SCHOOLPLAN 2023-2027

Afbeelding met logo

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Schoolplan 2023-2027**

Basisschool De Zuidwester

Inhoud

[Voorwoord 3](#_Toc139011559)

[1 Schoolbeschrijving 4](#_Toc139011560)

[1.1 Historie 4](#_Toc139011561)

[1.2 Algemene gegevens 4](#_Toc139011562)

[1.3 Kenmerken van de leerlingen 4](#_Toc139011563)

[1.4 Kenmerken van de ouders 5](#_Toc139011564)

[1.5 Gegevens bestuur 5](#_Toc139011565)

[1.5.1 Raad van toezicht 6](#_Toc139011566)

[2 Sterkte-zwakteanalyse 7](#_Toc139011567)

[2.1 Sterkte- en zwakteanalyse 7](#_Toc139011568)

[2.2 Ontwikkeling in het onderwijs 8](#_Toc139011569)

[3 Missie 9](#_Toc139011570)

[3.1 Missie van De Zuidwester 9](#_Toc139011571)

[3.2 Missie en visie van de Laurentius Stichting 9](#_Toc139011572)

[3.2.1 Missie: Samen groeien 9](#_Toc139011573)

[3.2.2 Visie 9](#_Toc139011574)

[3.2.3 Kernwaarden 10](#_Toc139011575)

[4 Thema’s en ambities 11](#_Toc139011576)

[4.1 Thema’s en ambities van de Laurentius Stichting 11](#_Toc139011577)

[5 Visie 13](#_Toc139011578)

[5.1 Visie op lesgeven 13](#_Toc139011579)

[5.2 Visie op leren 13](#_Toc139011580)

[5.3 Visie op pedagogisch klimaat 13](#_Toc139011581)

[5.4 Visie op didactiek 13](#_Toc139011582)

[5.5 Visie op leerstofaanbod 14](#_Toc139011583)

[5.6 Visie op leerlingzorg 14](#_Toc139011584)

[5.7 Visie op sociaal-emotionele ontwikkeling 14](#_Toc139011585)

[5.8 Visie op burgerschap 14](#_Toc139011586)

[5.9 Visie op duurzaamheid 15](#_Toc139011587)

[6 Onderwijskundig beleid 16](#_Toc139011588)

[6.1 Onderwijskundig beleid Laurentius Stichting 16](#_Toc139011589)

[6.2 Leerstofaanbod 16](#_Toc139011590)

[6.3 Taalleesonderwijs 17](#_Toc139011591)

[6.4 Rekenen en wiskunde 18](#_Toc139011592)

[6.5 Leerresultaten 18](#_Toc139011593)

[7 Personeelsbeleid 20](#_Toc139011594)

[7.1 Integraal personeelsbeleid 20](#_Toc139011595)

[7.2 Ons personeel 20](#_Toc139011596)

[7.3 De gesprekkencyclus 21](#_Toc139011597)

[7.4 Begeleiding 21](#_Toc139011598)

[7.5 Werkverdelingsplan 21](#_Toc139011599)

[7.6 Scholing 21](#_Toc139011600)

[7.7 Laurentius werkt 22](#_Toc139011601)

[7.8 Introductie en begeleiding nieuwe medewerkers 22](#_Toc139011602)

[7.9 Arbobeleid en ziekteverzuim 22](#_Toc139011603)

[710 Functiehuis Laurentius Stichting 22](#_Toc139011604)

[8 Organisatiebeleid 24](#_Toc139011605)

[8.1 De schoolleiding 24](#_Toc139011606)

[8.2 Groeperingsvormen 25](#_Toc139011607)

[8.3 Lestijden 25](#_Toc139011608)

[8.4 Schoolklimaat 25](#_Toc139011609)

[8.5 Veiligheid 26](#_Toc139011610)

[8.6 Registraties 26](#_Toc139011611)

[8.7 Preventie 26](#_Toc139011612)

[8.8 Monitoring 26](#_Toc139011613)

[8.9 Klachtenregeling 27](#_Toc139011614)

[8.10 Regelingen en integriteitscode 27](#_Toc139011615)

[8.11 Medezeggenschap 27](#_Toc139011616)

[8.12 De vertrouwenspersoon 28](#_Toc139011617)

[8.13 Samenwerking 28](#_Toc139011618)

[8.14 Educatief partnerschap 28](#_Toc139011619)

[8.15 Uitstroom naar het VO 28](#_Toc139011620)

[8.16 Privacy 29](#_Toc139011621)

[8.17 Toelating, schorsing en verwijdering 29](#_Toc139011622)

[9 Financieel beleid 30](#_Toc139011623)

[10 Kwaliteitsbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg 32](#_Toc139011624)

[10.1 Basiskwaliteit 33](#_Toc139011625)

[11 Actiepunten 2023-2027 35](#_Toc139011626)

[12 Formulier instemming schoolplan 37](#_Toc139011627)

[13 Formulier vaststelling schoolplan 38](#_Toc139011628)

# Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van De Zuidwester in Den Haag. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

De inhoud van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategische Koers 2027 en de thema’s die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema’s vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema’s beschrijven (to plan: wat beloven we?), uitvoeren (to do: wat doen we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act: hoe continueren we dit?). Daarnaast focussen we ons op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten.

Over veel zaken op onze school zijn we tevreden; die willen we graag behouden voor de toekomst. Een school staat echter nooit stil. De samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe uitdagingen staan. Er komen nieuwe inzichten, waar we ons voordeel mee kunnen doen. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om de gang van zaken regelmatig tegen het licht te houden: doen we nog wel de goede dingen en doen we die dingen nog wel goed genoeg? Bij het schrijven van dit plan hebben we onze school kritisch tegen het licht gehouden. Op een aantal punten willen we de koers van de school de komende vier jaar veranderen.

# 1 Schoolbeschrijving

## 1.1 Historie

In 1958 werden de huizen gebouwd in de wijk Bouwlust. De Rades, de Stedes, de Zichten, de Oorden en de Zijdes kregen hun vorm. Omdat er veel gezinnen met jonge kinderen kwamen wonen, ontstond er behoefte aan scholen. Het kerkbestuur van de Pius X parochie aan het Zonneoord heeft toen initiatieven ontplooid die tot de stichting van de school hebben geleid. Er werden twee scholen gesticht. De kleuterschool heette Beppo en de lagere school de Johannes Baptista. Deze twee scholen werden gebouwd aan de Bouwlustlaan en aan de Marterrade. In 1985 werd de scheiding opgeheven tussen de kleuterschool en de lagere school. De basisschool ging van start. De twee scholen zijn toen samengevoegd en kregen een nieuwe naam: De Zuidwester.   
In het schooljaar 1997-1998 is er aan de voorkant van de school aan de Marterrade een stuk aangebouwd waar o.a. een nieuw leslokaal, een keuken, een directiekamer en verschillende R.T.-kamers gerealiseerd werden. Daarmee kwam een einde aan een periode van ruimtegebrek en lesgeven in de hal en op de gangen. Door de verhuizing van de Anne Frank basisschool in augustus 2000 nam in de loop van dat jaar het aantal inschrijvingen zo toe, dat we weer ruimteproblemen kregen. In 2001 heeft er een interne verbouwing plaatsgevonden waardoor wij weer een leslokaal meer tot onze beschikking kregen en de kleuters in een nieuwe speelzaal hun gymlessen konden volgen. De laatste nieuwbouw is in juni 2008 opgeleverd. Er is bij de kleuterafdeling een nieuw stuk aangebouwd. Het schoolgebouw is omringd door speelpleinen en een groot speelveld.

## 1.2 Algemene gegevens

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens school** | |
| Naam | Basisschool De Zuidwester |
| Directeur | D. Guit |
| Adres | Marterrade 312, 2544 ME Den Haag |
| Telefoon | 070-3660484 |
| E-mail | [dguit@bsdezuidwester.nl](mailto:dguit@bsdezuidwester.nl) |
| Website | [Basisschool de Zuidwester (bsdezuidwester.nl)](https://www.bsdezuidwester.nl/) |
| Brinnummer | 05HD |

*Tabel 1 algemene gegevens basisschool De Zuidwester*

## 1.3 Kenmerken van de leerlingen

De Zuidwester is een multiculturele school. De school is een afspiegeling van de wijk.

De school wordt bezocht door leerlingen met veel verschillende achtergronden. Het overgrote deel is van Turkse of Marokkaanse afkomst, vaak wel in Nederland geboren. Een kleiner deel komt uit andere landen rond de Middellandse zee of uit Afrika. In totaal heeft 81% van onze leerlingen een niet-Westerse achtergrond. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde. Het percentage leerlingen dat bijdraagt aan het schoolgewicht is 59% (het landelijk gemiddelde ligt op 15%).

Een belangrijk kenmerk van onze leerlingen is dat ze te maken hebben met twee 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 dat een peuter min of meer onaanspreekbaar is in het Nederlands.

Het inhalen van deze taalachterstand vormt een grote uitdaging voor onze school en heeft onze prioriteit in de komende vier jaar.

In een deel van de gezinnen wordt de ontwikkeling van het kind niet of onvoldoende gestimuleerd. Het aantal zorgleerlingen op onze school is groot. Onze nieuwkomersgroepen worden bezocht door leerlingen van zes jaar en ouder die net in Nederland zijn en hierdoor de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. De vraag naar plekken in de nieuwkomersgroepen is groter dan het aanbod. Dit is een maatschappelijk probleem waardoor kinderen soms lange tijd geen onderwijs (kunnen) volgen.

Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren met name in de onderbouw. Momenteel wordt onze school bezocht door ongeveer 400 leerlingen.

## 1.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een multiculturele wijk met veel sociale woningbouw, waar gezinnen wonen met een relatief laag inkomen. Landelijk ligt dit percentage op 20%, op De Zuidwester ligt het percentage op 54% ([NCO rapportage 2022](https://laurentius.sharepoint.com/sites/deZuidwester/directie/Documenten%20directie/Schoolplan/schoolplan%202023-2027/NCO_po_40928_05HD00_2022%20(1).pdf)). Veel van onze ouders beheersen de Nederlandse taal niet of niet voldoende. Den Haag Zuidwest wordt de komende 20 jaar herzien op het gebied van woningen, voorzieningen als scholen, winkels en buurthuizen, groen, straten en parken en sportvelden. Momenteel worden er rondom de school veel huizen gesloopt en wordt er nieuwbouw gepleegd. We verwachten in de komende jaren een toename van leerlingen en mogelijk een gedeeltelijke verandering in ouderpopulatie. Omdat ouderbetrokkenheid voor onze populatie niet vanzelfsprekend is en wij dit een belangrijk aspect van ons onderwijs vinden zetten wij hier stevig op in.

