

Schoolplan

2023-2027



1.	INLEIDING	4
1.1	GEGEVENS STICHTING EN SCHOOL.....	5
1.2	LEESWIJZER.....	5
2.	LAURENTIUS STICHTING.....	7
2.1	LAURENTIUS STICHTING	7
2.2	STRATEGISCH BELEID.....	8
3.	BESCHRIJVING VAN DE SCHOOL	11
3.1	DE WIJK.....	11
3.2	DE LEERLING POPULATIE	12
3.3	UITSTROOM EN SCHOOLLOOPBAAN SUCCES.....	12
4.	ONDERWIJSBELEID.....	14
4.1	AANBOD	14
4.2	PEDAGOGISCH HANDELEN.....	15
4.3	DIDACTISCH HANDELEN.....	17
4.4	ZICHT OP ONTWIKKELING.....	18
5.	ONTWIKKELINGEN ONDERWIJS	20
5.1	MAATSCHAPPELIJKE OPDRACHT	20
5.2	HAAGSE EDUCATIEVE AGENDA	20
5.3	MISSE VISIE.....	21
6.	STRATEGISCHE THEMA'S	21
6.1	BASISVAARDIGHEDEN	22
6.2	BURGERSCHAP	22
6.3	OUDERBETROKKENHEID	23
6.4	KANSENGELIJKHEID	23
7.	ANDERS ORGANISEREN.....	24
8.	KWALITEITSZORG	27
9.	PERSONEELSBELEID.....	29
9.1	PROFESSIELE LEIDERSCHAP.....	29
9.2	INTEGRAAL PERSONEELSBELEID	30
9.3	SAMENSTELLING TEAM.....	30
9.4	PROFESSIELE CULTUUR	31
9.5	DE GESPREKKENCYCLUS.....	31
9.6	CAO-PO 2022-2023 EN CAO VO 2022-2023.....	32
9.7	FUNCTIEHUIS LAURENTIUS STICHTING.....	32
9.8	LAURENTIUS LEERT	33
9.9	LAURENTIUS WERKT	33
9.10	NIEUWE MEDEWERKERS	33
9.11	ARBOBELEID EN ZIEKTEVERZUIMBELEID EN -PROTOCOL.....	33
9.12	WERKVERDELINGSPLAN OP SCHOOLNIVEAU	34
10.	FINANCIEEL BELEID	35
11.	REGELING	37



11.1	KLACHTENREGELING	37
11.2	REGELINGEN EN INTEGRITEITSCODE.....	37
11.3	TOELATING, SCHORSING EN VERWIJDERING.....	38
12.	VERTROUWENSPERSOON	38



1. Inleiding

Met trots presenteren wij het nieuwe schoolplan van de Petrus Dondersschool. Dit schoolplan is tot stand gekomen door de betrokkenheid van alle geledingen binnen onze schoolgemeenschap, waaronder leerkrachten en ouders. Samen hebben we gewerkt aan het vormgeven van onze ambities, die voortkomen uit een grondige evaluatie van ons vorige plan.

Bij het opstellen van dit plan hebben we gebruik gemaakt van verschillende bronnen van informatie. We hebben gekeken naar de analyses van onze onderwijsresultaten, de sterkte en zwakte analyse en de uitkomsten van het inspectieonderzoek. Daarnaast hebben we aandacht besteed aan de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, zoals aangegeven door de overheid en de educatieve agenda van de gemeente Den Haag.

Een belangrijk aspect dat we in dit plan willen benadrukken, is de context waarin onze school zich bevindt. We hechten veel waarde aan de relatie met de wijk waarin onze school staat en streven ernaar om de kansen en mogelijkheden die de wijk biedt optimaal te benutten.

Dit schoolplan bevat de doelen die we willen bereiken in de komende vier jaar. Deze doelen vormen de basis voor onze jaarplannen, waarin ze verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd. We zien dit proces als een reis die we als team gezamenlijk zullen maken. Net als tijdens een reis zullen we regelmatig stilstaan, terugkijken op wat we hebben gezien en gedaan, en vervolgens vooruitkijken om te bepalen of we nog op de juiste weg zijn.

Met dit schoolplan leggen we een solide basis voor de verdere ontwikkeling van onze school en het realiseren van onze ambities. We zijn ervan overtuigd dat dit plan ons zal leiden naar een succesvolle toekomst, waarin we het beste onderwijs kunnen bieden aan al onze leerlingen.



1.1 Gegevens stichting en school

Laurentius Stichting	
College van bestuur:	dhr. K. (Klaas) Tigelaar, voorzitter dhr. A. J. E. (Ton) Christophersen RA, lid
Adres:	Burgemeestersrand 59 2625 NV DELFT
Telefoonnummer:	015 - 251 14 40
Emailadres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl
Website:	www.laurentiusstichting.nl

Petrus Dondersschool	
Brin:	07UO
Directeur:	Mw. M.J. Sahertian
Adres:	Ambachtsgaarde 5 2542 ED DEN HAAG
Telefoonnummer:	070 – 367 12 14
Emailadres:	petrusdonders@laurentiusstichting.nl
Website:	www.petrusdondersschool.nl

Raad van toezicht	
Ron Lelieveld	voorzitter, remuneratiecommissie, auditcommissie
Maarten Knoester	vicevoorzitter, voorzitter remuneratiecommissie, voorzitter onderwijscommissie
Bas Dumoulin	lid onderwijscommissie
Babette Lammerts	lid onderwijscommissie
Joost van Boekel	voorzitter auditcommissie

1.2 Leeswijzer

Dit schoolplan neemt u mee op een reis door de ambities en ontwikkelingen van de Petrus Dondersschool. Om een helder beeld te geven van onze strategische koers, beginnen we met een reflectie op het beleid en de strategische thema's van de Laurentius Stichting, waar onze school onderdeel van uitmaakt. Hierdoor kunnen we onze eigen doelen afstemmen op de overkoepelende visie en missie van de stichting.

Vervolgens nemen we je mee naar de contextanalyse. Hierin beschrijven we de wijk waarin onze school zich bevindt, met oog voor de unieke kenmerken en uitdagingen. Daarnaast nemen we de onderwijsresultaten onder de loep en geven we inzicht in onze diverse leerling populatie. Deze analyse vormt de basis voor ons onderwijsaanbod en onze visie op onderwijs.



Daarna richten we onze blik op de maatschappelijke opdracht en het onderwijsbeleid van de gemeente Den Haag. We kijken naar de ontwikkelingen en uitdagingen in het onderwijslandschap en vertalen deze naar strategische ambities en doelen voor onze school. Hierbij erkennen we de noodzaak om anders te organiseren en innovatieve oplossingen te vinden die aansluiten bij de behoeften van onze leerlingen en de maatschappij.

In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op onze kwaliteitszorg en ons personeelsbeleid. We beschrijven hoe we continu streven naar het optimaliseren van de kwaliteit van ons onderwijs en het creëren van een professionele cultuur waarin groei en ontwikkeling centraal staan. Hierbij nemen we de ervaringen en feedback van leerkrachten en ouders mee om ons beleid en onze aanpak te versterken.

Dit schoolplan is een levend document dat onze visie, doelen en strategie voor de komende jaren weerspiegelt. We nodigen je uit om met ons mee te reizen en dit plan te ontdekken. Samen werken we aan het bieden van het beste onderwijs voor al onze leerlingen, waarbij we onze ambities nastreven en kansen creëren voor iedereen.



