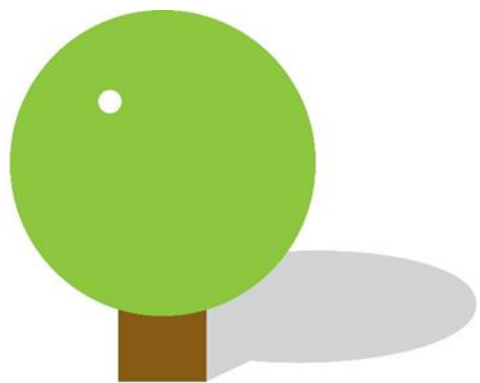


SCHOOLPLAN 2023-2027



de Buutplaats

INHOUD

INLEIDING	4
LEESWIJZER	4
ONDERTEKENING	5
1 KARAKTERISTIEK VAN DE SCHOOL	6
1.1 DE BUUTPLAATS, EEN VEILIGE SCHOOL	6
1.2 IDENTITEIT VAN DE SCHOOL.....	6
1.3 ONZE LEERLINGEN	7
1.4 HET TEAM	8
1.5 HUISVESTING.....	8
2 DE LAURENTIUSSTICHTING	9
2.1 ORGANISATIEMODEL	10
2.2 MEDEZEGGENSCHAP	11
2.3 REGELINGEN EN INTEGRITEITSCODE	11
2.4 DE MISSIE VAN DE LAURENTIUSSTICHTING	11
2.5 DE VISIE VAN DE LAURENTIUSSTICHTING	12
2.6 ONZE IDENTITEIT	12
2.7 ONZE KERNWAARDEN	12
2.8 THEMA'S EN AMBITIES	13
2.9 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING.....	15
2.10 KLACHTENREGELING	15
2.11 TOELATING, SCHORSING EN VERWIJDERING	16
2.12 ONDERWIJSKUNDIG BELEID LAURENTIUS	16
2.13 KWALITEITSZORG EN STRATEGISCH KWALITEITSMANAGEMENT.....	17
3 KWALITEITSBELEID	18
4 MISSIE, VISIE EN CONCEPT	22
4.1 DE MISSIE VAN DE SCHOOL	22
4.1.1 <i>Slogan van De Buutplaats</i>	22
4.1.2 <i>Kernwaarden van De Buutplaats</i>	22
4.2 VISIE EN CONCEPT	22
4.2.1 <i>Visie en concept van de onderbouw</i>	23
4.2.2 <i>Visie en concept voor de groepen 3 t/m 8</i>	24
5 SWOT-ANALYSE	26
5.1 STERKTE- EN ZWAKTEANALYSE.....	26
5.1.1 <i>Onze sterke kanten zijn</i>	26

5.1.2	Onze zwakke kanten zijn:	27
5.2	KANSEN EN BEDREIGINGEN.....	28
5.2.1	Kansen:.....	28
5.2.2	Bedreigingen:	28
6	EVALUATIE VOORGAANDE SCHOOLPLAN	29
7	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	32
7.1	METHODES EN METHODIEKEN	33
7.2	WERKWIJZE.....	34
7.3	LEERLINGENZORG	35
8	PERSONEELSBELEID	36
8.1	PROFESSIONEEL LEIDERSCHAP	36
8.2	INTEGRAAL PERSONEELSBELEID	37
8.3	FUNCTIEHUIS LAURENTIUS STICHTING	37
8.4	GESPREKKENCYCLUS	37
8.5	LAURENTIUS LEERT	37
8.6	LAURENTIUS WERKT	38
8.7	INTRODUCTIE EN BEGELEIDING NIEUWE MEDEWERKERS	38
8.8	ARBOBELEID EN ZIEKTEVERZUIMBELEID EN -PROTOCOL	38
8.9	WERKVERDELINGSPLAN OP SCHOOLNIVEAU	38
9	FINANCIEEL BELEID	39
10	SAMENWERKING MET ANDEREN	41
10	DOELEN.....	43
10.1	ONDERWERPEN VOOR HET JAARPLAN 2023-2024 (JAAR 1).....	43
10.2	ONDERWERPEN VOOR HET JAARPLAN 2024-2025 (JAAR 2).....	43
10.3	ONDERWERPEN VOOR HET JAARPLAN 2025-2026 (JAAR 3).....	44
10.4	ONDERWERPEN VOOR HET JAARPLAN 2026-2027 (JAAR 4).....	44
10.5	JAARPLANNEN.....	45
11	TOT SLOT.....	46