## 1.5 Gegevens bestuur

De Zuidwester maakt deel uit van de Laurentius Stichting. De Laurentius Stichting is een stichting voor katholiek onderwijs en opvang in de gemeenten Den Haag, Delft, Rijswijk, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland. Met 29 scholen/ kindcentra en kinderopvanglocaties waaronder een internationale school, een SBO-school en een Praktijkschool (VO), is de Laurentius Stichting sterk verbonden aan de regio en haar inwoners. De stichting verzorgt met 900 collega’s onderwijs en opvang aan 9000 leerlingen.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens bestuur** | |
| Naam | Laurentius Stichting |
| Bezoekadres | Burgemeestersrand 59, 2625 NV Delft |
| Telefoon | 015 251 14 40 |
| E-mail | info@laurentiusstichting.nl |
| Website | www.laurentiusstichting.nl |
| KvK-nummer | 41160449 |
| Bestuursnummer | 40928 |

*Tabel 2 algemene gegevens Laurentius Stichting*

|  |  |
| --- | --- |
| **College van bestuur** | |
| De heer K. (Klaas) Tigelaar | Voorzitter college van bestuur Laurentius Stichting |
| De heer drs. A.J.E. (Ton) Christophersen RA | Lid college van bestuur Laurentius Stichting |

*Tabel 3 College van bestuur*

Als besturingsfilosofie gaan we uit van het subsidiariteitsbeginsel: de verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie neergelegd en er is sprake van een relatieve (immers: binnen wet- en regelgeving en vastgestelde kaders op stichtingsniveau) autonomie van de school/kindcentrum.

Daarnaast moet het handelen van het college van bestuur en de directies betrouwbaar, integer, transparant en deugdelijk zijn voor alle belanghebbenden (collega’s, ouders, gremia, organisaties rondom de school en stichting).

Oog hebben voor de ander vanuit het solidariteitsbeginsel, ook de scholen/kindcentra onderling, en met elkaar in verbinding staan, zijn belangrijke kenmerken binnen onze besturingsfilosofie. Vanuit de optiek dat we met z’n allen hetzelfde doel nastreven, kunnen we van inzicht verschillen hoe daar te komen. Door in gesprek en in verbinding te blijven, wordt gekomen tot passende antwoorden.

### 1.5.1 Raad van toezicht

De raad van toezicht bestaat uit vijf toezichthouders.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Naam** | **Positie in de RvT** | **Herbenoembaar** |
| De heer R.W.C.A. (Ron) Lelieveld | Voorzitter RvT  Lid remuneratiecommissie  Lid auditcommissie | 31-10-2025, niet herbenoembaar |
| De heer dr. M.W. (Maarten) Knoester | Vicevoorzitter RvT  Voorzitter remuneratiecommissie  Voorzitter onderwijscommissie | 21-04-2024, herbenoembaar |
| De heer S.A.A.J. (Bas) Dumoulin MSc | Lid RvT  Lid onderwijscommissie | 08-12-2024, herbenoembaar |
| Mevr. drs. B. (Babette) Lammerts | Lid RvT  Lid onderwijscommissie | 13-10-2025, herbenoembaar |
| De heer drs. J.H.M. (Joost) van Boekel | Lid RvT  Voorzitter auditcommissie | 11-12-2026, niet herbenoembaar |

*Tabel 4 Raad van toezicht Laurentius Stichting*

**Organisatiemodel**

De Laurentius Stichting heeft het bestuur en het intern toezicht organisatorisch formeel gescheiden. De raad van toezicht is verantwoordelijk voor en ingericht zoals het intern toezicht bedoeld is in de wet ‘Goed Onderwijs Goed Bestuur’. Er wordt toezicht uitgeoefend op het functioneren van de organisatie in het algemeen en op het college van bestuur in het bijzonder.

De basis voor de structuur en inrichting van de organisatie is de ‘Code Goed Bestuur in het primair onderwijs’, de ‘Code Goed Bestuur in het voortgezet onderwijs’ van de PO-Raad en de ‘Code Goed Bestuur in de kinderopvang’ van de VTOI-NVTK. De naleving van deze Codes verloopt volgens de bedoelingen ervan.

Het college van bestuur wordt ondersteund door een team van collega’s op het bestuursbureau. Daarnaast is een aantal taken op financieel en personeel-administratief gebied uitbesteed aan het administratiekantoor Pro Management Onderwijs Support BV te Delft.

Iedere school/kindcentrum staat onder leiding van een directeur, eventueel bijgestaan door een adjunct-directeur en met een managementteam, die integraal verantwoordelijk is voor de resultaten van de school/kindcentrum. De taakverdeling tussen het college van bestuur en de directies van de scholen is vastgelegd in het managementstatuut. Ongeveer 8 keer per jaar komen de directeuren met het college van bestuur en de collega’s van het bestuursbureau bij elkaar in het directeurenoverleg (dirov), een adviesorgaan voor het college van bestuur, door de directeuren zelf voorgezeten. Tijdens dit overleg worden aanzetten voor nieuw beleid geïnitieerd, wordt gezocht naar draagvlak voor uit te voeren beleid en is er ruimte voor inhoudelijke discussies en intervisie. Onder het dirov functioneren groepen die zich bezig houden met het realiseren van de ambities vanuit het strategisch beleidsplan 2023-2027.

In de lokale overleggen per regio (Den Haag-Rijswijk-Nootdorp, Delft-Midden Delfland en Lansingerland) bespreken directeuren relevante onderwerpen met elkaar.

# 2 Sterkte-zwakteanalyse

## 2.1 Sterkte- en zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Hierbij hebben we ook gebruik gemaakt van de informatie vanuit de interne audit van mei 2022. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

|  |  |
| --- | --- |
| **STERKE KANTEN SCHOOL** | **ZWAKKE KANTEN SCHOOL** |
| * De Vreedzame School | * Soms moeizaam partnerschap met ouders |
| * Sterk en helder sociaal klimaat | * Differentiëren op grote leerachterstanden |
| * Enthousiast en ondernemend team | * Lage interesse in persoonlijke ontwikkeling van het personeel |
| * Structurele begeleiding van leerkrachten | * Geen goede lijn woordenschatonderwijs |
| * Expliciete directe instructie | * Veel zorgleerlingen in de onderbouw |
| * Spelend leren in de onderbouw | * Zoektocht balans tussen Spelend leren en traditioneel leren |
| * Oog voor talenten van kinderen d.m.v. Rijke schooldag |  |
| * Oplossingsgericht team |  |
| * Goede zorgstructuur |  |
| * Weinig verloop van personeel |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **KANSEN** | **BEDREIGINGEN** |
| * Team in ontwikkeling | * Veranderingen blijvend borgen en blijven uitvoeren |
| * Meer doelgericht werken | * Onvoldoende weet van de specifieke onderwijsbehoeften gericht op de complexe populatie en hun achtergrond (trauma/hechting) |
| * Deelname aan de Vreedzame Wijk | * Vervangend personeel lastig te vinden |
| * Betere afstemming op onderwijsbehoeften | * Lerarentekort |
| * Vergroting ouderbetrokkenheid door inzet ouderconsulenten | * Veel gewichtleerlingen |
| * Mogelijk nieuwbouw | * Geen plekken op SBO/SO |
| * Veel interne opleidingsmogelijkheden | * Geen leerlingplafond |
| * Inzet op kleine groepen in de onderbouw | * Mogelijk nieuwbouw |
| * Nieuwe taalmethode gericht op NT2-populatie | * Passend onderwijs |
|  | * Zorgelijk niveau instroom nieuwe kleuters |
|  | * Grote leerachterstanden |
|  | * Hoog migratie niveau |
|  | * Onduidelijke subsidiestromen |
|  | * Veilig thuis casussen |
|  | * Sociaal-economisch milieu in de wijk |

*Tabel 5 Sterkte- zwakteanalyse*

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.

We nemen jaarlijks de Vensters-PO vragenlijst bij personeel, leerlingen en ouders anoniem 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. Tevens worden de uitslagen gedeeld op de schoolpagina van Scholen op de kaart.

In 2023 is de laatste vragenlijst afgenomen onder leerlingen en ouders. De vragenlijst onder personeel wordt in november 2023 afgenomen. Er is voor dit tijdstip gekozen omdat er in augustus 2023 een groot aantal nieuwe leerkrachten in dienst komen.

## 2.2 Ontwikkeling in het onderwijs

Een grote uitdaging in het onderwijs is het lerarentekort en het schoolleiderstekort. Op De Zuidwester hebben wij een actieve rol in het werven en opleiden van nieuwe leerkrachten. Dit doen wij door middel van het zij-instroomtraject, de samenwerking met verschillende hogescholen en het creëren van interne opleidingsmogelijkheden. De personeelsleden die een opleiding volgen worden structureel begeleid door een interne coach. We bieden alle personeelsleden de mogelijkheid om zich te ontwikkelen. Als school streven we naar een positief werk- en leerklimaat met goede ondersteuning.

# 3 Missie

## Afbeelding met kaart Automatisch gegenereerde beschrijving3.1 Missie van De Zuidwester

Onze slogan is: **wij leren samen**!

Bij ‘wij’ denken we aan de kinderen, de leerkrachten en de ouders. Wij leren van en met elkaar.

**Onze kernwaarden zijn**:

**Samen**

Wij werken op een positieve en constructieve manier samen en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het behalen van successen.

**Vertrouwen**

Wij hebben vertrouwen in elkaar. Vertrouwen geven en ervaren geeft een gevoel van veiligheid, competentie en plezier.

**Eigenaarschap**

Wij zijn eigenaar van ons eigen leren en van het werk dat we maken om ons te ontwikkelen.

Als de kinderen na groep 8 naar het voortgezet onderwijs gaan zijn ze in alle opzichten voorbereid om zich in de maatschappij staande te houden. Ze hebben zich dan voldoende kennis en vaardigheden eigen gemaakt die in het vervolgonderwijs verder ontwikkeld kunnen worden.

## 3.2 Missie en visie van de Laurentius Stichting

### 3.2.1 Missie: Samen groeien

In solidariteit leren en werken wij samen. Daarin staan wij met al onze verrijkende verschillen schouder aan schouder: als kinderen en collega’s groeien wij samen. Wij koesteren onze nieuwsgierigheid naar elkaar en de wereld.