2. Laurentius Stichting

2.1 Laurentius Stichting

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.

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.



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 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.

2.2 Strategisch beleid

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 nadrukkelijker 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 Laurentiuscholen 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. Altijd wordt 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 blijvend ontwikkelen behoort tot de mogelijkheden en stimuleren we zelfs, maar daarnaast willen we als goed 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.



3. Beschrijving van de school

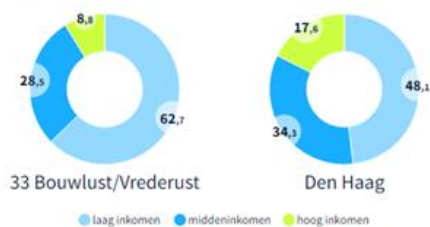
3.1 De wijk

Bouwlust-Vrederust heeft ongeveer 29.018 inwoners (2022). Het is een diverse wijk, met een mix van verschillende etnische groepen en socio-economische achtergronden. Een groot deel van de bevolking heeft een niet-westerse migratieachtergrond. Er zijn verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd in de wijk, waaronder Marokko, Turkije, Suriname, Afghanistan, Irak en Somalië. Daarnaast komen er in de wijk ook steeds meer mensen wonen met een Oost-Europese achtergrond. Ondanks de diversiteit in de wijk is er sprake van een sterke sociale cohesie. Bewoners kennen elkaar vaak goed en zijn betrokken bij de buurt. Er zijn verschillende buurtinitiatieven en -organisaties die zich inzetten voor de leefbaarheid en het welzijn van de buurtbewoners.

Het gemiddelde inkomen van huishoudens in de wijk is lager dan het landelijk gemiddelde. Een groot deel van de bevolking heeft een laag opleidingsniveau en er zijn relatief veel werklozen en mensen met een uitkering in de wijk.

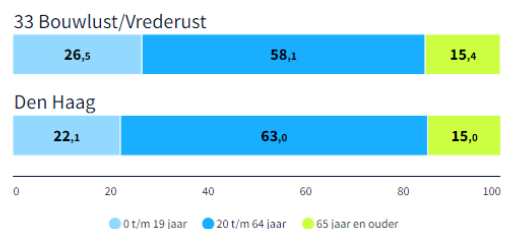
De wijk heeft een relatief jonge bevolking, met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar. Het aantal jongeren onder de 18 jaar is hoger dan het landelijk gemiddelde. Helaas is er in de wijk sprake van jeugdproblematiek. Dit uit zich onder andere in overlast op straat en criminaliteit. Er zijn verschillende initiatieven opgezet om de jeugd te betrekken bij de buurt en hun gedrag te verbeteren.

Huishoudens naar inkomen
procent (%)



DHIC/CBS (IVV) | 2020

Inwoners naar leeftijd
percentage



DHIC/GDH/DPZ | 2022

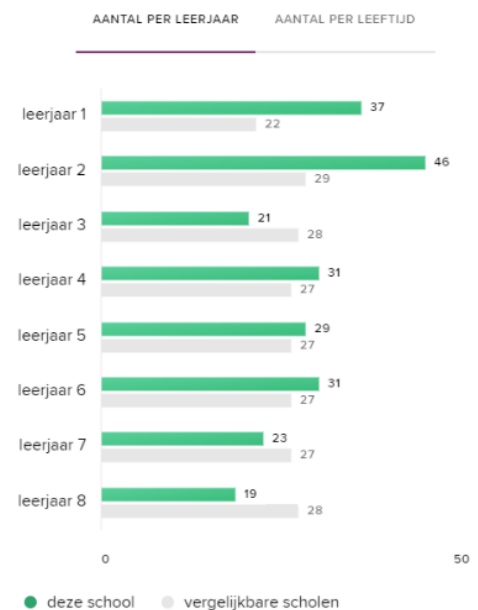


3.2 De leerling populatie

Op dit moment heeft de school 257 leerlingen op school, de prognose is dat dit aantal in de komende jaren nog licht zal stijgen. Wanneer we kijken naar de verdeling onderbouw en bovenbouw dan zien we dat de Petrus Donderschool in vergelijking met vergelijkbare scholen een grote groep kleuters heeft. De bovenbouw is in vergelijking met andere scholen juist kleiner.

De Petrus Dondersschool wordt vooral bezocht door leerlingen die woonachtig zijn in wijk Bouwlust-Vrederust (89% is afkomstig uit deze wijk).

Wanneer we kijken naar het percentage gewichtenleerlingen dan zien we daar vanaf het schooljaar 2017-2018 een stijging in het aantal gewichtenleerlingen op onze school. Het percentage is vanaf 2017 gestegen naar bijna 60% ten opzichte van het landelijk gemiddelde van 10%.



3.3 Uitstroom en schoolloopbaan succes

Resultaten Eindtoets

We zijn trots op de vooruitgang die we hebben geboekt. Hoewel het gemiddelde van de eindresultaten van de afgelopen jaren nog onder het landelijk gemiddelde ligt, zijn we er trots op dat ze boven de vastgestelde signaleringswaarden liggen. Dit betekent dat we als school voldoen aan de minimale verwachtingen en dat we een solide basis hebben om verder te groeien.

We zien een duidelijke stijgende lijn in de resultaten op de eindtoets van onze leerlingen en dit geeft ons vertrouwen voor de toekomst. Het schooljaar 2022-2023 markeert een belangrijk moment, omdat het, het eerste jaar in de afgelopen drie jaar is waarin zowel de resultaten op niveau 1F als op niveau 2F/1S boven het landelijk gemiddelde zijn. Dit is een bemoedigende prestatie en een teken van de inzet en het harde werk van ons team en onze leerlingen.

Hoewel we blij zijn met deze positieve ontwikkeling, begrijpen we dat er nog ruimte is voor verbetering. We blijven ons inzetten om de eindresultaten verder te verhogen en ervoor te zorgen dat al onze leerlingen de ondersteuning en begeleiding krijgen die ze nodig hebben om succesvol te zijn.

Schooljaar	Schoolweging CBS	Signaleringswaarde 1F	Landelijk Gemiddelde 1F	Behaalde Percentage 1F
2020-2021	37,84	85,0	93,3	82,3
2021-2022	37,67	85,0	93,3	90,3

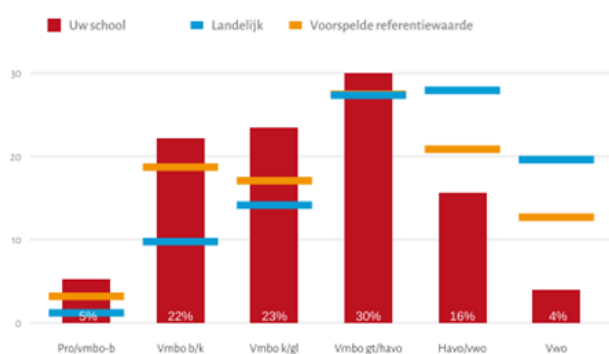


2022-2023	37,67	85,0	93,3	95,0
Gemiddelde 2020-2023	37,84	85,0	93,3	88,0

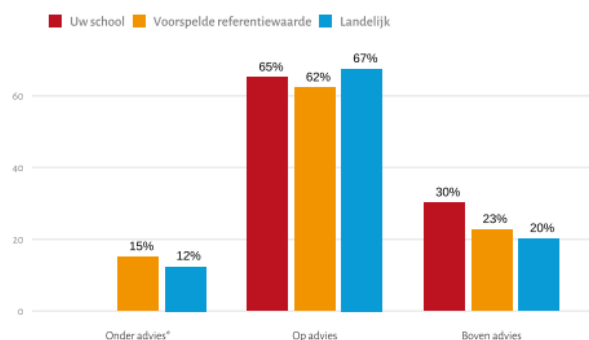
Schooljaar	Schoolweging CBS	Signaleringswaarde 2F/1S	Landelijk Gemiddelde 2F/1S	Behaalde Percentage 2F/1S
2020-2021	37,84	33,9	49,2	29,4
2021-2022	37,67	33,9	49,2	45,8
2022-2023	37,67	33,9	49,2	56,7
Gemiddelde 2020-2023	37,84	33,9	49,2	41,5

