door de leerkracht gemaakt, de leerling heeft weinig invloed
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).	Leerlingen krijgen bij inschrijving een plaats in het groepsplan (basis, verrijkt, intensief). Minstens 2 keer per jaar worden de groepsplannen herschreven en de groepsindeling herzien. Kinderen met een eigen leerlijn krijgen een OPP.
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	De leerkrachten zijn nog afhankelijk van de methodes en vinden het moeilijk om op verschillende onderwijsbehoeften af te stemmen. Met name kinderen die meer aankunnen krijgen nog niet waar ze behoefte aan hebben.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	Sommige leerkrachten werken volgens het DIM, dit betekent dat er wordt afgestemd op 3 niveaus.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	De leerkrachten differentiëren over het algemeen niet in aanbod verwerkingsopdrachten, wel in de hoeveelheid opdrachten.

Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.	Wat betreft professionaliteit betreft is het team sterk in ontwikkeling. Mensen zoeken elkaar steeds meer op om van elkaar te kunnen leren. De ingevoerde overlegmomenten hebben dit een boost gegeven
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol.	De school evalueert de eindresultaten en legt verantwoording af aan ouders, MR en bestuur.
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol	De school evalueert 2x per jaar de tussenresultaten. Het nog te schrijven analyseprotocol moet hier in de toekomst richting aan geven.
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol	De sociale resultaten worden gemonitord door de veiligheidsthermometer die ieder jaar door de kinderen wordt ingevuld.
	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.	De school evalueert minstens 2x per jaar haar onderwijsleerproces en stelt dit bij waar nodig.
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school. De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.	De inspectie is in het bezit van de jaarplannen en jaarverslagen.
Vragenlijst leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken	Dit meedenken staat nog in de kinderschoenen.

Vragenlijst ouders	Gangen en lokalen worden aantrekkelijker ingericht en er wordt beter opgeruimd	Opruimen blijft een punt van aandacht, vooral het gebouw aan de Stortenbekerstraat biedt een rommelige aanblik. Leerkrachten willen wel, het is zaak dat ze elkaar hiermee gaan helpen.
--------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6 Onderwijskundig beleid

Op de Buutplaats wordt traditioneel onderwijs gegeven vanuit de kernwaarde dat ieder kind er mag zijn. Voor ieder vakgebied zijn duidelijke afspraken gemaakt over de inhoud van het onderwijs. Het onderwijs voldoet aan de kerndoelen, middels methoden wordt ervoor gezorgd dat alle lesstof van groep 1 t/m 8 gegeven wordt.

De school besteedt aandacht aan het pedagogisch klimaat, dit gebeurt de hele dag door en wordt ondersteund door lessen leefstijl en sova. Alle kinderen krijgen tools om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan in een veilige omgeving. Bij ons op school zitten we in een fase dat we straffen afschaffen en gaan naar een manier van werken waarin gekeken wordt naar wat goed gaat in plaats van fout. Kinderen krijgen een time-out als het even niet gaat en geen straf. Het kind moet na de time-out geholpen worden het de volgende keer anders aan te pakken. Bij een time-out wordt in een gesprek gekeken naar wat de aanleiding was en denkt het kind actief mee over wat hem of haar kan helpen het de volgende keer anders te doen.

Als er een incident is op school krijgt het kind in eerste instantie een time-out, dit gebeurt in de klas onder toezicht van de leerkracht. Als het gedrag de groep blijft verstoren krijgt het kind de time-out in een andere groep. Na de time-out wordt met het kind gesproken om te kijken wat nodig is om het gedrag in de toekomst te kunnen voorkomen, bij herhaling volgt een gesprek met de ouders en wordt eventueel gekeken of dit kind meer nodig heeft. De ondersteuning van de IB-er en eventueel de schoolmaatschappelijk werkster zijn vanaf dit moment in beeld. Alles wat in een groep gebeurt wat met incidenten te maken heeft wordt genoteerd in het logboek van het kind in Esis.

Het didactisch handelen op de Buutplaats kent als kernwaarden de begrippen uit de driehoek van Stevens, autonomie, relatie en competentie. Alles wat er in de groep gebeurt moet in lijn zijn van deze 3 kernwaarden: het lesgeven, het coachen, het differentiëren, het tegemoet komen aan onderwijsbehoeften, de veiligheid, de groepsdynamiek enz. De 3 kernwaarden worden momenteel uitgediept om te kijken wat ze betekenen voor ons handelen in de klas. Alles wordt genoteerd in het handboek "zo werken wij op de Buutplaats". De komende jaren zullen nodig zijn om dit beleid verder vorm te geven en te borgen.

Onze onderwijsresultaten worden allemaal in Esis genoteerd, deze resultaten worden vanuit Esis in de nabije toekomst gemigreerd naar Focus PO. Dit systeem op basis van learning analytics dwingt ons te kijken naar de middenmoot, de kern van de gesprekken die die volgen als we kijken naar deze gegevens ligt in het feit dat we niet de kinderen evalueren

maar ons handelen in de groep. Ik durf zelfs te zeggen dat toetsen die kinderen maken meer over ons zeggen dan over het kind. Doen wij nog de goede dingen en doen wij die dingen goed. Na het analyseren kunnen we opnieuw afstemmen op de onderwijsbehoeften van onze kinderen en ons leerkrachthandelen aanpassen aan wat nodig is. Dit vergt flexibiliteit van leerkrachten en zal ook de komende jaren verder verfijnd worden.

6.1 methodes en methodieken

Hieronder vindt u een lijst van de door ons gebruikte methodes of methodieken. U kunt zien of deze methodes minimaal voldoen aan de kerndoelen en wanneer er financiële ruimte is voor vervanging. (waarbij we een afschrijvingsperiode van 8 jaar hanteren).