### 3.2.2 Visie

Wij vinden de relatie met elkaar essentieel voor onze organisatie, zij is de veilige basis van elke persoonsvorming. Daarom geven wij van harte ruimte aan het hele kind, zodat deze kan groeien in de ontwikkeling van eigenheid en zorgen dat kinderen gelijke kansen krijgen. Dat is de inzet van ons en de gezamenlijke verantwoordelijkheid van al onze collega’s. Met elkaar vormen wij een vitale gemeenschap waarin eigenheid gedijt in het leren en leven met elkaars anders-zijn. Iedereen is welkom. Ieder kind leert met spelregels om te gaan, een eigen mening te vormen en die van anderen te respecteren. Samen ontdekken de kinderen hun eigen positie in de samenleving en komen ze erachter hoe ze zelf actief een bijdrage kunnen leveren aan hun omgeving en de wereld. Eigenaarschap, het zelf ontdekken wat je kunt en wilt, maakt de weg vrij naar zelfstandigheid, in het volle besef dat we elkaar hierbij nodig hebben.

Daarom betekent goed onderwijs meer voor ons dan een kale score van rekenen en spellen. Het kind is altijd meer dan een abstract cijfer. Wij scheppen de voorwaarden waaronder onze leerlingen gehoor kunnen geven aan hun uiteenlopende talenten en aan hun nieuwsgierigheid naar de wereld. Ons aanbod van inclusief onderwijs is een waarderend antwoord op wie de leerling zelf wil worden: kindgericht staan we naast onze leerlingen en laten we ook zelf zien wat leren betekent.

Leren is ons kernbegrip en dat doen wij, de mensen die werken bij de Laurentius, zelf ook. Net zo goed gaan wij uit van onze groeikracht. Samenwerken en samenzijn geven ons daarin plezier. Wij kijken graag bij elkaar in de keuken, precies zoals we dat graag zien bij onze leerlingen. We willen doorgroeien en onze mogelijkheden benutten. Die ruimte en dat vertrouwen hebben wij en onze kinderen bij de Laurentius.

Omdat we uit ervaring weten dat het langdurig met elkaar optrekken kracht geeft, verbindt onze onderwijsorganisatie zich met onze kinderopvangorganisatie. Kinderen met plezier laten opgroeien onder het dak van één schoolgebouw, zodat zij van kleins af aan vertrouwd zijn met één pedagogisch en onderwijskundig verwachtingspatroon is onze droom en toekomstvisie.

**Identiteit**

Als Laurentius laten wij ons kennen door ons vermogen tot verbinding. Dat is het anker van alles wat wij en onze kinderen doen: ons samenwerken, samenzijn en de blijdschap die wij daaraan beleven. Als we struikelen, steken we onze handen uit naar elkaar. De menselijke maat gaat ons aan het hart. In die concrete werkelijkheid vinden wij onze kinderen en elkaar als collega’s alsook ouders en allen van wie wij partners zijn. In ons leren en werken vieren wij elkaars verschillen. Iedereen is welkom, niemand mag uit de boot vallen. Dat is wat wij doen in navolging van onze katholieke, levensbeschouwelijke waarden.

### 3.2.3 Kernwaarden

· **Samen** werken en leren wij met elkaar.

· **Eigen** is de waardering voor elkaars anders-zijn die insluit.

· **Eigenaarschap** is de gezamenlijke weg naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.

· **Plezier** is dé voorwaarde om tot leren te komen.

· **Groei** is de stimulerende kracht van onze ontwikkeling.

· **Toekomstgericht** is met lef bouwen aan de wereld van morgen.

# 4 Thema’s en ambities

## 4.1 Thema’s en ambities van de Laurentius Stichting

Laurentius heeft een duidelijke koers bepaald in 3 thema’s en 4 ambities. We richten ons op het realiseren van kindcentra en het bieden van uitstekend onderwijs en kinderopvang. Keuzes zijn en worden gemaakt in het belang van onze kinderen; zij zijn onze toekomst. Dit realiseren we in samenwerking met elkaar, waarbij onze collega’s ons grootste goed zijn.

**Thema 1: Aansluiting onderwijs en kinderopvang**

In de aansluiting van onderwijs en kinderopvang komen we tot de volgende ambitie:

‘Wij hebben een gezamenlijke, integrale visie en organisatie voor onderwijs & kinderopvang, zodat kinderen en collega’s zich verder kunnen ontwikkelen langs een doorgaande groei- en ontwikkellijn met een rijk aanbod en gelijke kansen.’

Parallel aan het opstellen van het ambitieplan heeft de bestuurlijke fusie plaatsgevonden. Door een steeds nadrukkelijkere samenwerking vloeien twee organisaties samen. We kijken daarom opnieuw naar de inrichting van onze organisatie. Wat is nodig om onze scholen en kinderopvang op de beste wijze te ondersteunen? In het transitieplan zijn de stappen verder uitgewerkt om tot een integrale organisatie te komen.

**Visie**

Alle Laurentiusscholen hebben een eigen identiteit en krijgen de kans om invulling te geven aan hun eigenheid in relatie tot de omgeving waar zij gevestigd zijn. Dat biedt ruimte om te komen tot een gedragen uitwerking van de visie op onderwijs en kinderopvang binnen de school. Wat uiteraard van belang is in de ontwikkeling van het kind.

Alhoewel het streven is dat alle scholen zich ontwikkelen naar een kindcentrum, zal dat niet voor alle scholen haalbaar zijn. Er wordt altijd gekeken vanuit de eigen context van de school. Waar dit niet mogelijk blijkt is er ruimte aan de school om nauw samen te werken met een externe kinderopvangpartner.

**Inrichting**

De inrichting van het kindcentrum is ondersteunend aan de visie en faciliterend in het bereiken van de onderwijsdoelen en doelen in relatie tot de kinderopvang. Het duurzaam inrichten van het kindcentrum gaat niet alleen over het inzetten van duurzame materialen, maar ook over de langetermijnvisie.

Vanzelfsprekend kijken we waar systemen geïntegreerd kunnen worden en waar op een efficiëntere manier gewerkt kan worden.

**Thema 2: Kwaliteit van onderwijs en kinderopvang**

Goed onderwijs en goede kinderopvang is meer dan een kale score voor ons. Wij scheppen de voorwaarden waaronder onze kinderen gehoor kunnen geven aan hun uiteenlopende talenten en aan hun nieuwsgierigheid naar de wereld. Hierbij staat het lerende kind centraal in de breedste zin van het woord. We formuleren op dit thema dan ook twee ambities:

**‘Wij werken op basis van 1 kwaliteitskader voor onderwijs en kinderopvang aan de doorgaande groei en ontwikkellijn van kinderen, zodat zij zich optimaal ontwikkelen.’**

Onder één dak werken vanuit dezelfde pedagogische en didactische visie op het kind geeft rust, vertrouwen en duidelijkheid. We creëren hiermee mogelijkheden voor een ononderbroken ontwikkeling.

Binnen het onderwijs werken we met een kwaliteitscyclus waarin alle activiteiten rondom kwaliteitszorg in samenhang worden toegepast. We hanteren hierbij onder andere de Laurentius kwaliteitsmatrix.

Samenwerken aan een doorlopende groei en ontwikkellijn zorgt voor een kansrijke start voor alle kinderen.

‘**Wij zijn dé organisatie die flexibel en oplossingsgericht inspeelt op specifieke contexten, zodat we voor ieder kind een passende plek vinden.’**

Ieder kind heeft recht op goed onderwijs en daar gaan we voor! Het gebeurt soms dat de school niet de juiste ondersteuning kan bieden. Maar als lerende organisatie die flexibel en oplossingsgericht inspeelt kijken we altijd naar wat wel mogelijk is. Dat we hierbij nadrukkelijk de samenwerking opzoeken met onze partners is een vanzelfsprekendheid.

Om flexibel en oplossingsgericht in te spelen organiseren we toekomstgericht, vanuit ruimte, innovatie en samenwerking. Op deze wijze geven we invulling aan anders organiseren. Waar mogelijk pakken we gemeenschappelijke vraagstukken gezamenlijk op.

Hiermee garanderen we continuïteit, kwaliteit en eerlijke kansen voor al onze kinderen.

**Thema 3: Organisatie van onderwijs- en opvangprofessionals**

De motor van onze organisatie, de brandstof van ons voertuig, alles valt of staat met onze professionele collega’s. We formuleren daarom dan ook de volgende ambitie:

**‘Binnen Laurentius levert iedereen een waardevolle bijdrage aan zichzelf, de ander en de wereld en heeft mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Iedere dag een beetje beter waar alle kinderen profijt van hebben.’**

**Plezier**

Kinderen hebben belang bij mensen die met plezier en in goede gezondheid hun werk doen. We zetten daarom in op een divers palet van mogelijkheden om gelukkig te blijven. Jezelf blijven ontwikkelen behoort tot de mogelijkheden en stimuleren we zelfs, maar daarnaast willen we als goede werkgever ook luisteren naar wat mensen nodig hebben. Daartoe wordt toekomstgericht strategisch personeelsbeleid opgezet en zetten we in op een waarderend gesprekkencyclus.

Stilstaan is achteruitgang, daarom wordt de professionele leercultuur verder ontwikkeld en expertise gedeeld. We realiseren die professionele leercultuur en richten onze organisatie zodanig in dat de gewenste ontwikkelingsmogelijkheden binnen Laurentius haalbaar zijn.

Een kijkje nemen in de keuken van een ander is niet alleen interessant om te zien hoe het er daar aan toegaat, je deelt kennis en ervaring en ziet nieuwe mogelijkheden. In deze tijd waarin vele uitdagingen op ons pad liggen is het goed om samen met plezier naar de toekomst toe te groeien.

**Cultuur**

Onze steeds verdere integrale samenwerking ondergaat ook een culturele verandering. Onderwijs en kinderopvang zijn gelijkwaardig aan elkaar: we zijn 1. We hebben oog voor deze culturele verandering en zetten in op gelijkwaardig partnerschap.

# 5 Visie

Na vaststelling van de missie, volgt de visie. Hierin wordt uitgelegd waar wij, aangestuurd door onze missie, naar streven. Onze visie geeft aan hoe wij, in een ideale situatie, de school in de toekomst willen vormgeven. De visie is dus een gemeenschappelijk toekomstbeeld dat wordt beschreven op de verschillende onderdelen van ons werk.