Eindadviezen

Wanneer we kijken naar de eindadviezen van de leerlingen dan zien we dat de percentages vanaf Pro/Vmbo-b tot en met Vmbo-gt/havo hoger liggen dan het landelijke gemiddelde en hoger dan de voorspelde referentiewaarde. De adviezen vanaf Havo/vwo en Vwo daarentegen zijn juist weer lager dan het landelijk gemiddelde en de voorspelde referentiewaarde.



Figuur 4.2 Verdeling basisschooladviezen. Op basis van de schooljaren 2018/2019, 2019/2020 en 2020/2021



* Vanwege te kleine aantallen worden geen cijfers gepresenteerd.

Figuur 7.1 Percentage oud-leerlingen dat in het voortgezet onderwijs boven, op of onder het basisschooladvies zit. Op basis van de uitstroomcohorten 2016/2017, 2017/2018 en 2018/2019

Schoolloopbaan

Veruit de meeste leerlingen (65%) zitten na drie op het voortgezet onderwijs wel op het advies dat zij hebben gekregen. Er zijn volgens de cijfers van het NCO nauwelijks leerlingen die naar de basisschool onder hun advies zitten. Echter 30% van de leerlingen zit na drie wel boven het advies dat zij hebben gekregen. Dat percentage ligt dan ook hoger dan het landelijk gemiddelde en hoger dan de voorspelde referentiewaarde. Deze cijfers laten zien dat er in de toekomst meer aandacht nodig is voor het kansrijk adviseren.



4. Onderwijsbeleid

4.1 Aanbod

De Petrus Dondersschool biedt de volgende vakken en methodes aan.

Onderdeel	Methode/aanpak	In welke groepen?
Taal	Schatkist	Groep 1-2
	Logo3000-woordenschat	Groep 1-3
	Veilig leren lezen	Groep 3
	Taalactief 4	Groep 4-8
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen (KIM-versie)	Groep 3
	BOUW	Groep 2-8
Technisch Lezen	Veilig Leren Lezen	Groep 3
	Atlantis	Groep 4-8
Begrijpend Lezen	Veilig leren lezen	Groep 3
	Humpie Dumpie	Groep 3-4
	Atlantis	Groep 4-8
	Nieuwsbegrip	Groep 4-8
Spelling	Veilig leren lezen	Groep 3
	Taalactief 4	Groep 4-8
	Letterster	Groep 5-8
Rekenen	Schatkist	Groep 1-2
	Wereld in Getallen 4	Groep 3-8
	Met Sprongen Vooruit	Groep 1-8
Schrijven	Schrijfdans	Groep 1-3
	Pennenstreken (blokschrift)	Groep 3-4
	Pennenstreken (verbondenschrift)	Groep 5-8
Wereldoriëntatie	Schatkist	Groep 1-2
	Wereldzaken – Tijdzaken – Natuurzaken	Groep 5-8
Studievaardigheden	Blits 2	Groep 5-8
Engels	Take it easy	Groep 7-8
Sociaal-emotionele vorming	De Vreedzame school	Groep 1-8
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	Groep 3-8
Techniek	Maak-o-theek	Groep 1-8
Koken	Smaaklessen	Groep 1-8



Lestijden

Onze leerlingen hebben les van maandag tot en met vrijdag, waarbij de reguliere schooldagen beginnen om 08.30 uur en eindigen om 15.30 uur, met uitzondering van woensdag, waarbij de lessen plaatsvinden van 08.30 uur tot 12.00 uur.

Volgens de wettelijke eisen dienen basisscholen en scholen voor speciaal basisonderwijs minimaal 7520 klokuren les te geven. In de eerste vier leerjaren betreft het minimaal 3520 klokuren, in de laatste vier leerjaren 3760 uur.

Om aan deze eisen te voldoen, heeft de Petrus Dondersschool ervoor gekozen de uren over de verschillende leerjaren te verdelen. De kleuterklassen hebben in totaal 880 uur les, de overige 120 uur wordt verdeeld over de leerjaren 3 tot en met 8, wat neerkomt op 20 extra uur over 6 leerjaren verdeeld. Hierdoor komt de totale onderwijstijd op 960 uur (i.p.v. 940).

Extra aanbod

Op de Petrus Dondersschool streven we ernaar om onze leerlingen een rijke leeromgeving te bieden die verder reikt dan het reguliere curriculum. We geloven in de kracht van brede talentontwikkeling en daarom hebben we naast ons vaste aanbod op de kernvakken nog een uitgebreid scala aan extra activiteiten en lessen voor onze leerlingen. Deze extra aanbodmogelijkheden omvatten muziek-, techniek-, media-, crea-, kooklessen.

Bij de Petrus Dondersschool hebben we het voorrecht om te kunnen samenwerken met een toegewijd team van vakdocenten die al meerdere jaren aan onze school verbonden zijn. Deze vakdocenten zijn gespecialiseerd in hun respectievelijke vakgebieden en brengen hun expertise en passie over op onze leerlingen.

Het uitgangspunt van ons extra aanbod is de brede talentontwikkeling van onze leerlingen. We zijn ervan overtuigd dat ieder kind unieke talenten en interesses heeft die aangemoedigd en ontwikkeld moeten worden. Door middel van deze diverse vakken en activiteiten willen we onze leerlingen de mogelijkheid bieden om hun talenten te ontdekken, te verkennen en te versterken.

4.2 Pedagogisch handelen

Wij hechten veel waarde aan het welbevinden van onze leerlingen, omdat we geloven dat een welbevinden en een veilig schoolklimaat een cruciale rol spelen in het leerproces van onze leerlingen. Ons doel is het creëren van een veilig schoolklimaat, waarin alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Groepsvorming is hierbij van groot belang, waarbij we aan het begin van het schooljaar speciale aandacht besteden aan het maken van groepsafspraken en het gebruik van De Gouden weken. Gedurende het hele jaar maken wij gebruik van de methode De Vreedzame School om een harmonieuze en vreedzame omgeving te waarborgen.

Groepsvorming en de Gouden weken

In deze eerste weken van het schooljaar richten we ons op het creëren van een positieve klassencultuur en het opbouwen van onderlinge relaties tussen leerlingen. We besteden speciale



aandacht aan teambuildingactiviteiten, kennismakingsspellen en het gezamenlijk opstellen van groepsafspraken. Tijdens deze periode werken we aan het opbouwen van vertrouwen, wederzijds respect en een gevoel van veiligheid binnen de groep.

De Vreedzame School

Deze methode heeft als doel het bevorderen van sociale competenties, conflictoplossing en democratisch burgerschap bij leerlingen. De Vreedzame School biedt een gestructureerd programma met lessen en activiteiten die gericht zijn op het ontwikkelen van sociale vaardigheden, zoals luisteren, samenwerken, empathie en het oplossen van conflicten op een vreedzame wijze. Hierbij wordt ook specifieke aandacht besteed aan diversiteit, inclusie en respect voor elkaars culturele achtergronden.