Vakgebied	Methode	Wordt gebruikt in groepen	Voldoet aan de kerndoelen	Financiële ruimte voor vervanging in
Nederlandse Taal	Piramide	1 - 2	ja	
	Veilig Leren Lezen (nieuwe versie/ kim-versie)	3	ja	
	Taal Actief	4 t/m 8	ja	2022
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	4 t/m 8	ja	
Technisch Lezen	Veilig Leren Lezen	3	ja	
	Station Zuid	4	ja	
Spelling	Taal Actief	4 t/m 8	ja	
Schrijven	Pennenstreken	1 - 2	Ja	
	Pennenstreken	3 t/m 8	Ja	
Rekenen	Rekenflat Spelend Rekenen Piramide	1 - 2	Ja	
	Pluspunt	3 t/m 8	Ja	2020
Engels	Hello World	7 - 8	Ja	
Aardrijkskunde	De Blauwe Planeet	3 t/m 8	Ja	
Geschiedenis	Speurtocht	5 t/m 8	Ja	2019
Natuuronderwijs	Piramide	1 - 2	Ja	
	SchoolTV (Nieuws uit de Natuur/Buitendienst)	5 - 6	Ja	
Verkeer	Oefenen en Examens (VVN)	7	ja	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Leefstijl	1 t/m 8	ja	2019

Studievaardigheden	Blits	5 t/m 8	ja	
Handvaardigheid/ Kunst	Moet je Doen	1 – 2	ja	
	COH (CultuurOnderwijs op zijn Haags en Art-s-Cool)	2 - 8		
Drama	DramaOnline	2 - 8	ja	
Muziek	Piramide Moet je Doen	1 - 2	ja	

6.2 Werkwijze

Op de Buutplaats werken we in de groepen met het direct instructie model, in 3 groepen, variërend van intensief via basis naar verrijkt, krijgen kinderen instructie die is afgestemd op hun onderwijsbehoefte. De les start met de basis, kinderen die meer aankunnen mogen ervoor kiezen deze instructie niet te volgen (afschilmmodel). Als kinderen nog een verlengde instructie nodig hebben kunnen ze die na de basisinstructie aan de instructietafel volgen. Naast het differentiëren in instructie wordt gedifferentieerd in aanbod en tempo. In de toekomst hebben kinderen wellicht ook invloed op het aanbod doordat in de dagtaken of weektaken eigen leerpunten zijn opgenomen. Ieder kind noteert dan iets op de weektaak waarbij hij of zij nog extra oefening nodig heeft en ook iets wat hij of zij graag wil leren. De inbreng van kinderen op het eigen leerproces is belangrijk omdat ze dan meer eigenaar worden van hun leerproces en kritisch gaan nadenken over wat ze eigenlijk willen, dit is bewustwording die essentieel is als kinderen naar het voortgezet onderwijs gaan.

In de groep wordt veel aandacht geschonken aan leren van en met elkaar, een voorwaarde daarvoor is een goed sociaal klimaat. Dit bereiken we door veel in te zetten op relatie, regelmatig worden gesprekken met kinderen gevoerd in de groep en 1 op 1. Wij vinden dat ieder kind erbij hoort en proberen met elkaar ervoor te zorgen dat de groepsdynamiek dit mogelijk maakt. De leerkracht is degene die ervoor zorgt dat gesprekken gevoerd kunnen worden in een veilige leeromgeving. De methode leefstijl helpt ons deze veilige leeromgeving te creëren. De komende tijd gaan we onderzoeken of het voor ons zin kan hebben een vreedzame of gelukkige school te worden.

Om aan de onderwijsbehoefte van ieder kind te kunnen voldoen werken wij nog met groepsplannen maar gaan de transitie maken naar groepsplanloos werken aan de hand van de learnig analytics. We kijken bij onze groepsanalyses naar de middenmoot en bepalen welke interventies op het gebied van leerkrachthandelen en aanbod noodzakelijk zijn om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Groepsplanloos betekent niet planloos, we gaan naar een totaal schoolplan van de verschillende leerlijnen voor ieder vakgebied.

Zie www.groepsplanlooswerken.nl

6.3 Leerlingenzorg

Bij ons op de Buutplaats mag ieder kind zijn wie hij of zij is, dat betekent dat we een breed onderwijsaanbod hebben dat voor veel verschillende kinderen voldoet aan hun onderwijsbehoeften. Als wij naar een groep kinderen kijken zien wij veel verschillen tussen kinderen en dat is een verrijking van ons onderwijs. Wij denken het liefst in kansen en niet in problemen, als een kind niet gebaat is bij ons aanbod gaan wij kijken wat dat kind dan wel nodig heeft. Dit kan zijn op het gebied van kennisgebieden maar ook op het gebied van gedrag.

De leerkracht werkt volgens het model van handelingsgericht werken, zien wij dat onze aanpak bij een bepaald kind niet werkt proberen wij onze aanpak aan te passen. Het is erg belangrijk eerst te onderzoeken wat de behoeften van het kind zijn en te kijken hoe wij ons aanbod en/of handelen aan moeten passen. Na een periode waarin de leerkracht eerst zelf probeert een antwoord op de vraag te geven wat dit kind nodig heeft komt de Ib'ër in beeld om samen met de leerkracht te kijken wat nodig is. De leerkracht blijft de eigenaar van het proces en maakt afspraken met de Ib'ër over het te veranderen aanbod of leerkrachtgedrag. Alles wordt vastgelegd in het logboek van het kind, mocht het aanbod sterk afwijken van het aanbod voor de rest van de groep krijgt het kind een aparte vermelding in het groepsplan met de daarbij behorende aanpak en aanbod.

Op de Buutplaats moeten mensen opgeleid worden tot reken-, lees-, en gedragsspecialist. Deze expertise kan door de Ib'ër ingezet worden om leerkrachten te helpen hun aanbod af te stemmen op kinderen die meer nodig hebben. Naast kinderen die meer nodig hebben zijn er natuurlijk ook kinderen die meer aankunnen, ook hier moet gekeken worden hoe het aanbod aangepast moet worden. Van de basisstof dienen deze kinderen slechts een klein deel te maken om te kunnen monitoren dat er geen gaten in hun basiskennis ontstaan. Verder is voor deze kinderen een ander aanbod nodig, niet meer van hetzelfde maar verrijking en verdieping. Bij ons op de Buutplaats ontbreekt nu nog de kennis om met dit type kinderen goed om te gaan. Scholing van het team op het gebied van het signaleren van onderpresteerders zal worden aangeboden. We moeten toe naar werken volgens een nog te schrijven protocol hoogbegaafdheid. Verder is verrijking van kennis op het gebied van het leren van Nederlands als tweede taal belangrijk voor ons op de Buutplaats. Met onze populatie is Nederlands voor het overgrote deel de tweede taal.