## 5.1 Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van het werk van onze leerkrachten waarbij er oog is voor de individuele leerling. Het team van de Zuidwester streeft ernaar elke leerling aan te spreken op de eigen onderwijsbehoeften. Dit vereist van onze leerkrachten een goede kijk op de leerling als geheel, waarbij naast de cognitieve vaardigheden goed gekeken wordt naar de persoonlijke kenmerken van de leerling. Door het hebben van een open houding, wederzijds respect en een goede relatie voelen onze leerlingen zich gezien en gehoord.

Belangrijke pedagogische aspecten zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, intrinsieke motivatie, reflecterend vermogen en samenwerking. Dit zien we in de dagelijkse praktijk terug in:

* Lesgeven volgens het EDI-model
* Leren vanuit spel
* Onderwijs op maat geven
* Kinderen zelfstandig (samen) laten werken
* Lessonstudys en paralleloverleg
* Collegiale consultaties.

## 5.2 Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt leerlingen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. Om dit te realiseren creëren de leerkrachten een klimaat in de groep waarbinnen leerlingen zich veilig voelen. De leerkrachten geven instructie en leerlingen kunnen zich de leerstof op verschillende manieren eigen maken. Wij weten dat kinderen heel veel leren van en met elkaar. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Op De Zuidwester streven we naar gelijke kansen voor alle leerlingen. We besteden extra aandacht aan leerlingen die minder kansen hebben door hun achtergrond of thuissituatie. Wij bieden structureel extra ondersteuning onder andere in de vorm van remedial teaching, extra taalonderwijs en extra ondersteuning voor nieuwkomersleerlingen die doorstromen naar de reguliere groepen. Voor de extra ondersteuning op taalgebied is de ambitie om in schooljaar 2023-2024 een logopedist binnen de school te hebben.

## 5.3 Visie op pedagogisch klimaat

We vinden het op De Zuidwester belangrijk dat we met elkaar zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat. We vinden het belangrijk dat we samen met de ouders verantwoordelijkheid nemen voor de leerontwikkeling van het kind. We willen de kinderen leren zich mede verantwoordelijk te voelen voor hun eigen leerproces door hen daarbij actief te betrekken en door hen vertrouwen te geven in hun eigen mogelijkheden in relatie met de ander en de omgeving. De methodiek en het naleven van de grondwet van de Vreedzame School helpt ons daarbij. Zo wordt De Zuidwester een oefenplaats voor een democratische leefgemeenschap waarin ieder kind gezien en gehoord wordt.

## 5.4 Visie op didactiek

Op De Zuidwester maken we gebruik van het expliciete directe instructiemodel, waarbij zowel instructie als de verwerking zoveel mogelijk worden afgestemd op de leerbehoefte van de individuele leerlingen. Tijdens de instructie zorgt de leerkracht ervoor dat alle kinderen actief betrokken zijn.

## 5.5 Visie op leerstofaanbod

Op De Zuidwester vinden wij het belangrijk dat er een doorgaande lijn is van groep 1 tot en met 8. Omdat we bezig zijn met steeds meer doelgericht te werken, worden de methodes steeds meer als hulpbron gebruikt. Tevens maken we daarbij gebruik van diverse ICT-middelen.

## 5.6 Visie op leerlingzorg

Op De Zuidwester staat het lerende kind centraal. We werken samen met het kind en de ouders aan een optimale ontwikkeling. Indien er hulp nodig is, maken we gebruik van de interne- en externe expertise. Om dit te realiseren hebben wij een zorgroute op basis van handelingsgericht werken (HGW) opgesteld.

Dit betekent dat wij als school eerst de onderwijsbehoeften van de leerling in kaart brengen en op basis daarvan een passend aanbod formuleren. Hierbij betrekken wij de leerling en de ouders/verzorgers in het proces, zodat wij samenwerken aan het beste resultaat voor de leerling. Naast het regelmatig flitsbezoeken afleggen door de intern begeleiders vindt er twee keer per jaar een groeps-/ leerlingbespreking plaats tussen de leerkracht en de intern begeleider.

Het primaire doel van de groepsbesprekingen is te komen tot een volledig overzicht van de onderwijsbehoefte en resultaten van de leerlingen. Uitgangspunt hierbij zijn de toetsresultaten, informatie uit het leerlingvolgsysteem en de eigen observaties en ervaringen van de groepsleerkracht en eventueel externe betrokkenen. Om onze visie op passend onderwijs verder te ondersteunen, hebben wij een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin beschrijven wij welke ondersteuning wij als school kunnen bieden en welke expertise wij in huis hebben. Zo weten ouders en andere betrokkenen wat zij van onze school kunnen verwachten en kunnen zij een weloverwogen keuze maken voor de schoolkeuze van hun kind.

In de komende schoolplanperiode implementeren we een nieuw leerlingvolgsysteem voor de groepen 3 t/m 8 (leerling in beeld). Daarnaast wordt er een nieuw volgsysteem voor de groepen 1/ 2 geïmplementeerd.

## 5.7 Visie op sociaal-emotionele ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). We streven ernaar dat kinderen zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen, zich positief sociaal gedragen en conflicten zonder geweld op kunnen lossen. Om dit te realiseren zijn wij een Vreedzame school.

## 5.8 Visie op burgerschap

Burgerschapsvorming vindt overal plaats, niet alleen op school. In alle situaties waarin kinderen zich begeven worden zij opgevoed en gevormd. Onze school is gelegen in een multiculturele wijk en heeft een veelzijdige leerling populatie. De school wil een veilige omgeving zijn waar alle kinderen leren om te gaan met verschillen en leren samenwerken met anderen op basis van gelijkwaardigheid. Onze Vreedzame School zal de komende tijd steeds meer onderdeel worden van de Vreedzame Wijk Bouwlust. Door in de wijk, bij wijkcentra, sportclubs, openbare ruimtes, aan te sluiten bij wat de kinderen op school meekrijgen op het gebied van democratisch burgerschap wordt de samenhang tussen school, thuis en de buurt bevorderd. De school draagt zo bij aan de ontwikkeling van toekomstige burgers. In lijn met de Wet op het Primair Onderwijs en de kerndoelen van het SLO besteden we aandacht aan de vier dimensies van burgerschap te weten; democratie, participatie, identiteit en sociale cohesie. Op onze school vertaalt zich dat in de volgende aspecten:

1. De Zuidwester werkt met een schoolgrondwet met sociale normen die passen bij de waarden uit de Nederlandse grondwet. Deze normen komen ook terug in het lesprogramma en zorgen samen voor de in de wet genoemde cultuur.
2. De Zuidwester werkt hard aan een positieve conflictoplossing. De Vreedzame School beschrijft en levert een structureel aanbod sociale en maatschappelijke competenties, die nodig zijn om in een democratische samenleving te kunnen functioneren.
3. De Zuidwester schenkt ruim aandacht aan diversiteit en respect voor deze diversiteit. Het vermogen om je in de ander te kunnen verplaatsen en het belang van erbij horen, bestrijden van uitsluiting en voorkoming van discriminatie komen sterk naar voren in het programma van de Vreedzame School.
4. De Zuidwester ziet de school als een oefenplaats voor democratisch burgerschap en actieve participatie.

De Zuidwester geeft hiermee uitgebreid, structureel en duurzaam invulling aan burgerschapsonderwijs volgens de aangescherpte wet.

## 5.9 Visie op 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 én goed voor de toekomst.

# 6 Onderwijskundig beleid

## 6.1 Onderwijskundig beleid Laurentius Stichting

Het lerende kind en zijn onderwijsbehoeften staan centraal. Wij werken handelings- en opbrengstgericht waarbij wij ons continue afvragen: Wat heeft dit kind nodig? Wij bieden passend onderwijs dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de kinderen op drie niveaus:

a. basisondersteuning op schoolniveau, (dit staat beschreven in het [Schoolondersteuningsprofiel](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/SOP/SOP%20ondertekend.pdf));

b. individuele arrangementen;

c. toelaatbaarheidsverklaringen voor het SBO/SO op samenwerkingsverband niveau.

Onze leerlingen zijn hierbij meer dan een optelsom van taal en rekenen. Hun leren staat bij ons in het teken van hun hele persoonsvorming. Hoewel de ontwikkeling van hun cognitieve vermogens hierin onontbeerlijk is houden we ook oog voor de ontwikkeling van het menszijn. We willen onze leerlingen immers optimaal voorbereiden om straks als zelfstandige, verantwoordelijke en gelukkige burgers hun plek te vinden in de maatschappij. Een maatschappij die zich kenmerkt door ruimte voor en acceptatie van verschillen, verdraagzaamheid, verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar.

Het handelen vanuit onze scholen is daarom gericht op het bieden van een prettige, veilige en uitdagende leer- en werkomgeving, waarin kinderen leren zelfstandig keuzes te maken en verantwoordelijkheid te kunnen en willen nemen voor zichzelf, de ander en de omgeving. Dat doen we met gemotiveerde en voldoende gekwalificeerde collega’s. We werken hierbij intensief samen met ouders/ verzorgers en ketenpartners in onze omgeving.

In de Strategische Koers 2027 is de ambitie geformuleerd: ‘Wij hebben een gezamenlijke, integrale visie en organisatie voor onderwijs & kinderopvang, daarmee realiseren wij een doorgaande groei en ontwikkellijn voor kinderen en collega’s en bieden wij een rijk aanbod met gelijke kansen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen’. Voor onze scholen betekent dit dat zij zich binnen hun eigen context ontwikkelen naar een (integraal) kindcentrum.