De Vreedzame School omvat onder andere de volgende elementen:

- [Wekelijkse lessen](#) waarin sociale vaardigheden, democratisch burgerschap en conflictoplossing centraal staan.
- [Leerlingen worden actief betrokken](#) bij het maken van groepsafspraken en het nemen van beslissingen binnen de klas en school.
- [Het inzetten van leerlingenmediatoren](#), die getraind zijn in het begeleiden van conflicten tussen medeleerlingen.
- [Het organiseren van klassenvergaderingen](#) en leerlingenraad om de participatie en verantwoordelijkheid van leerlingen te bevorderen.

Monitoring Veiligheid

Om een veilige en positieve leeromgeving te waarborgen, nemen we jaarlijks de Monitor Sociale Veiligheid af. Deze monitor wordt specifiek afgenomen bij de leerlingen in groepen 6,7 en 8. Het betreft een leerlingvragenlijst die ons inzicht geeft in de sociale veiligheid op school. Door middel van deze vragenlijst verzamelen we waardevolle informatie over de sociale omgang, het veiligheidsgevoel en eventuele incidenten. De gegevens die we verkrijgen uit de Monitor Sociale Veiligheid worden vervolgens geanalyseerd door onze intern begeleiders, waarna de uitkomsten gebruikt worden om het schoolklimaat te monitoren en indien nodig acties uit te zetten. Zo streven we ernaar om een veilige en positieve leeromgeving te creëren en te behouden voor al onze leerlingen.



4.3 Didactisch handelen

Op de Petrus Donderschool hanteren we het EDI (Expliciete Directe Instructie) model als leidraad voor ons didactisch handelen. Het EDI model is een effectieve onderwijsaanpak die zich richt op duidelijke en gestructureerde instructie, waarbij de leerkracht een actieve rol speelt in het leerproces van de leerlingen. Het model bestaat uit drie fasen: de ik-fase, de wij-fase en de jullie-fase.

1. In de **ik-fase** introduceert de leerkracht de les en legt hij/zij de nieuwe leerstof helder en gestructureerd uit aan de hand van concrete voorbeelden en modellen.
2. In de **wij-fase** worden de leerlingen actief betrokken bij het oefenen en inoefenen van de leerstof, waarbij de leerkracht ondersteuning biedt en de voortgang bewaakt.
3. In de **jullie-fase** krijgen de leerlingen de gelegenheid om zelfstandig de geleerde vaardigheden toe te passen en de opdrachten uit te voeren, waarbij de leerkracht begeleiding en feedback biedt.

Het EDI model zorgt voor een heldere structuur in de lessen, stimuleert actieve betrokkenheid van leerlingen en biedt ruimte voor differentiatie in instructieniveau.

In het schooljaar 2022-2023 is de Petrus Donderschool de inspectie van het onderwijs het didactisch handelen beoordeeld met een voldoende. De inspectie heeft geconstateerd dat in alle groepen de fasen van het EDI model goed werden toegepast. Dit bevestigt dat we als school op de goede weg zijn in ons didactisch handelen.

Echter, de inspectie gaf ons terug dat veel lessen nog sterk leerkracht gestuurd waren. Dit gaf ons belangrijke input voor verdere ontwikkeling. Om hierop in te spelen, hebben we het afgelopen jaar volop ingezet op de ontwikkeling van ons didactisch handelen. Als team hebben we ingezet op het activeren van leerlingen tijdens de jullie-fase, door het implementeren van samenwerkingsactiviteiten en opdrachten, met als doel de actieve betrokkenheid van leerlingen te vergroten en meer differentiatie in niveau tijdens de instructie mogelijk te maken.

Hiervoor hebben wij workshops, trainingen en collegiale consultaties georganiseerd waarin leerkrachten kennis en vaardigheden hebben opgedaan om actieve betrokkenheid van leerlingen te stimuleren.

LOVS

Voor de groepen 3 tot en met 8 maken we gebruik van het CITO Leerlingvolgsysteem (LOVS). Dit systeem biedt ons waardevolle inzichten in de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van taal, rekenen, spelling en technisch lezen. Het stelt ons in staat om de voortgang van elke leerling te monitoren en eventuele behoeften vroegtijdig te signaleren.

Naast de toetsen van het CITO LOVS en de methode gebonden toetsen, maken de leerkrachten op de Petrus Donderschool ook gebruik van hun eigen observaties. Deze aanvullende instrumenten stellen de leerkrachten in staat om de leerprestaties van de leerlingen te meten binnen het kader van de gebruikte lesmethoden. Door deze methode gebonden toetsen en observaties kunnen we een gedetailleerder beeld krijgen van de individuele groei en ontwikkeling van elke leerling.



Voor de kleuterklassen maken we gebruik van het KIJK! observatiesysteem, in combinatie met de observaties van de leerkrachten. KIJK! biedt een gestructureerde manier om de brede ontwikkeling van kleuters te volgen op het gebied van onder andere taal, motoriek, en sociaal-emotionele vaardigheden. Door de combinatie van KIJK! en de observaties van de leerkrachten kunnen we een compleet beeld krijgen van de groei en ontwikkeling van onze kleuters.

De gegevens die we verzamelen uit deze verschillende toetsen en observaties worden niet alleen gebruikt om het onderwijs te evalueren, maar ook om doelen te stellen voor het komende blok. Op basis van de verkregen informatie kunnen we gerichte interventies en instructies plannen die aansluiten bij de behoeften van elke leerling.

4.4 Zicht op ontwikkeling

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we volgens de kaders van de Inspectie van het Onderwijs zicht houden op de ontwikkeling en welke acties we hebben ondernomen naar aanleiding van het inspectiebezoek in het schooljaar 2022-2023.

Het hebben van zicht op de ontwikkeling van leerlingen omvat verschillende aspecten volgens de kaders van de Inspectie van het Onderwijs. Hieronder worden de belangrijkste punten beschreven:

- **Zorgstructuur:** Er dient een goede zorgstructuur aanwezig te zijn, waarin de leerlingenzorg en begeleiding systematisch en planmatig plaatsvinden. Dit omvat onder andere het in kaart brengen van de onderwijsbehoeften van leerlingen, het opstellen van groepsplannen en het monitoren van de voortgang.
- **Handelen van leerkrachten:** Het is van belang dat de zorgstructuur niet alleen op papier aanwezig is, maar ook daadwerkelijk wordt toegepast in het handelen van de leerkrachten. Zij dienen de onderwijsbehoeften van leerlingen te herkennen, hierop in te spelen en gerichte ondersteuning te bieden.
- **Kwaliteit van analyses:** Het analyseren van de resultaten is een belangrijk onderdeel van zicht op ontwikkeling. Het gaat hierbij om het verzamelen en interpreteren van data, zoals toetsresultaten, observaties en andere relevante informatie. De kwaliteit van deze analyses is essentieel voor het signaleren van trends, het maken van passende interventies en het evalueren van de effectiviteit van het onderwijs.

Bij het inspectiebezoek in het schooljaar 2022-2023 kregen we helaas geen voldoende op het onderdeel zicht op ontwikkeling. De inspectie constateerde dat de zorgstructuur op papier aanwezig was, maar nog onvoldoende werd toegepast in het handelen van de leerkrachten. Daarnaast gaven ze aan dat de kwaliteit van onze analyses van de resultaten nog verbetering nodig had.