Beleidsvoornemens:

- Er moeten specialisten worden opgeleid op het gebied van rekenen, begrijpend lezen, gedrag en hoogbegaafden.
- De specialisten gaan de leerkrachten ondersteunen bij het samenstellen van onderwijsaanbod voor kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte
- Het werken aan autonomie in de groepen moet verder worden ontwikkeld, het werken met dag- en weektaken behoort tot de mogelijkheden om dit te bereiken. leerkrachten moeten gaan werken aan het loslaten van kinderen. Ze moeten de kinderen gaan begeleiden: van docent naar coach.
- Het werken aan een structurele aanpak van relatie (sociaal-emotioneel welbevinden) kan verder handen en voeten krijgen in een concept als de vreedzame school. Verder wordt onderzocht hoe structurele gesprekken in de groepen kunnen leiden tot een nog beter pedagogisch klimaat.

7 Personeelsbeleid

De schoolleider:

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeurs het volgen van de schoolleidersopleiding primair onderwijs gevraagd. Coaching op de werkplek vindt vooral plaats bij startende directeurs, maar kan ook naar behoefte gerealiseerd worden voor alle directieleden. Een integraal schoolleider heeft een duidelijk doel voor ogen met zijn team en leerlingen, geeft hen ruimte en vertrouwen, is ondernemend en weet ouders bij de school te betrekken.

Directeurs en adjunct-directeurs registreren zich in het schoolleidersregister PO of VO en blijven werken aan hun professionele ontwikkeling via de vierjaarlijkse herregistratie en kiezen daarin hun eigen professionaliseringsroute. Het CvB voert de gesprekscyclus COO7 met de directeurs en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is.

Op de Buutplaats wordt eind 2019 een nieuwe directeur aangesteld, het is zeer aan te bevelen deze nieuwe schoolleider goed te begeleiden. De problematiek op de school is complex, het vormen van een intervisiegroep nieuwe directeurs zou de nieuwe schoolleider goed kunnen helpen. Verder beveel ik aan dat de nieuwe directeur een ervaren Laurentiusdirecteur als maatje en sparringpartner krijgt toegewezen.

Alle directeurs maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeurs.

Binnen de Laurentius Stichting is het beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding afgerond. Er zijn in 2019 18 directieleden man, waarvan 13 directeur en 5 adjunct-directeur. Er zijn 26 directieleden vrouw, waarvan 16 directeur en 10 adjunct-directeur. Op schoolniveau kan, als de directie bestaat uit directeur en adjunct(en) de m/v-verhouding soms anders zijn. Er blijft gestreefd worden naar een evenredige verhouding binnen de directies van de scholen en binnen de stichting.

De leerkracht en het ondersteunend personeel:

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie. De medewerker werkt met plezier en is in staat het beste uit iedere leerling te halen en werkt hierbij samen met ouders, collega's en andere betrokkenen. Op de scholen zijn stagiaires altijd welkom. Studenten van de PABO's, van de ROC's en van de ALO's bereiden zich door middel van stages voor op het beroep dat ze kiezen en worden

daarin begeleid. De stichting werkt samen met de Pabo Thomas More Hogeschool en de Leidse Hogeschool in het samen opleiden van studenten tot start bekwame leerkrachten en met het ROC-Mondriaan voor het opleiden van onderwijsassistenten.

Er wordt stichting breed gewerkt met de volgende instrumenten en activiteiten voor al het personeel:

- CAO-PO 2018-2019

Bestuur en medewerkers zijn gehouden aan de regelgeving als beschreven in de CAO-PO.

De huidige CAO-PO heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot 1 maart 2019.

- Bijlage CAO-PO 2018-19
- Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van de Laurentius Stichting dateert uit 2010 en geeft een beschrijving van alle functies, zoals ze binnen de stichting worden gehanteerd. Binnen de functies bestaan op schoolniveau aan de functies gerelateerde taakomschrijvingen.

Uitzonderingen binnen het functiehuis komen incidenteel voor en dan betreft het doorgaans persoonsgebonden functies, die vervallen wanneer betrokkene niet meer werkzaam is voor de stichting. Alle medewerkers die aan een school verbonden zijn hebben een bestuur aanstelling. Jaarlijks wordt uitvoering gegeven aan het mobiliteitsbeleid en wordt uitgegaan van een actief werkgelegenheidsbeleid. Bij formatieve krimp op de scholen wordt de verplaatsing van personeel van betrokken school zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid en het afspiegelingsbeginsel opgelost. Doel van het werkgelegenheidsbeleid is het behoud van werkgelegenheid en het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslag.

Het functiehuis voor het stafbureau is opgesteld in 2017 voor de boven schoolse functies op het stafbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling.

- Bijlage Boekje Functiehuis van de Laurentius Stichting, april 2010
- Bijlage Functiehuis Stafbureau 2017
- Gesprekscyclus COO7: een digitaal instrument met voor ieder een eigen inlog, dat voldoet aan de eisen van de Wet BIO en dat de individuele medewerker volgt in zijn functioneren. Professionalisering is te zien als een continu ontwikkelproces, niet alleen voor betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies volgen de gesprekscyclus met hun medewerkers, het CvB met de directeuren. Zie www.COO7.nl
- Laurentius Leert: stichting breed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod.
<https://laurentius.sharepoint.com/leerkrachten/laurentiusacademie/SitePages/Introductiepagina.aspx>
- Laurentius Werkt: Er wordt actief beleid gevoerd op het werven en behoud van goed personeel: wervings-, selectie- en mobiliteitsbeleid is beschreven. De sollicitatiecode CAO-PO is van toepassing.

Voorafgaand aan de aanstelling maakt het bespreken van de arbeidsvoorwaarden onderdeel uit van het sollicitatiegesprek.