## 6.2 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. Hiermee zorgen wij ervoor dat er een doorlopende leerlijn is door onze hele school, inclusief voorschool. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methoden-onafhankelijke (Cito) en methoden gebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod kunnen we het volgende vaststellen:

* Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
* Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methoden gebonden toetsen
* Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
* Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
* Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
* Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik van ICT
* Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Op het gebied van intercultureel onderwijs en actief (goed) burgerschap kunnen we nog groeien.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vak** | **Methodes** | **Vervangen** |
| **Taal** | LOGO 3000 (groep 1/ 2 en 3) |  |
|  | Veilig Leren Lezen (groep 3 en 9),  Taaljacht (groep 4-9)  Wereld vol woorden (nieuwkomersgroep) |  |
| **Woordenschat** | Logo 3000 (groep 1-3),  Woorden in Prenten groep (1/ 2 en 9)  Woordenschatlijn Taaljacht (groep 4-9) |  |
| **Technisch lezen** | Veilig leren (lezen groep 3 en 9) |  |
| Atlantis, verschillende vormen van technisch lezen waaronder toneellezen, duolezen, tutorlezen |  |
| **Begrijpend lezen** | Atlantis,  Nieuwsbegrip,  Junior Einstein |  |
| **Spelling** | Taaljacht |  |
| **Schrijven** | Schrijfdans, Pennenstreken |  |
| **Engels** | Groove me |  |
| **Rekenen** | Wereld in getallen 5,  Met sprongen vooruit,  Rekenroute, Reken XL,  Bareka |  |
| **Geschiedenis** | Brandaan gr. 4 t/m 8 | 2024 |
| **Aardrijkskunde** | Meander gr. 4 t/m 8 | 2024 |
| **Natuur en techniek** | Naut gr. 4 t/m 8 | 2024 |
| **Studievaardigheden** | Blits groep 8 indien nodig | 2024 |
| **Verkeer** | School op Seef   Jeugd Verkeerskrant  Landelijk verkeersexamen |  |
| **Cultuur- en milieu educatie** | Cultuurmenu en   CultuurSchakel,   Milieueducatie |  |
| **Godsdienst** | Hemel en aarde |  |
| **Bevordering sociale redzaamheid** | De Vreedzame School |  |

*Tabel 6 Methode overzicht*

6.3 Taalleesonderwijs   
Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een goede doorgaande lijn op het gebied van woordenschatonderwijs met de daarbij behorende kwaliteitskaart.
3. Onze school geeft taalonderwijs gericht op NT2-populatie
4. Op leesgebied behalen de groepen de vastgestelde schoolnorm wat betreft begrijpend lezen, het landelijk gemiddelde voor technisch lezen

We hopen dat deze ambities gerealiseerd kunnen worden door het gebruik van de nieuwe taalmethode en het versterken van de ondersteuning van onze NT2-populatie op het gebied van woordenschat.

6.4 Rekenen en wiskunde   
Rekenen en wiskunde is een belangrijk vak dat elke dag een plek heeft op het rooster. De roosterplanning wordt gebruikt om de onderwijsbehoeften van de leerlingen te noteren en uit te voeren. We moeten alert blijven op het feit dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden. Voor onze kinderen kan dit extra problemen geven. De leerkrachten bieden sommen aan volgens één oplossingsstrategie. De leerlingen maken vanaf groep 5 gebruik van een laptop bij de verwerking van de lessen. In de groepen 3 en 4 wordt de laptop ingezet voor onder andere het automatiseren. De leerkrachten bieden de lessen aan volgens de EDI-methode. Dit moet in de komende jaren verder geborgd worden. We gebruiken de methodetoetsen en Cito-toetsen om de ontwikkeling van leerlingen te volgen.

Onze ambities zijn:

1. In alle groepen wordt het materiaal van Met Sprongen Vooruit structureel ingezet
2. Wij maken gebruik van formatief toetsen om de instructie zo effectief mogelijk te maken
3. Het team beschikt over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
4. De leerkrachten werken met een roosterplanning om goed in te kunnen zetten op de onderwijsbehoeften van de leerlingen
5. We willen in kaart brengen hoe we tegemoet kunnen komen aan de grote verschillen in onderwijsbehoeften in de verschillende groepen en hier de leerkrachtvaardigheden op versterken.

## 6.5 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. Aan de hand van de Citotoetsen worden analyses gemaakt op groeps- en leerlingniveau. De uitslagen van de Citotoetsen zijn afgezet tegen de schoolnormen (en het landelijk gemiddelde). Hierdoor kunnen specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen op groepsniveau in kaart worden gebracht, zodat duidelijk is waar extra ondersteuning nodig is of waar de focus voor de komende periode moet liggen. Van elke leerling maakt de leerkracht een analyse van de resultaten en stelt een ambitieuze groei voor de komende periode vast. Voor de uitgebreide analyse verwijzen we naar het analyseformulier (bijlage). In onze kwaliteitskaart leerlingzorg staat onze ondersteuningsstructuur uitgebreid beschreven. Voor een compleet overzicht van de toetsen die wij afnemen verwijzen wij naar ons toetsrooster.

We merken dat onze leerlingen langer de tijd nodig hebben om op het beoogde leerresultaat te komen. We zien achterstanden in de onderbouw. Dit heeft te maken met de grote achterstand waarmee leerlingen in de kleutergroepen starten. Veel leerlingen komen binnen zonder kennis van de Nederlandse taal. Vanaf groep 5 zien we een afname van deze achterstanden.

Bij de eindtoets in groep 8 wordt er door de leerlingen conform de verwachtingen gepresteerd (zie staat hieronder).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Sign. Waarde 1F** | **Landelijk gem. 1F** |
| **1F 3 jaar** | 90,2% | 85,0% | 92,1% |
| **1F jaar** | 94,0% | 85,0% | 93,3% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Sign. Waarde 2F/1S** | **Landelijk gem. 2F/1S** |
| **2F/1S 3 jaar** | 47,3% | 32,1% | 47,1% |
| **2F/1S jaar** | 52,1% | 33,9% | 49,2% |

# 7 Personeelsbeleid

## 7.1 Integraal personeelsbeleid

Laurentius Stichting biedt een inspirerende werk- en leeromgeving voor ervaren en beginnende leerkrachten, directieleden en ondersteunend personeel. Zodat onze collega’s toekomstgericht onderwijs vormgeven en onze kernwaarden uitdragen. Daarvoor werken we samen met partners in de kinder- en buitenschoolse opvang. Voelen we ons eigenaar van het onderwijs dat wij geven, blijven in ontwikkeling en hebben plezier in ons werk.

Aandacht voor het leren en ontwikkelen van collega’s staat daarbij voorop. Dit doen we door het gesprek met elkaar te voeren over individuele groei en ambities en te investeren in opleiding en training, vitaliteit en mobiliteit.

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruitvoortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie. De collega 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 gezamenlijk opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en met het ROC-Mondriaan voor het opleiden van onderwijsassistenten.

Er wordt stichtingsbreed gewerkt met de volgende instrumenten en activiteiten voor alle personeel. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

* CAO-PO 2022-2023 en CAO VO 2022-2023

Bestuur en collega’s zijn gehouden aan de regelgeving als beschreven in de CAO-PO en CAO-VO. De huidige CAO-PO heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 20 april 2023.

De huidige CAO-VO heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 20 april 2023. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

* Bijlage CAO-PO 2022-2023
* Bijlage CAO-VO 2022-2023

## 7.2 Ons personeel

Op de Zuidwester is 90 % van de leerkrachten bevoegd. Er is diversiteit binnen het team dat bestaat uit ervaren leerkrachten en startende leerkrachten. Een aantal ervaren leerkrachten hebben bovenschoolse taken en waardoor zij LC-leerkracht zijn. De nog niet bevoegde leerkrachten beschikken over voldoende kwaliteiten om als bekwaam leerkracht de groep te draaien. Wij bieden hen de mogelijkheid zich te scholen tot bevoegd leerkracht . In dit scholingsproces worden zij bijgestaan door een interne coach en worden zij gefaciliteerd om hun vaardigheden in de groep te ontwikkelen (zie 7.3). Daarnaast investeren wij in nieuw op te leiden leerkrachten. We bieden ruimte aan PABO-studenten om hier (LIO)stage te lopen. Zij worden begeleid door zowel hun mentor van de groep als de schoolopleider (zie 7.6).

In alle groepen hechten we veel waarde aan een prettig, veilig groepsklimaat, waarin kinderen leren om respectvol met elkaar om te gaan. Hierin vinden we het belangrijk dat onze kinderen verantwoordelijkheid nemen voor zichzelf en voor elkaar. De leerkrachten bieden structuur en houvast bij de keuzes die de leerlingen maken. De Vreedzame School biedt ons hierbij handvatten. Alle leerkrachten spreken de leerlingen op dezelfde manier aan en voelen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen van de school. We hebben oog, oor en hart voor elkaar.

Als team zijn we ons bewust dat een groot aantal van onze leerlingen al vroeg in hun ontwikkeling ingrijpende gebeurtenissen hebben meegemaakt. Het daaruit vloeiende soms zeer pittige gedrag vraagt om een specifieke aanpak. Om hier beter op in te kunnen spelen willen we ons, als team, vanaf schooljaar 2023-2024 scholen in traumasensitief onderwijs ( zie hoofdstuk 11).

Onze ambities zijn:

* Als team willen we meer kennis opdoen over de verschillende culturele achtergronden van onze leerlingen, zodat we nog beter kunnen inspelen op wat elk individuele leerling nodig heeft.
* We zijn in staat om leerlingen aan te spreken op een manier die past binnen trauma sensitief onderwijs, zodat we ons meer bewust worden van de impact van ingrijpende jeugdervaringen op de ontwikkeling van leerlingen.

## 7.3 De gesprekkencyclus

Professionalisering is een continu ontwikkelproces, niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies doen de gesprekkencyclus met hun collega’s; het college van bestuur met de directeuren. Komend jaar wordt er gewerkt met de vernieuwde gesprekkencyclus.

## 7.4 Begeleiding

We vinden het belangrijk dat onze leerkrachten in hun persoonlijke ontwikkeling goed begeleid worden. Om dit te kunnen realiseren werken we met een interne coach en drie Instructional leaders. Indien nodig wordt er gebruik gemaakt van een externe coach. Dit gebeurt altijd in overleg met de betrokken leerkracht. Startende leerkrachten kunnen rekenen op structurele begeleiding van de interne coach. Daarnaast worden zij gekoppeld aan een maatje die hen wegwijs maakt binnen de school.

Drie keer per jaar worden nieuwe collega’s uitgenodigd voor een kennismaking met de stichting, collega’s van het bestuursbureau en andere nieuwe collega’s. Doel is hen wegwijs te maken en op de hoogte te stellen van de organisatie en hoe er gewerkt wordt. Op de scholen volgt de nieuwe collega een inwerkprogramma.

## 7.5 Werkverdelingsplan

In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen een school worden verdeeld over de beschikbare uren van het personeel. Jaarlijks wordt dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd door de (P)MR.

## 7.6 Scholing

Stichtingsbreed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod. Laurentius leert is het digitale platform waar leren en ontwikkelen van collega’s samenkomen. Op De Zuidwester wordt de komende jaren ingezet op:

* Teamtraining traumasensitief onderwijs/ gedrag
* Training MSV groepen 5-8
* Instructional leader Edi-kleutergroepen
* Schrijfdans kleutergroepen
* Training Mijn Kleutergroep kleutergroepen
* Training NT-2/ woordenschatonderwijs

Daarnaast is De Zuidwester een opleidingsschool. Dit houdt in dat studenten die op De Zuidwester stagelopen alle ruimte en mogelijkheden krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Binnen de school is een schoolopleider aangesteld. Hij is het aanspreekpunt voor de studenten, maar ook voor de Hogeschool.