Als reactie op deze bevindingen hebben de twee intern begeleiders ondersteuning ontvangen. Deze ondersteuning was gericht op het versterken van hun analysevaardigheden en het begeleiden van leerkrachten bij het analyseren van de resultaten in hun groep. We geloven namelijk dat leren van elkaar veel kan helpen bij het ontwikkelen van goede analyses.

De ontwikkeling van zicht op ontwikkeling zal een blijvend aandachtspunt zijn voor de Petrus Donderschool. We erkennen dat het analyseren van resultaten en het effectief inzetten van



interventies een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Om dit verder te ontwikkelen, zullen we meer tijd en ruimte faciliteren voor het gezamenlijk analyseren van resultaten. Dit kan plaatsvinden tijdens datavergaderingen, intervisiemomenten of specifieke overlegmomenten rondom zorg en begeleiding.

Tevens zullen we blijven investeren in de professionalisering van onze leerkrachten op het gebied van het analyseren van resultaten en het maken van onderbouwde actieplannen. Dit kan onder andere door middel van gerichte scholing, collegiale consultatie en interne begeleiding.



5. Ontwikkelingen onderwijs

5.1 Maatschappelijke opdracht

Naast het aanleren van de basisvaardigheden reken en taal heeft de Petrus Dondersschool ook een maatschappelijk opdracht namelijk; zorgen dat de leerlingen zich ontwikkelen tot volwaardige en betrokken burgers. Dit houdt in dat wij ons niet alleen moeten focussen op cognitieve vaardigheden, maar ook op sociaal-emotionele ontwikkeling en de ontwikkeling van morele waarden en normen.

Wij willen daarom meer aandacht besteden aan de ontwikkeling van zelfvertrouwen, weerbaarheid, empathie en respect voor anderen. Daarnaast willen wij de leerlingen begeleiden bij het ontwikkelen van een eigen identiteit, het maken van keuzes en het nemen van verantwoordelijkheid. Dit alles draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen en zorgt ervoor dat zij later als volwassenen actief en betrokken deelnemen aan de maatschappij.

Hierbij is het belangrijk wij hierbij niet alleen oog hebben voor individuele leerlingen, maar ook voor de diversiteit van de groep. Er moet ruimte zijn voor verschillen in achtergrond, cultuur, levensbeschouwing en seksuele voorkeur. Zo kunnen leerlingen leren omgaan met verschillen en zich ontwikkelen tot tolerante en respectvolle burgers.

5.2 Haagse Educatieve Agenda

Naast onze maatschappelijk opdracht moeten wij bij het stellen van onze ambities en doelen aansluiten bij de doelen die worden gesteld op gemeentelijk niveau. De gemeente Den Haag heeft verschillende ambities voor het onderwijs in Den Haag Zuidwest. Een aantal van deze ambities zijn:

Kwaliteit van onderwijs: het onderwijs in Den Haag Zuidwest moet van hoge kwaliteit zijn. Dit betekent dat er voldoende aandacht moet zijn voor de onderwijsresultaten van leerlingen, maar ook voor hun sociale en persoonlijke ontwikkeling.

Kansen voor alle kinderen: alle kinderen in Den Haag Zuidwest moeten dezelfde kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Dit betekent dat er extra aandacht moet zijn voor kinderen met een achterstand of specifieke onderwijsbehoeften.

Samenwerking tussen scholen: scholen in Den Haag Zuidwest moeten meer samenwerken om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en om ervoor te zorgen dat alle kinderen de beste kansen krijgen.

Ondersteuning van docenten: De gemeente wil dat docenten in Den Haag Zuidwest voldoende ondersteuning krijgen om hun werk goed te kunnen doen. Dit betekent bijvoorbeeld dat er voldoende bijscholingsmogelijkheden moeten zijn en dat er aandacht moet zijn voor de werkdruk van docenten.



5.3 Misse Visie

Visie

Op de Petrus Dondersschool werken leerkrachten en leerlingen in een veilige leeromgeving vanuit katholieke normen en waarden. Wij willen leerlingen kansrijke mogelijkheden bieden om hun talenten en vaardigheden te laten ontdekken en ontwikkelen. We vinden plezier maken en actief betrokken zijn belangrijk en hechten waarde aan een goede samenwerking tussen ouders, partners in de vreedzame wijk en de school: samen leren we kinderen elkaar te accepteren, respecteren en te helpen ontwikkelen tot zelfstandige wereldburgers.

Missie

Op de Petrus Dondersschool werken leerkrachten die plezier hebben in hun werk en handelen in het belang van de leerlingen door in basis voor iedereen hoge verwachtingen te scheppen. Er wordt gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen en de leerkrachten proberen de leerstof in een betekenisvolle context te plaatsen. Van de ouders verwachten we dat ze hun kind met plezier naar school brengen en de ontwikkeling van hun kind volgen. Ouders hebben vertrouwen in de school en worden actief betrokken. De leerlingen voelen zich veilig op school, ze worden gezien en mogen hun stem laten horen. We motiveren hen. We leren ze samenwerken, kritisch denken en kijken. Vriendschappen kunnen sluiten is heel belangrijk, daarom leren wij hun hoe ze conflicten op een goede manier kunnen oplossen. Door de inzet van mediators willen wij het eigenaarschap van de leerlingen hierin versterken.

Kernwaarden

Plezier – Veiligheid – Groei – Betrokkenheid – Eigenaarschap – Doelgericht - Enthousiasme
Oplossingsgericht

6. Strategische thema's

In dit hoofdstuk nemen we u mee in de strategische thema's die richting geven aan de ontwikkeling van de Petrus Dondersschool. Deze thema's zijn zorgvuldig gekozen en tot stand gekomen door een grondige analyse van verschillende factoren. Bij het bepalen van onze strategische koers hebben we gekeken naar de maatschappelijke opdracht waar we als school voor staan, de ambities die voortvloeien uit de Haagse Educatieve Agenda en niet te vergeten, de contextanalyse van onze eigen school.

Met speciale aandacht hebben we gekeken naar de plek waar onze school staat en wat dit vraagt van ons om te kunnen voldoen aan de behoeften en ontwikkeling van onze leerlingen. We beseffen dat deze thema's grote uitdagingen met zich meebrengen, maar we zijn vastberaden om ze aan te pakken en onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.

Om deze thema's concreet vorm te geven, we deze naar focuspunten die worden opgenomen in onze jaarplannen. We streven ernaar om verbindingen te leggen tussen de verschillende thema's. We



begrijpen dat niet alles tegelijk kan worden aangepakt. Door deze samenhang en afstemming tussen de focuspunten hopen we een krachtige en evenwichtige ontwikkeling van onze school te realiseren

Strategische thema's 2023-2027:

1. Het versterken van [basisvaardigheden](#).
2. Het ontwikkelen van goed [burgerschapsonderwijs](#).
3. De ontwikkeling van [ouderbetrokkenheid](#).
4. Het vergroten van [kansengelijkheid](#).

6.1 Basisvaardigheden

Het versterken van basisvaardigheden vormt de basis van ons onderwijs. We geloven dat een stevige basis in taal, rekenen van essentieel belang zijn voor een succesvolle schoolloopbaan van onze leerlingen. Daarom zullen we ons richten op het bieden van hoogwaardig onderwijs dat gericht is op het versterken van deze basisvaardigheden, zodat al onze leerlingen een solide basis hebben om op voort te bouwen.