- Bijlage Sollicitatiecode CAO-PO 208-2019.
- Introductie en begeleiding nieuwe medewerkers. Eens per jaar worden nieuwe medewerkers uitgenodigd voor een kennismaking met de stichting, medewerkers van het stafbureau en andere nieuwe medewerkers. Doel is hen wegwijs te maken en op de hoogte te stellen van de organisatie en hoe er gewerkt wordt.
- Arbobeleid en ziekteverzuimbeleid en -protocol. De stichting streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van medewerkers te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en beheersen door preventie. De Arbocommissie evalueert jaarlijks het gevoerde arbobeleid en stelt dit indien nodig bij. Op stichtingsniveau is de Arbocoördinator aanspreekpunt voor Arbo-gerelateerde zaken, op schoolniveau is dat de preventiemedewerker.

Onderdelen van het Arbobeleid zijn het ziekteverzuimbeleid en re-integratiebeleid, het werkverdelingsplan per school per augustus 2019 en preventie-activiteiten ter voorkoming van ziekteverzuim zoals het bedrijfsfitnessplan voor medewerkers. Het strategisch Sociaal Medisch Overleg, waarbij ziekte en welzijn van het team van een school wordt besproken door CvB, bedrijfsarts, directeur, arbeidsdeskundige tezamen en er een gericht plan van aanpak wordt ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim is standaard voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuim gerelateerde problematiek.

Op schoolniveau is het schoolveiligheidsplan een afgeleide van het Arbobeleidsplan op uitvoeringsniveau. Op de Buutplaats moet in 2019-2020 het aantal BHV-ers uitgebreid worden met 3 mensen, de scholing hiervoor start in september 2019.

- Bijlage Arbobeleidsplan d.d. 9-2-2017
- Bijlage Concept Protocol Medisch Handelen d.d. september 2018
- Werkverdelingsplan op schoolniveau

Met de CAO-PO 2018-2019 is er in de plaats van het voorheen genoemde taak- en taakbelasting beleid een werkverdelingsplan ingevoerd. Jaarlijks dient dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd te worden door de (P)MR. De inwerkingtreding van het werkverdelingsplan is 1 augustus 2019, waarmee het huidige hoofdstuk 2 van de CAO-PO komt te vervallen.

- PPT Factsheet Werkverdelingsplan 2019
- PPT Werkverdelingsplan 2019
- Bijlage Hoofdstuk 2 CAO-PO Bijlage XXI Werkverdelingsplan per 1-8-2019

Specifiek beleid op de Buutplaats:

Het personeelsbeleid van de Buutplaats kenmerkt zich door het proberen te benutten van elkaars talenten. Mensen voeren vooral taken uit waar ze affiniteit mee hebben. De basiscompetenties die bij iedere leerkracht horen worden getoetst in de praktijk door de

directeur, deze legt groepsbezoeken af en bespreekt die bezoeken na. Alles wordt vastgelegd in het systeem COO7.

Ieder personeelslid krijgt jaarlijks een functionerings- of beoordelingsgesprek, de cyclus duurt 3 jaar. De functioneringsgesprekken hebben een gelijkwaardig karakter waarin afspraken worden gemaakt. Het beoordelingsgesprek heeft een andere status.

Naast deze officiële gesprekkencyclus worden regelmatig gesprekken met mensen gevoerd over ontwikkeling, wensen en obstakels. Zaken die hierbij naar boven komen worden meegenomen in het verdere personeelsbeleid, denk aan werkdruk, scholingsbehoeften, collegiale consultatie, coaching en begeleiding. Dit alles gaat uit van een professionele cultuur waarin open en eerlijk wordt gecommuniceerd en ieder zijn of haar verantwoordelijkheden neemt.

Op de Buutplaats staat op het moment van schrijven van dit schoolplan regelmatig ongekwalificeerd personeel voor de groep, dit komt door het lerarentekort. Met geen mogelijkheid krijgen wij voor iedere groep iemand met de juiste papieren. De onbevoegde krachten zetten alle zeilen bij en over het algemeen doen ze hun werk naar alle tevredenheid. De andere leerkrachten, de directie en de IB zorgen er samen met deze mensen voor dat de kwaliteit op orde is. De directie is verantwoordelijk voor wat er in de groep van de onbevoegde leerkracht gebeurt. Wij proberen zoveel mogelijk mensen zonder diploma die bevallen een opleiding aan te bieden zodat ze binnen afzienbare tijd wel gekwalificeerd zijn. Tot dat moment zijn zij leraar ondersteuner.

Iedere week vergaderen wij over onderwijsinhoudelijke zaken op het gebied van zorg of kwaliteit. Deze vergaderingen hebben naast een meningsvormend en besluitvormend karakter ook een educatief karakter. Er wordt geleerd van en met elkaar. Mensen met speciale expertise wordt gevraagd delen van de vergaderingen voor hun rekening te nemen.

Het werken in de groep kan soms problemen geven, deze gaan besproken worden in intervisiebijeenkomsten. Dit gaat gebeuren volgens de incidentmethode.

1 keer per jaar wordt een gesprek met het hele team gevoerd over de te verdelen taken, de uitkomst wordt vastgelegd in het werkverdelingsplan. Per periode schoolplan kijken we ook met elkaar hoeveel uur een werkdag heeft, we kunnen kiezen uit 8 uur per dag of 8,5 uur en de woensdag 6 uur. Beide modellen hebben voor en nadelen, iedere 4 jaar wordt hier naar gekeken. De uitwerking van het besteden van de werkdruggelden gebeurt in een werkgroepje. Dit groepje zoekt draagvlak in het team, stelt een plan op, bespreekt dit met

de directie en legt het voor aan het bestuur. Bij goedkeuring van het bestuur wordt het plan operationeel.

Bij het aanstellen van nieuwe specialisten zal bij gelijke geschiktheid gekeken worden naar een evenredige verhouding tussen mannen en vrouwen. Ook bij de nieuw aan te stellen directeur zal hiernaar gekeken worden op stichtingsniveau.

Beleidsvoornemens:

- Talenten in kaart brengen en ervoor zorgen dat iedereen weet welke talenten in het team aanwezig zijn.
- De gesprekkencyclus consequent uitvoeren.
- Scholing aan niet gekwalificeerde mensen aanbieden als ze naar behoren functioneren.
- Scholing aanbieden waar nodig, er zal nog veel nodig zijn op het gebied van basis bekwaam worden: denk aan klassenmanagement, differentiatie, administratie, gesprekken met ouders voeren.
- Intervisiebijeenkomsten organiseren om alle problemen die je tegen kunt komen in de groep te bespreken.
- Teambuilding: door de vele wisselingen de afgelopen jaren moet stevig gewerkt worden aan de opbouw van een nieuw team. Studiedagen zullen altijd gedeeltelijk in het teken staan van teambuilding.