Medewerkers van De Zuidwester kunnen persoonlijke scholing volgen in relatie tot de organisatorische doelen van de school, school verbeterdoelen en/of het opgestelde persoonlijke ontwikkelplan. Daarnaast zijn er teamstudiedagen gericht op het versterken van de visie, de teamontwikkeling en/of de schoolontwikkeling. Ieder jaar worden er een aantal studiedagen georganiseerd waarbij het gehele team aanwezig is. De scholing wordt verwerkt in het taakbeleid.

## 7.7 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. De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

* Sollicitatiecode CAO-PO 2022-2023.

## 7.8 Introductie en begeleiding nieuwe medewerkers

Drie keer per jaar worden nieuwe collega’s uitgenodigd voor een kennismaking met de stichting, collega’s van het bestuursbureau en andere nieuwe collega’s. Doel is hen wegwijs te maken en op de hoogte te stellen van de organisatie en hoe er gewerkt wordt. Op de scholen volgt de nieuwe collega een inwerkprogramma.

## 7.9 Arbobeleid en ziekteverzuim

Laurentius streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van collega’s te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en te 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, fietsregeling en vers fruit voor collega’s. In het Sociaal Medisch Overleg, wordt de duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers en het welzijn van het team van een school besproken door de directeur, bedrijfsarts, casemanager taakdelegatie, arbeidsdeskundige en beleidsmedewerker Arbo. Ook wordt er tezamen een gericht plan van aanpak ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuim gerelateerde problematiek.

Op schoolniveau is het schoolveiligheidsplan een afgeleide van het Arbobeleidsplan op uitvoeringsniveau. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

* + Arbobeleidsplan
  + Protocol medicijnverstrekking en medische handelingen op scholen

## 710 Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van Laurentius is geactualiseerd en geeft een beschrijving van alle functies, zoals ze binnen de stichting worden gehanteerd. Alle collega’s die aan een school verbonden zijn hebben een bestuursaanstelling. Het functiehuis voor het stafbureau is in 2022 geactualiseerd voor de bovenschoolse functies op het bestuursbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling. De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

* Bijlage Functiehuis Laurentius Stichting, juni 2022

# 8 Organisatiebeleid

## 8.1 De schoolleiding

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 directeuren het volgen van de schoolleidersopleiding primair onderwijs gevraagd. Coaching op de werkplek vindt vooral plaats bij startende directeuren, maar kan ook naar behoefte gerealiseerd worden voor alle directeuren. Het handboek biedt (startende) schoolleiders praktische handvatten voor het inwerken en de begeleiding binnen de Laurentius Stichting.

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.

Directeuren en adjunct-directeuren 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 met de directeuren en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is. Alle directeuren maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeuren.

Binnen de Laurentius Stichting is in 1999 beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding opgesteld. Er is geen aanleiding geweest om dit beleid te actualiseren. 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.

Er zijn in 2022 12 directieleden man, waarvan 8 directeur en 3 adjunct-directeur en 1 adjunct-directeur ad interim. Er zijn 35 directieleden vrouw, waarvan 20 directeur en 14 adjunct-directeur en 1 adjunct-directeur ad interim.

In het voortgezet onderwijs, bij de Laurentius Praktijkschool, is beschreven welke ambities de school heeft voor leerlingenparticipatie. Wij willen dat de leerling, meepraat en meebeslist over de school en over het personeelsbeleid. Hierover gaat de schoolleider met zijn leerlingen(raad) en medezeggenschapsraadleerlingen in gesprek. Eens in de vier jaar wordt een vragenlijst naar de leerlingen gestuurd om zicht te krijgen op de ambities die de leerlingen hebben ten aanzien van de school. Op het moment dat er geworven wordt voor een directeur, zullen leerlingen een belangrijke rol hebben. De directie van De Zuidwester gaat zich de komende jaren verder bekwamen in het beter aansturen op eigenaarschap van het team met de intentie het werken binnen de professionele leergemeenschap te versterken. Komende periode willen we ons richten op een scholing waarbij we op een constructieve manier met ouders kunnen communiceren wat betreft onderwijsbehoeften van hun kind.

De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

* + [www.schoolleidersregisterpo.nl](http://www.schoolleidersregisterpo.nl)
  + www.schoolleidersregistervo.nl
  + Bijlage Handboek schoolleiders binnen de Laurentius Stichting.
  + Bijlage Reglement directieoverleg d.d. 21 juni 2011.

## 8.2 Groeperingsvormen

De Zuidwester werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem. We hebben 21 groepen. Hiervan zijn 5 kleutergroepen, 3 groepen 3 en 3 groepen 4. Van de groepen 5 t/m 8 hebben we van elk leerjaar 2 parallelgroepen. Daarnaast hebben we 2 nieuwkomersgroepen. Vanwege de achterstanden waarmee de leerlingen binnen komen en de inhaalslag die zij moeten maken proberen we de groepen zo klein mogelijk te houden, zodat er veel aandacht kan zijn voor de individuele leerling. We hebben daarom bewust gekozen voor kleine groepen in de onderbouw. In voorgaande jaren hebben we gemerkt dat deze keus ons beter in staat stelt te voldoen aan de onderwijsbehoeften van de individuele leerling. De effecten van deze keus zijn zichtbaar in de bovenbouw waar de leerlingen presteren conform verwachting.

We werken bij de groepen 1/2 met heterogene groepen. Dat wil zeggen dat leerlingen van groep 1 en 2 bij elkaar in één klas zitten. Bij de instroom vormen wij een zo compleet mogelijk beeld van de leerling. Waar mogelijk/nodig wordt informatie opgevraagd bij de peuterspeelzaal of kinderdagverblijf. Ten aanzien van de indeling wordt rekening gehouden met de specifieke onderwijsbehoeften, de verhouding jongens en meisjes en jongste en oudste leerlingen.

## 8.3 Lestijden

Op onze school hanteren we een continurooster voor alle groepen. We starten ’s morgens om 08.30 uur en eindigen om 14.30 uur. Alle kinderen lunchen op school. Op woensdag zijn de tijden voor alle groepen van 08.30 tot 12.00 uur. Per week volgen alle groepen 25,5 uur onderwijs. Tijdens het lunchmoment wordt er aandacht besteed aan verschillende werkvormen op het gebied van taal, woordenschat, rekenen en sociale vorming. Tijdens de buitenspeelmomenten wordt er aandacht besteed aan verschillende bewegingsvormen met een educatief karakter. In een schooljaar hebben de leerlingen zes roostervrije dagen waarop ze vrij zijn. Daarnaast worden er zes studiedagen voor de medewerkers ingepland. Ook op die dagen vervallen de lessen. De kinderen ontvangen genoeg onderwijstijd gedurende hun schoolloopbaan.

## 8.4 Schoolklimaat

We vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is.

Door het programma van De Vreedzame School is de ambitie van de school een positief sociaal en moreel klimaat te creëren waarin:

* Iedereen op een positieve manier met elkaar omgaat
* De eigen kracht van kinderen benut wordt
* Leerkrachten en leerlingen zich veilig voelen en prettig werken
* Handelingsverlegenheid bij leerkrachten voorkomen wordt

Onze school is een school die open staat voor ouders. We willen ouders optimaal informeren en betrekken bij de ontwikkeling van hun kind. Sinds schooljaar 2022-2023 werken we samen met twee ouderconsulenten. Zij werken als brugfunctionaris tussen ouders en school en zijn bezig met het vergroten van de ouderbetrokkenheid. Naast het functioneren als vraagbaak organiseren zij ook verschillende cursussen op het gebied van opvoedondersteuning en Nederlandse taallessen op verschillende niveaus.

## 8.5 Veiligheid

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.

Elke 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. Directies dragen zorg voor het afnemen van de RI&E ([Instrument Risico Inventarisatie en Evaluatie](https://laurentius.sharepoint.com/sites/deZuidwester/directie/Documenten%20directie/RI&E/Definitief%20rapport%20RIE%2013%20april%202022.doc)), het actueel houden van het plan van aanpak dat daaruit voortvloeit en dragen zorg voor de uitvoering van de ontruimingsoefening. Elke school heeft een aandachtsfunctionaris, een vertrouwenspersoon, een preventiemedewerker en voldoende en gecertificeerde bedrijfshulpverleners. Deze personen zijn op de hoogte van de sociale kaart en weten de juiste weg te vinden als hulp of ondersteuning gewenst is.

8.6 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: de BHV’ers en preventiemedewerker registreren ongevallen en incidenten. Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer zij inschatten dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De preventiemedewerker analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden en stelt, in overleg met de directeur, op basis daarvan actiepunten vast.

## 8.7 Preventie

Op onze school zijn duidelijke vijf grondregels die zowel binnen als buiten de groep gelden. Deze zijn met het hele team en de leerlingen democratisch samengesteld. De vijf grondregels vormen de basis voor onze school en zijn zichtbaar in alle lokalen en gemeenschappelijke ruimtes.

Afbeelding met tekst, persoon, kleding, schoeisel

Automatisch gegenereerde beschrijvingBij ons op school:

1. lossen we een conflict op door erover te praten

2. zorgen we voor rust in het gebouw

3. gaan we netjes met de materialen om

4. hoort iedereen erbij

5. gaan we respectvol met elkaar om

Mochten er zich conflicten voordoen, maken we in eerste instantie gebruik van leerlingmediatoren. Dit zijn leerlingen van groep 7 en 8. Zij zijn getraind en kunnen op een goede, verantwoorde manier kleine conflicten volgens een stappenplan oplossen. Mochten zij er niet uitkomen dan kunnen zij hulp inroepen bij de leerkrachten. Elke leerkracht is op de hoogte van dit stappenplan.

## 8.8 Monitoring

Om de sociale veiligheid te evalueren wordt er elk jaar een oudertevredenheidsonderzoek en leerlingtevredenheidsonderzoek uitgevoerd waarbij de sociale veiligheid wordt geëvalueerd en mogelijke verbeterpunten naar voren komen. Bij beide onderzoeken (schooljaar 2022-2023) heeft de school een 8 behaald. Hieruit mogen we concluderen dat zowel ouders als leerlingen tevreden zijn over de school. Een lagere score (7,6) vanuit ouders is het uitdagen van de leerlingen om zich maximaal te kunnen ontwikkelen. Dit heeft onze aandacht en is ook een doel voor de komende schoolplanperiode.