[Ambities:](#)

- Het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten verstevigen.
- De kennis en vaardigheden versterken met betrekking tot het leesonderwijs en leesmotivatie.
- De kennis en vaardigheden versterken met betrekking tot het vergroten van de woordenschat van NT2 leerlingen om hun taalvaardigheid en spreekvaardigheid te verbeteren.

6.2 Burgerschap

Het ontwikkelen van goed burgerschapsonderwijs is het tweede thema. We erkennen dat het onderwijs niet alleen gericht moet zijn op het overbrengen van kennis, maar ook op het ontwikkelen van vaardigheden en attitudes die onze leerlingen voorbereiden op actief en verantwoordelijk burgerschap. We zullen onze leerlingen de mogelijkheden bieden om hun sociale en emotionele vaardigheden te ontwikkelen, hen leren omgaan met diversiteit en hen bewust maken van hun rol in de samenleving.

[Ambities:](#)

- Missie en visie op het gebied van burgerschap is zichtbaar in het onderwijs.
- De doorgaande wordt geborgd op het gebied van burgerschapsonderwijs.
- Aan de hand van de resultaten worden gegevens verzameld en geanalyseerd, om inzicht te krijgen, zodat het beleid kan worden bijgesteld.



6.3 Ouderbetrokkenheid

We geloven dat een sterke samenwerking tussen school en ouders essentieel is voor het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen. We zullen verschillende initiatieven en communicatiekanalen opzetten om ouders actief te betrekken bij het onderwijsproces. Samen met ouders willen we een omgeving creëren waarin kinderen zich gesteund voelen, waarin ouders worden betrokken bij besluitvorming en waarin gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt genomen voor het succes van elke leerling.

Ambities:

- Het uitbreiden van het activiteitenaanbod voor ouders, dat zich richt op de ouderschapskwaliteiten en vaardigheden te vergroten zodat zij hun kinderen effectief kunnen ondersteunen in hun schoolontwikkeling.
- Educatief partnerschap versterken.

6.4 Kansengelijkheid

Het vergroten van kansengelijkheid is ons vierde strategische thema. We streven ernaar om een inclusieve schoolomgeving te creëren waarin alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond of persoonlijke omstandigheden, gelijke kansen hebben op succesvol onderwijs. We zullen actief werken aan het identificeren en aanpakken van kansenongelijkheid, het bieden van extra ondersteuning waar nodig en het creëren van een stimulerende leeromgeving die alle leerlingen in staat stelt hun volledige potentieel te bereiken.

Ambities:

- Kennis en vaardigheden vergroten om een aanbod te kunnen creëren dat gericht is op het ontwikkelen van veerkracht, self-efficacy¹, motivatie en identiteitsontwikkeling.
- Kennis en vaardigheden vergroten van leerkrachten, zodat zij kinderen kunnen leren hoe ze doelen kunnen stellen, hun eigen leerproces kunnen plannen en evalueren, en effectieve studievaardigheden kunnen ontwikkelen.

¹ Self-efficacy is het geloof in het eigen vermogen om specifieke taken succesvol uit te voeren of doelen te bereiken. Het is een belangrijk concept binnen de psychologie en heeft invloed op motivatie, prestaties en welzijn.



7. Anders organiseren

In dit hoofdstuk beschrijven we de verandering in subsidie van het Leerkansen Profiel naar de Extra en Intensieve Leertijd. We beginnen met een beschrijving van de doelen van de subsidie Leerkansen Profiel in Den Haag en vervolgens gaan we in op de verandering en de gevolgen hiervan voor ons beleid en de inrichting van het onderwijs op de Petrus Dondersschool.

De verandering in subsidie heeft invloed op verschillende aspecten van ons beleid en de inrichting van het onderwijs:

- **Financiering:** We moeten rekening houden met de nieuwe financiële regelingen en verantwoordingsvereisten van de gemeente Den Haag. Dit kan betekenen dat we onze begroting en bestedingsplannen moeten herzien.
- **Activiteiten:** We moeten onze extra ondersteuningsactiviteiten en intensieve leertijd afstemmen op de nieuwe richtlijnen van de gemeente. Dit kan betekenen dat we bepaalde activiteiten moeten aanpassen, uitbreiden of juist stopzetten.
- **Samenwerking:** We zullen nauw samenwerken met andere scholen en partners binnen het onderwijsveld om ervaringen, kennis en best practices uit te wisselen met betrekking tot de nieuwe subsidie.

Doelen van de subsidie Leerkansen Profiel

Het Leerkansen Profiel was een subsidieprogramma van de gemeente Den Haag dat gericht was op het verkleinen van onderwijsachterstanden en het bevorderen van gelijke kansen voor alle leerlingen. De doelen van deze subsidie waren onder andere:

- Het bieden van extra ondersteuning aan leerlingen met een risico op achterstanden, zoals taal- en rekenachterstanden.
- Het stimuleren van een brede ontwikkeling van leerlingen, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel gebied.
- Het vergroten van de ouderbetrokkenheid en het versterken van de samenwerking tussen school, ouders en andere partners in de buurt.

Verandering naar Extra en Intensieve Leertijd

Recentelijk heeft de gemeente Den Haag besloten om het subsidieprogramma Leerkansen Profiel te vervangen door de Extra en Intensieve Leertijd. Deze verandering heeft gevolgen voor ons als school, aangezien we ons beleid en de inrichting van het onderwijs moeten aanpassen om aan de nieuwe eisen en doelen te voldoen.

De Extra en Intensieve Leertijd legt meer nadruk op het bieden van een intensieve begeleiding aan leerlingen met achterstanden. Het doel is om deze leerlingen de kans te geven hun achterstanden in te halen en hun kansen op een succesvolle schoolloopbaan te vergroten. Daarnaast blijft ook de brede ontwikkeling van leerlingen en de samenwerking met ouders en partners belangrijk.



Aanpassing van beleid en inrichting van het onderwijs

Om te voldoen aan de nieuwe subsidievoorwaarden en doelen van de Extra en Intensieve Leertijd, zullen we ons beleid en de inrichting van het onderwijs moeten aanpassen. Wij willen daarom inzetten op;

- **Differentiatie en individuele begeleiding:** We zullen onze aanpak differentiëren en meer individuele begeleiding bieden aan leerlingen met achterstanden. Dit willen wij doen door het inzetten van remedial teaching, gerichte interventies en intensieve ondersteuning op maat tijdens Extra Intensieve lesuren in de week. Dat betekent dat de helft van de groep naar extra activiteiten gaan zoals koken techniek en crea. De rest blijft bij de leerkracht met een onderwijsassistent zodat er nog intensiever gewerkt kan worden aan remedial teaching en of pre-teaching.
- **Schoollogopedie** Vanaf het schooljaar 2023-2024 zullen we de expertise van onze schoollogopediste inzetten om de ontwikkeling van het woordenschatonderwijs te bevorderen. We hebben besloten dat ze zich zal richten op het begeleiden van kleine groepen in de klas, zodat ze haar kennis effectief kan overdragen aan de leerkrachten. Daarnaast zal ze extra ondersteuning bieden aan leerlingen die moeite hebben met taal. We geloven sterk in de kracht van een groepsaankpak, omdat op deze manier meer leerlingen kunnen profiteren van de inzet van de schoollogopediste.
- **Samenwerking en ouderbetrokkenheid:** We blijven de samenwerking met ouders en partners in de buurt versterken, omdat hun betrokkenheid essentieel is voor het succes van de Extra en Intensieve Leertijd. We zullen ouders actief informeren en betrekken bij de onderwijsactiviteiten en hen ondersteunen bij het stimuleren van de ontwikkeling van hun kinderen.