8 Financieel beleid

8.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader 2017 van De Laurentius Stichting. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Algemeen Financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

8.2 Visie

De Laurentius Stichting wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

8.3 Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal break-even zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

8.4 Beleid

Het beleid van de Stichting wordt geformuleerd door het CvB dat hierin wordt geadviseerd door het DIROV. Het DIROV wordt gevormd door de directeuren van de scholen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de school. Bij het formuleren van de financiële afspraken wordt "ontschotting van middelen" als uitgangspunt genomen en uiteraard art 148 van de Wet op Primair Onderwijs. Ontschotting "De scheiding tussen de formatiebegroting en materiële begroting" is verdwenen. Er is een geïntegreerde begroting

voor iedere school in euro's. Iedere school krijgt hierdoor de kans om 'materiële inkomsten' in te zetten voor personeelskosten, of 'personele inkomsten' voor materiële kosten (kernwaarden: vrijheid en verantwoordelijkheid. De Wet Primair Onderwijs art 148 luidt "Het bevoegd gezag wendt de ontvangen subsidie ter dekking van de kosten voor de materiële instandhouding en de personeelskosten uitsluitend aan voor kosten voor materiële instandhouding, personeelskosten van de stichting en de daaronder opererende scholen". De stichting dient een goed inzicht te krijgen/hebben in de financiële positie van de stichting als totaal en die van de individuele scholen. Vanuit deze informatie is het mogelijk (meerjaren)beleid te formuleren. Verantwoord meerjarenbeleid kan indien er inzicht bestaat in leerlingenprognoses, inkomsten, personele- en materiële kosten, projecten, voorzieningen en reserves. Om dit meerjarenbeleid vorm te geven dient er een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau te zijn gerealiseerd.

8.5 Planning & Control

Om het systeem van planning en control te realiseren, worden de volgende resultaten geformuleerd.

1. De scholen en het CvB maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal Fte's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.
2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school- als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.
3. De meerjarenbegroting heeft betrekking op de komende 4 jaren.

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting.
- In samenwerking met het administratiekantoor wordt in oktober/november een concept meerjarenbegroting op school- en stichtingsniveau opgesteld voor een periode van 4 jaar.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren;

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen:

- Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar)
- Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor:
 - het onderwijs leerpakket (OLP)

- het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v. inrichting nieuwe groepen)
- ICT - De afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school.

De investeringen maken tevens onderdeel uit van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien.

- Bijlage: Financieel Beleidskader 2017 Laurentius d.d. 6-12-2017, inclusief Treasury Statuut d.d. 4-10-2016.
- Bijlage: Inkoop en aanbestedingsbeleid 2017-2019
- Bijlage: Inkoopvoorwaarden algemeen d.d. 5 april 2017

8.6 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging. De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school.

Op basis van de ambities uit het Bestuursakkoord zijn er de prestatieboxmiddelen, die ingezet worden voor taal, rekenen, cultuureducatie, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, Brede Buurt School, onderwijsachterstanden, leerkansenprofiel, voor- en vroegschoolse educatie, vakleerkrachten/combinatiefunctionaris.

Incidentele subsidies worden ingezet bij projecten waar geld voor nodig is en die niet afgedekt kunnen worden door de school zelf. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s) en het jaarverslag.

8.6.1 Sponsoring

Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Dat kan b.v. vermelding in de schoolkrant of schoolgids zijn. Zonder tegenprestatie is er sprake van een gift. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het PO en VO.

De gedragsregels voor sponsoring zijn vastgelegd in het Convenant Sponsoring 2015-2018.

Bestuur en scholen zijn gebonden aan de regelgeving in het Convenant Sponsoring 2015-2018, dat afliep per 1 januari 2019, maar naar verwachting gecontinueerd zal worden. Met

betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR. De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school -met inachtneming van de instemming van de MR- een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

- Bijlage: Convenant Sponsoring 2015-2018
- Bijlage: Brochure OCW 'Spelregels sponsoring op scholen' 2015

8.6.2 Vrijwillige Ouderbijdrage

Wij vragen aan alle ouders een vrijwillige ouderbijdrage van 35 euro per kind per jaar. Ouders zijn niet verplicht deze ouderbijdrage te betalen. Wel maken we hierover met alle ouders een afspraak bij de inschrijving. Het grootste deel van dit bedrag besteden wij aan het schoolreisje. Ouders hoeven daar niet meer apart voor te betalen. De rest van het geld is voor uitgaven voor Sinterklaas, Kerst en andere feestelijkheden waar de school geen vergoeding voor krijgt.

Alle ouders krijgen aan het begin van het schooljaar een envelop met het te betalen bedrag erop. De mogelijkheid bestaat om het bedrag in delen te betalen, ouders kunnen hiervoor met de directie een regeling treffen.

Voor leerlingen met een Ooievaarspas (gemeentelijke regeling) krijgt de school een tegemoetkoming van gemeente Den Haag, mits een geldige Ooievaarspas op school wordt gescand. Zolang deze regeling bestaat, wordt deze ouders niet gevraagd de ouderbijdrage te betalen.

Beleidsvoornemens:

- Werken met een sluitende begroting
- Leerkrachten die via een uitzendbureau bij ons werken zoveel mogelijk overnemen of de werkovereenkomst beëindigen.
- Bezuinigen op de groepen, uitgaan van tussen de 22 en 27 leerlingen per groep. Dit levert wel combinatiegroepen op.
- Investeren in scholing van leerkrachten, individueel en in groepsverband.

9 Bestuurlijke samenwerking.

Op stichtingsniveau werken de 28 scholen van de Laurentiusstichting nauw samen. Iedere 2 weken vergaderen de directeuren onder leiding van het CvB over boven schoolse zaken. Verder participeren de Rijswijkse en Haagse scholen in een specifiek netwerk dat is toegespitst op de zaken die voor deze scholen van belang zijn, in oktober 2019 wordt een studiedag georganiseerd waar deze scholen aan deelnemen. Op deze dag gaat personeel op elkaars scholen kijken en voor elkaar workshops organiseren. Verder zijn er binnen de stichting tal van mogelijkheden voor het personeel om zich bij te laten scholen, dit kan binnen Laurentius leert. 1 van de workshops die erg nuttig is gebleken is het dieper leren analyseren van toet gegevens, deze workshop werd georganiseerd door de kwaliteitsmedewerker van de stichting.