Onze school bevraagt de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van de vragenlijst vanuit Vensters die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie.

## 8.9 Klachtenregeling

Bestuur en scholen/kindcentra 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 en daarna een directielid. Elke school heeft een contactpersoon, die aanspreekpunt is voor doorverwijzing. Lukt het niet een klacht op schoolniveau af te handelen, dan kunnen klachten bij het bestuur worden ingediend. Mocht de klacht ook op bestuursniveau niet opgelost kunnen worden, dan kan men een klacht indienen 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 één van de vertrouwenspersonen van de stichting. Contactpersoon, vertrouwenspersoon en de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs staan vermeld in de schoolgids.

## 8.10 Regelingen en integriteitscode

De Laurentius Stichting beschikt over een klokkenluidersregeling, een klachtenregeling en een integriteitscode. De klokkenluidersregeling is een regeling inzake het melden van een vermoeden van een ernstige misstand en het melden wordt gezien als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. De klachtenregeling is bedoeld voor alle betrokkenen binnen de stichtingen en betreffen persoonlijke klachten die op schoolniveau / kindcentrumniveau of bestuursniveau in behandeling worden genomen.

De integriteitscode beschrijft de concrete regels en gedragsrichtlijnen voor iedereen, die optreedt namens of ten behoeve van de Laurentius Stichting. Dat kunnen zowel collega's van de stichtingen zijn, alsook instanties of collega's, die in opdracht van één van de stichtingen werken en dus als ‘representant’ optreedt.

Alle voornoemde gremia werken binnen vastgestelde statuten, reglementen en kaders. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag

* Statuten Laurentius Stichting Onderwijs - Statuten Laurentius Opvang
* Managementstatuut - Reglement college van bestuur
* Reglement raad van toezicht - Reglement directeurenoverleg
* Reglement ondernemingsraad - Bestuurlijke organisatie
* Medezeggenschapsstatuut - GMR-reglement
* MR-reglement - Klokkenluidersregeling
* Klachtenregeling - Integriteitscode
* Code Goed Bestuur PO / VO - Code Goed Toezicht
* Code Goed Bestuur kinderopvang

## 8.11 Medezeggenschap

Collega's en ouders zijn op schoolniveau vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad (MR). Op bestuursniveau zijn de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de ondernemingsraad de gesprekspartners voor het overleg met het college van bestuur over stichtingsbrede en schooloverstijgende zaken. De werkwijzen van MR en GMR zijn vastgelegd in reglementen en vinden hun basis in de Wet Medezeggenschap op Scholen en de Wet op de Ondernemingsraden.

## 8.12 De vertrouwenspersoon

Onze school kent twee interne vertrouwenspersonen. Dit zijn juf Purdey de Brabander en juf Priscilla Sandifort. Zij zijn bekend bij de leerlingen, omdat zij een of twee keer per jaar een bezoek brengen aan elke groep en uitleggen wat hun werkzaamheden zijn.

## 8.13 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over de ontwikkeling van de leerlingen en mogelijke specifieke onderwijsbehoeften van toekomstige leerlingen. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Bij leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband SPPOH en met allerlei zorgpartners. Tenslotte werken we ook nauw samen met de collega- scholen binnen onze wijk om te waarborgen dat alle kinderen goed onderwijs krijgen.

## 8.14 Educatief partnerschap

Op onze school vinden wij het belangrijk om goede contacten met ouders te hebben, immers hebben ouders en school hetzelfde doel, nl een zo goed mogelijke ontwikkeling van de kinderen nastreven. Wij zien ouders daarom als volwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders van belang om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind en betrokken zijn bij de begeleiding. Indien er sprake is van zorg of wanneer er aanvullende informatie nodig is, is het belangrijk om goed wederzijds contact te hebben. Vanuit school neemt de groepsleerkracht hiertoe het initiatief.

Het is voor ons belangrijk dat ouders en kinderen zich welkom voelen op De Zuidwester. Om die reden hebben wij verschillende momenten ingebouwd waarbij er contact is vanuit school richting ouders. We spreken hierbij van kennismakingsgesprekken, voortgangsgesprekken en rapportgesprekken. Alle gesprekken worden gevoerd in aanwezigheid van de leerlingen. Vanzelfsprekend is er voor ouders altijd de mogelijkheid om naast deze vaste momenten een afspraak te maken met de leerkracht, indien daar behoefte aan is.

Bij de start van het schooljaar is er een informatieavond voor alle ouders. Ouders krijgen dan te horen wat er het komende jaar in de groep van hun zoon of dochter allemaal staat te gebeuren. De informatie die daar besproken wordt, wordt ook meegegeven op papier.

Daarnaast wordt er jaarlijks een informatieavond georganiseerd over de stap van basisschool naar voortgezet onderwijs.

Tijdens de koffieochtenden komen er diverse onderwerpen ter sprake die interessant zijn voor onze doelgroep ouders. Te denken valt aan opvoedzaken, sociale weerbaarheid en budgetteren.

## 8.15 Uitstroom naar het VO

In het schooljaar 2023-2024 wordt er gewerkt volgens het nieuwe tijdspad van BOVO. De leerkrachten van groep 7 en 8 zullen begin van aankomend schooljaar geïnformeerd worden over het nieuwe [tijdspad](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/BOVO%20tijdspad/Jaarplanning%20regionale%20BOVO-procedure%202023%202024%20mei%202023%20(2).pdf).

## 8.16 Privacy

De Laurentius Stichting (hierna Laurentius) neemt privacy serieus. Als de Laurentius de beschikking krijgt of heeft over uw persoonsgegevens, dan behandelt zij deze gegevens in overeenstemming met het privacy beleid. De AVG bepaalt dat Laurentius verplicht is om duidelijk te informeren over wat het bevoegd gezag met persoonsgegevens doet en waarom. Deze informatie staat in het privacy beleid opgenomen, waarvan het privacy statement de vereenvoudigde, praktische versie is. De privacy statement is te vinden op de website [www.laurentiusstichting.nl](http://www.laurentiusstichting.nl).

Bijlagen:

* Privacy statement
* Privacy beleid

## 8.17 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 sommige gevallen is de toelating van leerlingen tevens gerelateerd aan gemeentelijke afspraken voor het aanmelden van leerlingen, b.v. in Den Haag. Een aanmelding en de daaropvolgende beslissing over toelating en plaatsing wordt vooraf gegaan worden door een contact met de toeleverende school of een gesprek. 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.

# 9 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school worden jaarlijks vastgesteld in het financieel beleid. Daarin staan alle Laurentius spelregels ten aanzien van de financiën. Het financieel beleid wordt in samenspraak met de directeuren van de scholen opgesteld in het dirov en krijgt besluitvorming in de GMR.

Op basis van het financieel beleid wordt ook in het voorjaar de kaderbrief opgesteld. Hierin staan de specifieke uitgangspunten en kaders voor de begroting van het komende jaar. Daarbij wordt ingegaan op actuele ontwikkelingen die financiële consequenties hebben voor de scholen en de Laurentius Stichting.

Met de kaderbrief stelt de school in het najaar een schoolbegroting op. Na vaststelling van deze schoolbegroting door het college van bestuur en de goedkeuring door de RvT volgt in december de budgetbrief voor de school. Daarin staat de toelichting op hoofdlijnen van de schoolbegroting en een eventuele financiële opdracht. De schoolbegroting en budgetbrief wordt besproken met de MR.

De directeur is integraal verantwoordelijk en daarmee voor de effectieve en efficiënte inzet van de middelen. Uitgangspunt is dat de school goed (passend) onderwijs biedt binnen een sluitende (meerjaren) begroting.

De directeur realiseert vervolgens de begroting en legt, tevens vanuit haar integrale verantwoordelijkheid, verantwoording af over de inzet van de middelen en de bereikte doelen en resultaten zoals opgenomen in het schoolplan en het jaarplan. De verantwoording van alle directeuren van de scholen is opgenomen in de vier- en achtmaandsrapportage en het jaarverslag van de Laurentius Stichting.

Om zowel de begroting als de realisatie hiervan goed in beeld te hebben beschikt de directeur van onze school over een rapportage systeem genaamd Capisci. Hierin staan alle begrote en gerealiseerde baten en lasten naar categorieën, de formatie en bezetting en de investeringen. De directeur wordt bij het financieel managen van de school ondersteund door de business en financial controller van de Laurentius Stichting.

De meeste middelen van onze school komen van het rijk op basis van het aantal leerlingen dat de school heeft. Daarnaast ontvangt onze school ook middelen vanuit de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs en vanuit gemeenten voor onderwijsachterstanden en op basis van specifieke subsidies. Over het algemeen is het zo dat De Zuidwester volledig moet draaien op de eigen begroting en inkomsten. Ook komt het voor dat scholen subsidies aanvragen bij fondsen. Voor een goed inzicht en de verantwoording maken we onderscheid naar de reguliere bedrijfsvoering, veelal op basis van structurele middelen, en de financieringsstromen die een meer incidenteel karakter hebben.

In schooljaar 2023-2024 maakt De Zuidwester deel uit van de coalitie School en omgeving/ Rijke School DHZW. Dit traject neemt drie jaar in beslag. Tevens starten we schooljaar 2023-2024 met de inzet van de subsidiegelden ‘versterken basisvaardigheden’.

Soms krijgen scholen middelen van derden. 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 regels en wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het PO en VO. Wij houden ons aan het sponsorconvenant PO VO van 2020. 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 bestaande wet- en regelgeving, en maakt daarbij een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie en verantwoord zich hierover. Uitgangspunten zijn dat:

* De samenwerking met de sponsor de ontwikkeling van kinderen niet mag schaden;
* De sponsor de onderwijsinhoud niet mag beïnvloeden;
* Het uitvoeren van de kernactiviteiten van de school niet afhankelijk van sponsoring mag worden.

# 10 Kwaliteitsbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg

In de periode van ons vorige strategisch beleidsplan 2019-2023 heeft Laurentius ingezet op het gezamenlijk bereiken van trede 3 van het strategisch kwaliteitsmanagement, zoals vastgelegd in de notitie strategisch kwaliteitsmanagement. Er is sprake van strategisch kwaliteitsmanagement wanneer alle activiteiten rond kwaliteitszorg, die gericht zijn op de beheersing, bewaking en verbetering van de kwaliteit van onderwijs, met elkaar in samenhang worden gebracht. 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, met behulp van de kwaliteitsmatrix van de Laurentius Stichting, krijgen de scholen en het bestuur goed zicht op waar zij staan op kwaliteitszorg. Hierdoor is kwaliteitsmanagement een systematisch, planmatig en cyclus proces en wordt er toegewerkt naar verankering van strategisch kwaliteitsmanagement in de organisatie van de school/ kind.