Om ons aan te passen aan de nieuwe situatie, zijn de volgende stappen van belang:

- **Analyse:** We zullen een grondige analyse maken van de nieuwe richtlijnen en voorwaarden van de subsidie Extra en Intensieve Leertijd. Hierbij betrekken we ook de gemeente Den Haag en andere betrokken partijen om ervoor te zorgen dat we goed geïnformeerd zijn.
- **Beleidsaanpassing:** Op basis van de analyse zullen we ons schoolbeleid aanpassen aan de nieuwe subsidievereisten. We zullen de doelstellingen en activiteiten herzien om te voldoen aan de verwachtingen van de gemeente.
- **Communicatie en betrokkenheid:** We zullen open communiceren met het team, ouders en andere belanghebbenden over de veranderingen en de redenen daarachter. Teamleden zijn betrokken bij de plannen op studiedagen en ouders hebben via de MR en tijdens koffieochtenden hun input gegeven wat zij denken dat belangrijk is voor de ontwikkeling van hun kinderen. Ook in de toekomst zullen wij hen betrekken bij dit proces. We moedigen feedback en input aan om ervoor te zorgen dat iedereen zich betrokken voelt bij de aanpassingen.



De Rijke schooldag (Gelijke Kansen Alliantie)

Een andere belangrijke subsidie die we willen inzetten om de kansengelijkheid van onze leerlingen te vergroten, is de subsidie 'De Rijke Schooldag' van de Gelijke Kansen Alliantie. Deze subsidie biedt mogelijkheden om een aanbod te creëren dat zich richt op brede talentontwikkeling en dat aan de schooldag wordt toegevoegd. In de oude situatie van het Leerkansen Profiel ontvingen de kinderen zes extra uren die verweven waren in het rooster. Met de verandering naar de subsidie voor Extra en intensieve leertijd willen we toewerken naar het wijzigen van de schooltijden.

Ons streven is om de schooltijden zo in te richten er voldoende tijd overblijft om dit aanbod aan te bieden na schooltijd. Tijdens de regulieren lestijden zal het aanbod gericht zijn op de basisvaardigheden en Burgerschap. Maar omdat zowel ouders als leerkrachten hebben aangegeven dat zij het belangrijk vinden dat onze leerlingen, in het kader van kansengelijkheid, een aanbod krijgen dat zich richt op brede talentontwikkeling.

Om dit te realiseren, willen we de beschikbare middelen uit de subsidie 'De Rijke Schooldag' gebruiken. Hiermee kunnen we een gevarieerd en uitdagend aanbod creëren dat aansluit bij de brede talenten van onze leerlingen. Bij de invulling van dit aanbod betrekken we actief de input van leerkrachten, ouders en leerlingen. Daarnaast zoeken we de samenwerking op met de Erasmusschool en andere relevante partners in de wijk. Op deze manier streven we ernaar om een inclusieve leeromgeving te creëren die de talenten en kansen van al onze leerlingen bevordert.



8. Kwaliteitszorg

Wij streven naar een continue verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Kwaliteitszorg is een essentieel onderdeel van ons schoolbeleid. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we werken volgens de PDCA-cyclus en hoe we gebruik maken van een kwaliteitszorgkalender om de kwaliteit te bewaken en te verbeteren.

PDCA-cyclus:

Binnen onze school maken we gebruik van de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) als basis voor onze kwaliteitszorg. Deze cyclus helpt ons om systematisch en gestructureerd te werken aan het verbeteren van onze processen en resultaten. De PDCA-cyclus bestaat uit de volgende stappen:

- **Plan:** In deze fase stellen we doelen op en formuleren we concrete plannen om deze doelen te bereiken. We identificeren ook de benodigde middelen en verantwoordelijkheden.
- **Do:** In de uitvoeringsfase gaan we aan de slag met het uitvoeren van de plannen. We voeren activiteiten en interventies uit om de gewenste veranderingen te realiseren.
- **Check:** In deze fase evalueren we de resultaten en vergelijken we ze met de gestelde doelen. We analyseren gegevens en verzamelen feedback om te beoordelen of de beoogde verbeteringen zijn bereikt.
- **Act:** Op basis van de evaluatie en analyse nemen we beslissingen over eventuele aanpassingen of verbeteringen. We implementeren verbeteracties en stellen nieuwe doelen op voor de volgende cyclus.

Kwaliteitszorg

Binnen onze school streven we ernaar om te voldoen aan de indicatoren van de Inspectie van het Onderwijs, met name SKA2 en SKA3. Doelen en ambities worden in samen spraak met het team en input van ouders opgesteld en vastgelegd in de verschillende beleidsdocumenten. In het zorgplan en het schoolondersteuningsprofiel (SOP), worden onze doelen op het gebied van zorg vastgelegd.

De intern begeleiders spelen een belangrijke rol in het uitdragen van dit beleid en het ondersteunen van de leerkrachten bij de uitvoering ervan. Zij fungeren als de schakel tussen de zorgbehoeften van de leerlingen, de onderwijspraktijk en het zorgbeleid van de school.

Om de kwaliteitszorg te monitoren en bij te sturen, maken we gebruik van de kwaliteitsmatrix. Voor het invullen van de kwaliteitsmatrix betrekken we actief leerkrachten, ouders en andere stakeholders. Door middel van deze betrokkenheid krijgen we waardevolle input en feedback die ons helpt om de kwaliteit van ons onderwijs en de zorg te verbeteren.

We hechten veel waarde aan de dialoog en evaluatie. Samen met alle betrokkenen gaan we in gesprek om de resultaten en het beleid te evalueren. Op basis van deze evaluaties stellen we het



beleid bij en nemen we concrete acties om de kwaliteit van onze zorg en onderwijspraktijk te versterken.

Kwaliteitszorgkalender

Om de kwaliteitszorg binnen onze school te stroomlijnen en te borgen, maken we gebruik van een kwaliteitszorgkalender. Deze kalender is een toegankelijk document voor alle teamleden waarin alle activiteiten op het gebied van kwaliteit worden vastgelegd. De kwaliteitszorgkalender biedt een overzicht van de geplande activiteiten gedurende het schooljaar, zoals interne audits, evaluaties, teambijeenkomsten en scholingsmomenten.

Door het gebruik van de kwaliteitszorgkalender kunnen we de voortgang van onze kwaliteitszorgactiviteiten bewaken en zicht houden op de stappen die we ondernemen om de kwaliteit te verbeteren. Het helpt ons om georganiseerd te blijven en ervoor te zorgen dat er voldoende tijd en middelen worden besteed aan kwaliteit gerelateerde activiteiten.

Verantwoordelijkheden en participatie

We streven ernaar om de verantwoordelijkheden voor het bewaken van de kwaliteit steeds lager in de organisatie te leggen. Dit betekent dat we willen dat alle teamleden actief betrokken zijn bij het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Door de kwaliteitszorgkalender toegankelijk te maken voor alle teamleden, moedigen we participatie en gedeelde verantwoordelijkheid aan.

We stimuleren een cultuur waarin collega's worden aangemoedigd om feedback te geven, suggesties te doen en actief deel te nemen aan de evaluatie- en verbeterprocessen. Op deze manier streven we naar een continue verbetering van de kwaliteit op alle niveaus binnen onze school. Door deze aanpak kunnen we een cultuur van continue verbetering creëren en onze doelen op het gebied van kwaliteit bereiken.