Scholen van de Laurentiusstichting maken gebruik van een kwalitatief hoog stafbureau. Op het gebied van HR, financiën, gebouwen, communicatie, ontwikkeling is bij het stafbureau de juiste kennis voorhanden en worden directeuren gedeeltelijk ontlast. De stichting beschikt ook over een klachtenregeling waar iedereen gebruik van kan maken. De exacte inhoud van deze regeling is op te vragen bij het secretariaat van de stichting.

Beleidsvoornemens

- De Buutplaats heeft een roerige tijd meegemaakt waardoor het participeren in het DIROV op een laag pitje heeft gestaan. Dit moet veranderen en alle gezamenlijke vergaderingen worden vanaf nu weer bezocht door 1 van de directieleden.
- De Buutplaats gaat actiever participeren in het netwerk van de Haagse en Rijswijkse scholen, de school moet zich beter in dit netwerk profileren zodat de lijntjes korter worden en we de expertise van andere scholen beter kunnen benutten.
- De weg die de Buutplaats in slaat de komende jaren als het gaat om schoolontwikkeling zal worden gedeeld met andere scholen. Het kan interessant zijn op studiedagen voor alle scholen presentaties te geven van onze ontwikkelingen, dit niet alleen ter informatie maar ook om ervoor te zorgen dat personeel van andere scholen bekend raken met het werken in een Haagse binnenstad school.

10 Samenwerking met anderen

Gemeentelijke ontwikkelingen.

De zes gemeenten waarin de Laurentius Stichting als schoolbestuur participeert volgen hun eigen Lokale Educatieve Agenda (LEA). Huisvesting, kinderopvang en onderwijsachterstandenbeleid zijn de thema's waarover de gemeenten verplicht zijn overleg te voeren met de schoolbesturen, tijdens het zgn. 'op overeenstemming gericht overleg (OOGO)'; in onze gemeente heet dat overleg tussen wethouder en schoolbesturen kamerbreed.

Naast de verplichte thema's die worden besproken, zijn ook andere onderwijs- en jeugd gerelateerde thema's onderwerp van gesprek. Elke gemeente bepaalt zijn eigen lokale educatieve agenda en zijn eigen speerpunten voor wat betreft lokaal overleg met de schoolbesturen PO en VO en de subsidiemogelijkheden voor de scholen in de gemeente.

Den Haag heeft als G4-gemeente veel overleg met de schoolbesturen in de stad over de Haagse Educatieve Agenda (HEA). Subsidies worden beschikbaar gesteld voor onderwijsachterstanden, Leerkansenprofiel, extra taalonderwijs, weekendschool, zomerschool, conciërges, ouderbetrokkenheid, schoolsport, schakelklassen en nieuwkomersgroepen. Deze onderwerpen zijn stad breed ambitieus neergezet in de vierjarige HEA, die in samenwerking met de schoolbesturen is opgesteld. De subsidies worden aangevraagd middels een jaarlijks in te dienen aanvraag in het digitale onderwijsloket. Basis vormen de vierjaarlijkse integrale plannen van de scholen voor primair onderwijs met jaarlijks een daarvan afgeleid jaarplan.

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met de volgende instellingen:

- Bevoegd gezag en andere scholen van de Laurentiusstichting
- Schoolbegeleidingsdienst HCO
- Sport- en welzijnsinstellingen (LKP, trainingen, SoVa-trainingen)
- Culturele instellingen en musea (Cultuurschakel en museum-/theaterbezoek,)
- Schoolmaatschappelijk werk
- Bibliotheken
- Samenwerkingsverband SPPOH
- Scholen voor speciaal basisonderwijs
- Ambulant begeleiders
- Psychotherapeut (in school aanwezig)
- BOVO uitwisseling (coördinatiepunt, uitwisselingsmarkten)
- Diverse nascholingsinstituten
- Dienst OCW gemeente Den Haag
- Jeugdtdanzorg
- Logopediste (in school aanwezig)
- Jeugdgezondheidszorg (schoolarts)

- Diverse opleidingsinstituten (Pabo's en ROC's i.v.m. stagiaires)
- GGD, CJG (o.a. schoolverpleegkundige), Veilig Thuis Haaglanden
- Politie en wijkagent (incidenteel)
- Vereniging van eigenaren schoolgebouw en woningen
- Buitenschoolse opvang Said Dak

Beleidsvoornemens:

- De samenwerking met de PABO's moet geïntensiveerd worden, we moeten voorlichting op de PABO's gaan geven over het werken op een school in een achterstandswijk. Dit levert mogelijk meer aanwas op van mensen die er bewust voor kiezen te werken op de Buutplaats.
- De samenwerking met de bibliotheken moet ook geïntensiveerd worden, kinderen moeten meer met boeken in aanraking komen. Vaak is dit thuis niet het geval en hier ligt dus zeker een taak voor ons. We moeten leesplezier bevorderen door veel met leesbeleving bezig te zijn, die bibliotheken kunnen ons hierbij helpen.

11 Plannen

11.1 Alle beleidsvoornemens

In de voorgaande hoofdstukken hebben we een aantal beleidsvoornemens verwoord. Ook in het, op stichting niveau opgestelde meerjaren strategisch beleidsplan zijn beleidsvoornemens verwoord.

Hieronder vindt u ze nogmaals bij elkaar.