Het bestuur heeft in 2022 het Onderzoekskader 2021, waarin het kwaliteitsgebied besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA) staat beschreven, vertaald naar concrete en meetbare documenten en acties die binnen de stichting plaatsvinden. In het najaar van 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs dit kwaliteitsgebied getoetst en de onderdelen BKA1 en BKA3 als voldoende beoordeeld en BKA2 als goed. Dit is terug te lezen in het rapport van de onderwijsinspectie. De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

* strategisch kwaliteitsmanagement;
* rapport toezicht onderwijsinspectie Laurentius Stichting.

In het schooljaar 2021-2022 heeft er, in het kader van het strategisch beleidsplan, een interne audit plaatsgevonden op De Zuidwester. Doel hiervan was de actuele kwaliteit van het onderwijs op onze school te onderzoeken. Vervolgens is in beeld gebracht wat de aandachts- en/of verbeterpunten voor de verdere schoolontwikkeling waren. De resultaten die hieruit naar voren zijn gekomen zijn verwerkt in een verslag. Met de resultaten uit het onderzoek in we in schooljaar 2022-2023 aan de slag gegaan. De verdere verdieping en borging zal in de aankomende jaren gebeuren.

Op de Zuidwester is kwaliteitszorg een belangrijk aspect en speelt een cruciale rol in het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Het systematisch verzamelen en analyseren van gegevens, het stellen van heldere doelen en het monitoren van de voortgang is een continu proces van kwaliteitsverbetering (zie 6.5). Hierbij is reflectie en tussentijdse evaluatie van groot belang. We streven hiermee naar een steeds hogere onderwijskwaliteit die aansluit bij de behoeften van onze leerlingen. We maken hierbij gebruik van de principes van handelingsgericht werken (HGW) (zie 5.6).

De kwaliteitsmatrix is een proces waarbij de school systematisch en kritisch haar eigen onderwijskwaliteit beoordeelt aan de hand van vooraf vastgestelde criteria en indicatoren. Dit stuk heeft tot doel om inzicht te krijgen in sterke punten en verbeterpunten en om gerichte acties te kunnen ondernemen ter bevordering van onze onderwijskwaliteit. Deze zelfevaluatie helpt ons om een helder beeld te krijgen van prestaties, om te reflecteren op ons beleid en praktijken, en om het kwaliteitsniveau te verhogen in lijn met de gestelde doelen en normen.

Op De Zuidwester is iedereen onderdeel van een professionele leergemeenschap (PLG). De PLG’s zijn verantwoordelijk voor een stukje schoolontwikkeling. De doelen van deze PLG’s staan elk jaar beschreven in het jaarplan. Voor het schooljaar 2023-2024 zijn de volgende PLG’s samengesteld in overleg met het gehele team.

1. Rekenen

2. Taal/ NT2

3. Lezen

4. De Vreedzame School

5. ICT

6. Gedrag

Aan het begin van elk schooljaar presenteren de PLG’s de met het team vastgestelde doelen met het daarbij behorende tijdspad. Deze doelen vormen de basis van het jaarplan van schooljaar 2023-2024. De voortgang van elke PLG wordt gedurende het hele schooljaar gemonitord door PLG, team en MT. De leden van de PLG’s evalueren op vooraf vastgestelde momenten het jaarplan. Deze evaluaties worden vervolgens besproken in de teamvergaderingen.

Op De Zuidwester werken we volgens de onderstaande kwaliteitskaarten:

* [Kwaliteitskaart EDI](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/Kwaliteitskaart%20EDI%20Zuidwester.docx)
* [Kwaliteitskaart instroom nieuwe leerlingen](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/Kwaliteitskaart%20Instroom%20nieuwe%20leerlingen.docx)
* [Kwaliteitskaart Leerlingzorg](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/kwaliteitskaart%20Leerlingzorg%20.docx)
* [Kwaliteitskaart overstap PO-VO](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/Kwaliteitskaart%20overstap%20PO%20-%20VO.docx)
* [Kwaliteitskaart Spelend Leren](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/Kwaliteitskaart%20Spelend%20leren.docx)
* [Kwaliteitstkaart Roosterplanning](file:///C:/Users/LS31_mborsten/Laurentius%20Stichting/IB%20-%20Documenten%20IB/IB/IB/kwaliteitskaarten/Kwaliteitskaart%20roosterplanning.docx)

De ambitie is om de kwaliteitskaarten aan te vullen met in ieder geval kwaliteitskaart Rekenen, Taal/ woordenschat, traumasensitief onderwijs, NT-2 onderwijs, ICT en gedrag. De PLG’s zullen hier het voortouw in nemen.

Onze leerlingen kunnen een ononderbroken ontwikkelingsproces doorlopen en het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Dit doen wij door:

* Een onderwijskundig team in te richten van specialisten die de doorgaande lijn bewaken en de leraren ondersteunen in hun pedagogisch en didactisch handelen;
* Per jaar, blok en les doelen te stellen en te monitoren of en door wie deze gehaald zijn;
* De opbrengsten cyclisch te analyseren en de uitkomsten van de analyse te verwerken in een plan van aanpak;
* Te werken met roosterplanningen om de leerlingen optimaal te volgen in hun ontwikkeling;
* Betekenisvolle lessen te geven waarin de betrokkenheid van de leerlingen groot is.

## 10.1 Basiskwaliteit

Onze kwaliteit is op orde en wij zorgen ervoor dat dat ook zo blijft. We beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Wij analyseren en evalueren onze inspanningen continu om onze kwaliteit te waarborgen.  Op klassenniveau gebeurt dat middels de roosterplanning en het analyseren van de toetsgegevens in zowel de korte als de lange cyclus. Op schoolniveau zorgen de PLG’s voor een regelmatige evaluatie van het jaarplan. Deze evaluaties worden vervolgens besproken in de teamvergaderingen. Op directieniveau is de kwaliteitsmatrix onze leidraad. Deze wordt jaarlijks ingevuld, bijgesteld en besproken binnen het MT.

# 11 Actiepunten 2023-2027

In het voorgaande heeft u de missie en de visie van De Zuidwester kunnen lezen. Naar aanleiding van de gesprekken met het team, de sterkte en zwakte analyse en de interne en externe factoren die van invloed zijn op de schoolontwikkeling van de komende jaren zijn de doelen opgesteld voor de komende 4 jaar.

Ambitie rekenonderwijs: Op De Zuidwester is het rekenonderwijs verbeterd en minimaal conform de vastgestelde schoolnorm.

1. Alle leerkrachten beschikken over voldoende kennis en vaardigheden ten aanzien van de moderne rekendidactiek. De leerkrachten richten de lessen volgens EDI in. Zij worden hierin ondersteund door bijscholing, studiedagen en de dagelijkse coaching door middel van de inzet van Instructional Leaders.
2. Alle leerkrachten brengen de onderwijsbehoeften van leerlingen in kaart door structureel gebruik te maken van formatief toetsen. Door dit te verwerken in de roosterplanning kan tegemoet gekomen worden aan de verschillen in onderwijsbehoeften. Ook hierbij worden de leerkrachten ondersteund door bijscholing, studiedagen en de dagelijkse coaching door middel van de inzet van Instructional Leaders.
3. Alle leerkrachten maken gebruik van ondersteunend materiaal van Met Sprongen Vooruit, Rekenroute (vanaf groep 3) en Bareka (vanaf groep 4). Daarnaast wordt gebruikt gemaakt van verdiepende materialen zoals Reken XL.

Ambitie woordenschat/ NT2: Op De Zuidwester is het woordenschat/NT2 onderwijs afgestemd op de populatie van de school. Hierdoor verbetert het taalonderwijs en zijn de resultaten minimaal conform de vastgestelde schoolnorm.

1. Alle leerkrachten geven woordenschat/NT2 onderwijs volgens de op de schoolpopulatie afgestemde doorgaande lijn. Afspraken zijn vastgelegd in het taalbeleidsplan.
2. Alle kleutergroepen en de groepen 3 en 4 maken structureel gebruik van de methode LOGO 3000
3. Alle leerkrachten zijn zich bewust van de gebruikte rekentaal en passen dit structureel toe tijdens de rekenlessen.

Ambitie traumasensitief onderwijs: De Zuidwester is een veilige omgeving voor alle leerlingen. De leerkrachten zijn een stabiele basis en kunnen goed om gaan met verschillende soorten gedragingen van leerlingen.

1. Alle leerkrachten hebben kennis over de achtergrond van trauma en de gevolgen ervan op de ontwikkeling van kinderen. Hierbij worden zij geschoold door verschillende studiedagen, experts en het inzetten van literatuur.
2. Alle leerkrachten beschikken over kennis en vaardigheden die traumasensitief lesgeven vereist. Daarnaast heeft het team van De Zuidwester oog voor elkaar.
3. Alle leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen van de school en dragen dezelfde boodschap uit.

De doelen die centraal staan in schooljaar2023-2024 zijn uitgewerkt in het jaarplan. In onze jaarplannen vertalen we de lange termijn doelen in kleinere stappen tot een SMART opgesteld uitvoeringsplan.

Per onderdeel wordt in de jaarplannen niet alleen het onderwerp weergegeven, maar ook het specifieke doel, de route om het doel te bereiken, het tijdspad 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 het team van De Zuidwester. We kunnen achteraf nagaan of het doel bereikt is, binnen een vooraf vastgestelde tijd. Om vast te kunnen stellen of een doel bereikt is, stellen we vooraf succescriteria vast. Door deze laatste toevoeging wordt het plan van aanpak niet alleen een instrument om kwaliteit te verbeteren, maar ook een instrument om kwaliteit te meten.

# 12 Formulier instemming schoolplan

Brin: 05HD

Naam: Basisschool De Zuidwester

Adres: Marterrade 312

Postcode: 2544ME

Plaats: Den Haag

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2023 tot 2027 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

Den Haag,

Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naam en handtekening

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# 13 Formulier vaststelling schoolplan

Brin: 05HD

Naam: Basisschool De Zuidwester

Adres: Marterrade 312

Postcode: 2544ME

Plaats: Den Haag

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2023 tot 2027 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Plaats \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_