9. 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.

9.1 Professioneel leiderschap

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.

9.2 Integraal personeelsbeleid

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 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:

9.3 Samenstelling team

De afgelopen jaren is het verloop van personeel hoog geweest en door het lerarentekort is het een uitdaging geweest om alle klassen bemand te krijgen met bevoegd personeel. Door het inzetten van ZZP'ers is het gelukt om voor elke klas een bevoegde leerkracht te krijgen.

Op dit moment bestaat het team van de Petrus Donderschool uit 37 medewerkers, waarvan er 4 worden ingehuurd als groepsleerkracht, 4 als vakdocent en een als onderwijsassistent.

De school heeft als ambitie om op termijn een vast team te creëren en minder afhankelijk te zijn van inhuur. Om dit doel te kunnen bereiken wordt veel aandacht besteed aan de werving van nieuwe medewerkers. Daarnaast investeert de school in het opleiden van personeel. Op dit moment zijn er 3 onderwijsondersteuners die de PABO volgen en zullen in schooljaar 2023-2024 nog eens twee starten met de opleiding. Een daarvan zal het zijnstroomtraject volgen en een de deeltijd PABO.

Wanneer we kijken naar de leeftijdsopbouw van het team. Is de grootste groep tussen de 31-40 jaar oud. De verdeling tussen mannen en vrouwen is op de Petrus Donderschool net als op veel andere scholen 75% vrouwen en 25% mannen.



9.4 Professionele cultuur

Op de Petrus Donderschool erkennen we het belang van een professionele cultuur voor het creëren van een positieve en stimulerende werkomgeving. Een professionele cultuur bevordert de samenwerking, persoonlijke groei en het collectieve succes van ons team. Het draagt bij aan de ontwikkeling van onderwijskundige en professionele vaardigheden en stimuleert een gezamenlijk gevoel van verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de school en haar leerlingen.

In onze ontwikkeling naar een professionele cultuur zijn de volgende aspecten van groot belang:

- **Vertrouwen en openheid:** Een professionele cultuur is gebaseerd op vertrouwen en openheid. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin alle teamleden zich veilig voelen om hun ideeën en zorgen te delen. Open communicatie moedigen we aan, zodat er ruimte is voor het delen van feedback, het stellen van vragen en het uitwisselen van ervaringen.
- **Samenwerking en teamontwikkeling:** We zien de waarde in van samenwerking binnen ons team. Het bundelen van onze krachten, vaardigheden en kennis leidt tot betere resultaten voor onze leerlingen. We stimuleren actieve samenwerking, collegiale ondersteuning en het delen van goede praktijken. Als team werken we samen aan het verbeteren van ons onderwijs en het realiseren van onze gezamenlijke doelen.
- **Reflectie en professionele groei:** Het streven naar een professionele cultuur omvat ook de bereidheid om te reflecteren op ons handelen en te investeren in onze eigen groei en ontwikkeling. We moedigen alle teamleden aan om kritisch naar zichzelf te kijken, feedback te ontvangen en te streven naar voortdurende verbetering. We stimuleren professionele groei door middel van scholing, training, intervisie en het delen van nieuwe onderwijsinzichten.

Wij zijn ons ervan bewust dat we ons in een fase van opbouw bevinden, waarin we nog nieuwe teamleden verwelkomen en waarin we actief streven naar de ontwikkeling van onze mensen, zowel op onderwijsinhoudelijk als professioneel gebied. Het ontwikkelen van een professionele cultuur staat centraal in onze groei en we zullen blijven investeren in het creëren van een omgeving waarin ons team kan bloeien en excelleren.

9.5 De gesprekkencyclus

Een effectieve gesprekkencyclus is een belangrijk instrument om deze ontwikkeling te stimuleren en te ondersteunen. Binnen de gesprekkencyclus conform de richtlijnen van de Laurentius Stichting willen we de persoonlijke ontwikkeling van onze collega's centraal stellen en deze koppelen aan de doelen waar de school aan werkt. We erkennen dat elke collega unieke behoeften en ambities heeft, en we streven ernaar om deze te ondersteunen en te faciliteren. Tijdens de ontwikkelingsgesprekken en beoordelingsgesprekken wordt er specifieke aandacht besteed aan het afstemmen van de persoonlijke ontwikkeling van de collega op de doelen van de school. Er worden concrete afspraken gemaakt en ondersteuning geboden om de persoonlijke groei en ontwikkeling van de medewerkers.



Onderdelen van de gesprekkencyclus:

De gesprekkencyclus conform de richtlijnen van de Laurentius Stichting omvat verschillende onderdelen die gericht zijn op het bevorderen van de persoonlijke ontwikkeling van onze collega's en het koppelen van deze ontwikkeling aan de school- en teamdoelen:

- **Ontwikkelingsgesprekken:** richten zich op de persoonlijke groei en ontwikkeling van de collega, waarbij de nadruk ligt op het verbinden van deze ontwikkeling aan de doelen waar de school aan werkt. Er wordt besproken op welke manier de collega kan bijdragen aan het behalen van de school- en teamdoelen en welke ondersteuning en ontwikkelingsmogelijkheden daarvoor nodig zijn.
- **Beoordelingsgesprekken:** vinden plaats aan het einde van een bepaalde periode en hebben als doel om het functioneren en de ontwikkeling van de collega te evalueren. Hierbij wordt ook gekeken naar de bijdrage van de collega aan de doelen van de school en hoe deze verder kan worden versterkt.

9.6 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

9.7 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.

Dit staat beschreven in Functiehuis Laurentius Stichting, juni 2022.



9.8 Laurentius leert

Stichtingsbreed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod. De komende jaren zullen wij werken aan het verder ontwikkelen van een professionele leercultuur. Waarbij Laurentius leert het digitale platform wordt waar leren en ontwikkelen van collega's samenkomen.

9.9 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. Dit staat beschreven in de Sollicitatiecode CAO-PO 2022-2023.

9.10 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.

9.11 Arbobeleid en ziekteverzuimbeleid en -protocol

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 verzuimgerelateerde problematiek.

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

- Arbobeidsplan
- Protocol medicijnverstrekking en medische handelingen op scholen



9.12 Werkverdelingsplan op schoolniveau

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 te worden door de (P)MR. De volgende documenten liggen hieraan ten grondslag:

- Factsheet Werkverdelingsplan
- Werkverdelingsplan



10. 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 directeurs 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 van onze school 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. Dat laatste betekent dat de lasten gelijk zijn aan de ontvangen baten. Het kan voorkomen dat de school tijdelijk negatieve resultaten heeft omdat er bijvoorbeeld sprake is van groei of extra investeringen in het onderwijs. Deze toegestane tekorten zijn dan opgenomen in de budgetbrief en komen ten laste van het eigen vermogen van de school.

De directeur van onze school realiseert vervolgens de begroting en legt, tevens vanuit zijn/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 directeurs 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 van onze school 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. 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.

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.



11.Regeling

11.1 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 (GCB), 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.

11.2 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

11.3 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

12. Vertrouwenspersoon

Onze school kent twee interne contactpersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen, omdat zij een of twee keer per jaar een bezoek brengen aan elke groep en dan uitleggen wat hun werkzaamheden zijn. Zij beschikken over een brievenbus waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven. De gegevens van de vertrouwenspersoon zijn opgenomen in de schoolgids.