- Vormgeven modern onderwijs met aandacht voor de 21^e -eeuwse vaardigheden
- Stevige inzet op teamontwikkeling en teamstabiliteit
- Verder verhogen niveau kwaliteitszorg, met name de indicatie "zicht op ontwikkeling" verdient aandacht.
- Doorgaande lijn ontwikkelen voor kinderen van 2 tot 12 jaar op ieder gebied variërend van de kernvakken tot wereldoriëntatie.
- Doorgaande lijn ontwikkelen op het gebied van aanbod en werkwijze
- De school moet over 4 jaar een duidelijk aansprekend profiel hebben dat past bij de populatie en de moderne tijd. Te denken valt bijvoorbeeld aan onderzoekend en ontdekkend leren
- Burgerschapszin en sociaal welbevinden worden verder uitgewerkt, wellicht in een concept als de vreedzame school of de gelukkige school.
- Verdere professionalisering van het personeel op het gebied van reken- en taalonderwijs. Er moet om te beginnen een grote stap worden gezet op het gebied van woordenschatonderwijs en het werken met het drieslagmodel met rekenen.
- Het concept LKP wordt aangepast aan de wensen van kinderen en leerkrachten, een transitie van LKP naar verlengde schooldag behoort tot de mogelijkheden.
- Scholing op het gebied van woordenschatonderwijs
- Collegiale consultatie consequent opnemen in de manier van werken, leren van en met elkaar.
- Intervisiebijeenkomsten organiseren op het gebied van tegemoet komen aan onderwijsbehoeften en klassenorganisatie
- Werkdruk verlagen door LKP om te vormen: onderzoeken hoe we LKP kunnen vervangen door "verlengde schooldag" op inschrijving. Team, MR en ouders hebben hun mening gegeven in 2019. We zoeken naar een vorm die tegemoet komt aan de uitslag. Men wil geen verandering van schooltijden maar er moet wel iets veranderen aan het geïntegreerde programma LKP.
- Analysevaardigheden van leerkrachten verhogen, gericht leren kijken naar leerkrachthandelen en aanbod. Een transitie maken van kijken naar wat een kind niet kan naar kijken wat jij als leerkracht moet doen om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften.
- Onderzoeken hoe het monitoren van kinderen gemoderniseerd kan worden, meer kijken naar de analyses op groepsniveau dan op kindniveau. Focus PO kan hierbij helpen omdat leerkrachten gedwongen worden op groepsniveau te analyseren.
- Vanuit de theorie van learning analytics met hulp van Focus PO onderzoeken hoe we meer kunnen komen tot schoolmonitorplannen en dus groepsplanloos kunnen gaan

werken. Het doel is een betere monitoring van de groepen en werkdrukverlichting voor de leerkrachten.

- Er moeten specialisten worden opgeleid op het gebied van rekenen, begrijpend lezen, gedrag en hoogbegaafden.
- De specialisten gaan de leerkrachten ondersteunen bij het samenstellen van onderwijsaanbod voor kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte
- Het werken aan autonomie in de groepen moet verder worden ontwikkeld, het werken met dag- en weektaken behoort tot de mogelijkheden om dit te bereiken. leerkrachten moeten gaan werken aan het loslaten van kinderen. Ze moeten de kinderen gaan begeleiden: van docent naar coach.
- Het werken aan een structurele aanpak van relatie (sociaal-emotioneel welbevinden) kan verder handen en voeten krijgen in een concept als de vreedzame school. Verder wordt onderzocht hoe structurele gesprekken in de groepen kunnen leiden tot een nog beter pedagogisch klimaat.
- Talenten in kaart brengen en ervoor zorgen dat iedereen weet welke talenten in het team aanwezig zijn.
- De gesprekkencyclus consequent uitvoeren.
- Scholing aanbieden waar nodig, er zal nog veel nodig zijn op het gebied van basis bekwaam worden: denk aan klassenmanagement, differentiatie, administratie, gesprekken met ouders voeren.
- Scholing aan niet gekwalificeerd personeel aanbieden als deze persoon naar behoren functioneert.
- Intervisiebijeenkomsten organiseren om alle problemen die je tegen kunt komen in de groep te bespreken.
- Teambuilding: door de vele wisselingen de afgelopen jaren moet stevig gewerkt worden aan de opbouw van een nieuw team. Studiedagen zullen altijd gedeeltelijk in het teken staan van teambuilding.
- Werken met een sluitende begroting
- Leerkrachten die via een uitzendbureau bij ons werken zoveel mogelijk overnemen of de werkovereenkomst beëindigen.
- Bezuinigen op de groepen, uitgaan van tussen de 22 en 27 leerlingen per groep. Dit levert wel combinatiegroepen op.
- Investeren in scholing van leerkrachten, individueel en in groepsverband.
- De Buutplaats heeft een roerige tijd meegemaakt waardoor het participeren in het DIROV op een laag pitje heeft gestaan. Dit moet veranderen en alle gezamenlijke vergaderingen worden vanaf nu weer bezocht door 1 van de directieleden.
- De Buutplaats gaat actiever participeren in het netwerk van de Haagse en Rijswijkse scholen, de school moet zich beter in dit netwerk profileren zodat de lijntjes korter worden en we de expertise van andere scholen beter kunnen benutten.
- De weg die de Buutplaats in slaat de komende jaren als het gaat om schoolontwikkeling zal worden gedeeld met andere scholen. Het kan interessant zijn op studiedagen voor alle scholen presentaties te geven van onze ontwikkelingen, dit niet alleen ter informatie maar ook om ervoor te zorgen dat personeel van andere scholen bekend raken met het werken in een Haagse binnenstad school.
- De samenwerking met de PABO's moet geïntensiveerd worden, we moeten voorlichting op de PABO's gaan geven over het werken op een school in een achterstandswijk. Dit levert mogelijk meer aanwas op van mensen die er bewust voor kiezen te werken op de Buutplaats.
- De samenwerking met de bibliotheken moet ook geïntensiveerd worden, kinderen moeten meer met boeken in aanraking komen. Vaak is dit thuis niet het geval en hier ligt dus zeker een taak voor ons. We moeten leesplezier bevorderen door veel met leesbeleving bezig te zijn, die bibliotheken kunnen ons hierbij helpen.

11.2 Keuzes en verdeling over de jaren 2019-2023

We maken naar aanleiding van alle bovenstaande beleidsvoornemens de onderstaande keuzes. Een aantal beleidsvoornemens zullen de rode draad vormen de komende 4 jaar en in ieder jaarplan terugkeren, de fases zullen verschillen van onderzoeken naar borgen en alles wat daar tussen zit.

11.2.1 Onderwerpen voor het jaarplan 2019-2020 (jaar 1)

- Stevige inzet op teamontwikkeling en teamstabiliteit
- Verhogen kwaliteitsindicatie "zicht op ontwikkeling"
- Doorgaande lijn ontwikkelen op het gebied van aanbod en werkwijze
- Burgerschapszin en sociaal welbevinden verder uitwerken. De concepten vreedzame school en gelukkige school onderzoeken
- Professionaliseren personeel op het gebied van woordenschatonderwijs. Woordenschatmethode aanschaffen en beginnen met implementatie.
- Scholing niet gekwalificeerde mensen organiseren.
- Het concept LKP wordt aangepast aan de wensen van ouders, kinderen en personeel
- Collegiale consultatie consequent opnemen in onze manier van werken
- Onderzoeken hoe het monitoren van kinderen gemoderniseerd kan worden, meer kijken naar de analyses op groepsniveau dan op kindniveau. Focus PO kan hierbij helpen omdat leerkrachten gedwongen worden op groepsniveau te analyseren.
- Specialisten opleiden op reken en leesgebied.
- Expertise gedragsspecialist inzetten.
- Verder uitwerken van autonomie in de school, de component relatie verder uitwerken en starten met implementatie.
- Gesprekkencyclus uitvoeren
- Sluitende begroting
- Uitzendkrachten overnemen of afscheid van nemen
- Bezuinigen op de groepen, groepen samenstellen van tussen de 22 en 27 leerlingen
- Participeren in DIROV
- Participeren in overleg Haagse en Rijswijkse scholen

11.2.2 Onderwerpen voor het jaarplan 2020-2021 (jaar 2)

- Teamontwikkeling verder doorzetten
- Zicht op ontwikkeling borgen, manier van analyseren evalueren en eventueel bijstellen
- Doorgaande lijn manier van werken verder uitbouwen en zaken van 2019-2020 borgen. Handboek "zo werken wij op de Buutplaats" levend houden.
- Woordenschatmethode verder implementeren, kennis steeds ophalen en inzetten. Begrijpend lezen verdiepen. Masterclass Nieuwsbegrip XL volgen met het team.
- Doorgaande lijn uitwerken op het gebied van WO van groep 1 t/m 8.
- Onderzoeken welk hedendaags profiel past bij de Buutplaats, bv onderzoekend en ontdekkend leren.
- Burgerschapszin stevig verankeren in het onderwijs, bij een gekozen concept dit implementeren. Zonder concept een duidelijke doorgaande lijn van gr 1 t/m 8 formuleren op dit gebied.
- Vervolg geven aan ontwikkelde visie op LKP in 2019-2020.

- Scholing op het gebied van rekenonderwijs, dit onder leiding van de rekenspecialist. Drieslag leren.
- Consequent intervisiebijeenkomsten organiseren, 6 per jaar. Scholing incidentmethode.
- Werkwijze wat betreft autonomievergroting borgen, relatie verder uitwerken. Dit kan in samenhang met burgerschapszin.
- Leerlingenraad professionaliseren.
- Collegiale consultatie op school en bij andere scholen van de stichting. Van een Buutplaatsgevoel naar een Laurentiusgevoel.

11.2.3Onderwerpen voor het jaarplan 2021-2022(jaar 3)

- Teamontwikkeling verder vormgeven, specialisten worden belangrijk hierin.
- Handboek "zo werken wij op de Buutplaats" evalueren en eventueel bijstellen. Alle aspecten van de driehoek van Stevens worden nu verder verfijnd. Specifieke aandacht voor borging relatie en competentie.
- Woordenschatonderwijs borgen en verfijnen, koppelen aan nieuwsbegrip XL.
- Implementeren manier van werken WO van groep 1 t/m 8 (thematisch werken, projecten behoren tot de mogelijkheden. Uitzoeken welke methode daar eventueel bij past)
- Specialisten worden ingezet bij specifieke problemen op reken- lees- en gedragsgebied.
- Profiel van de Buutplaats implementeren
- Werken aan burgerschapszin borgen.
- Intervisiebijeenkomsten verder verdiepen omdat ieder de incidentmethode nu beheerst
- Van Buutplaats naar Laurentius: een actieve rol spelen in de samenwerking met andere scholen van de stichting.

11.2.4Onderwerpen voor het jaarplan 2022-2023 (jaar 4)

- Evalueren alle punten uit dit schoolplan, nieuwe beleidsvoornemens formuleren voor het nieuwe schoolplan.
- Woordenschatonderwijs en begrijpend lezen evalueren en bijschaven.
- Handboek "zo werken wij op de Buutplaats" in alles terug laten komen. Alle nieuwe ontwikkelingen moeten passen in dit handboek.
- Werkwijze WO evalueren en eventueel bijstellen.
- Profiel Buutplaats evalueren
- Profiel Buutplaats burgerschapszin evalueren en evt. bijstellen.
- Teamontwikkeling evalueren en met elkaar speerpunten voor het nieuwe schoolplan formuleren.

11.3 Jaarplannen

In onze jaarplannen die zullen volgen, zullen we de hierboven gekozen doelen in kleinere stappen tot SMART opgestelde uitvoeringsplannen vertalen.

12 Tot slot

Dit schoolplan is erg ambitieus, daar ben ik me terdege van bewust. Gaandeweg de uitvoering zullen voornemens misschien moeten worden herijkt. Wel is de boodschap dat de Buutplaats hard aan de slag moet om de kwaliteit op orde te houden en te verhogen. Een belangrijke voorwaarde voor het slagen van dit traject is personeel. De school zit constant in een moeilijk parket als het gaat om het bezetten van alle groepen. Dit is voor een school een eerste levensbehoefte en als dit aan de orde is kan het zijn dat er voornemens doorgeschoven moeten worden in de tijd.

Als het personeelstekort niet meer aan de orde is kan deze school een parel van de Laurentiusstichting worden!

Ik groei en ik bloei
Op mijn eigen manier
Met oog voor de ander
En met veel plezier
Ik sta klaar om te delen
Wat ik weet, wat ik kan
En als ik iets nieuws ontdek
Help jij me dan?

Karin Boogaard
Directeur a.i.

Bijlagen:

In dit document wordt verwezen naar een heel scala van protocollen en andere documenten, deze zijn op te vragen bij de school en bij de Laurentiusstichting.