Inleiding

Dit schoolplan geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027 weer. Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) willen we vaststellen op welke onderdelen we ons de komende vier jaar willen richten om de kwaliteit van (het onderwijs op) de school te verhogen. Dit schoolplan zal dan ook fungeren als uitgangspunt voor de jaarplannen per schooljaar. Een uiteindelijke evaluatie van dit schoolplan zal plaatsvinden bij het opstellen van het nieuwe schoolplan (2027-2031)

Het schoolplan is opgesteld door de directie van De Buutplaats, in nauwe samenwerking met het team en de medezeggenschapsraad. Tevens zijn de leerlingenraad en ouders van de school hierbij betrokken. Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur. Het is vervolgens verstuurd aan de inspectie.

Leeswijzer

In dit schoolplan wordt gestart met een karakterschets van de school, waaronder een beschrijving van onze leerlingpopulatie.

In hoofdstuk 2 beschrijven wij de uitgangspunten van onze stichting: de Laurentius Stichting.

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

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

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

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

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

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

Alle bijlagen waarnaar in dit schoolplan verwezen worden, zijn verkrijgbaar op school- of op stichting niveau.

Ondertekening

Directeur
Kim Warners

Datum:
Plaats: Den Haag

College van bestuur
Klaas Tigelaar

Datum:
Plaats: Delft

Voorzitter medezeggenschapsraad
Ayhan Yildiz

Datum:
Plaats: Den Haag

1 Karakteristiek van de school

School:	RKBS De Buutplaats
Brinnummer:	07AK
Directeur:	Kim Warners
Adres:	Hoefkade 677, 2525 LE Den Haag
Telefoon:	070 380 1982
E-mailadres:	buutplaats@laurentiusstichting.nl
Website:	https://www.bsdebuutplaats.nl
Bestuurskantoor nummer:	40928
Bestuur:	Laurentius Stichting
Bezoekadres:	Burgemeestersrand 59, 2625 NV Delft
Telefoon:	015-2511440
email:	info@laurentiusstichting.nl
website:	www.laurentiusstichting.nl

1.1 De Buutplaats, een veilige school

De naam van onze school is bewust gekozen. Een buutplaats is een plaats waar je veilig bent tijdens een spel, zoals bij verstoppertje. Wij vinden dat school een plek moet zijn waar kinderen zichzelf kunnen zijn, waar ze zich veilig voelen en zich goed kunnen ontwikkelen. Zo'n school is De Buutplaats. Uw kind zal zich bij ons snel thuis voelen. Plezier in leren vinden we belangrijk. Want kinderen die met plezier naar school gaan, leren beter.

1.2 Identiteit van de school

De Buutplaats maakt onderdeel uit van de Laurentius Stichting. De ambities en praktijken van de Laurentius Stichting zijn geworteld in de katholieke, levensbeschouwelijke identiteit waarvan wijzelf de levende dragers zijn. Leren, het worden van een persoon, is een gelovige praktijk. Binnen de Laurentius Stichting geloven wij in onze leerlingen. In hun vallen en opstaan. In het vergeven zijn en worden, het steeds weer opnieuw beginnen. Wij geloven ook in solidariteit, in het uitsteken van onze handen naar elkaar. En we geloven in gastvrijheid: elk kind is welkom en is ons dierbaar.

De Buutplaats is een interculturele school zijn en staat open voor kinderen met verschillende achtergronden. De school wordt vooral bezocht door kinderen met een Islamitische achtergrond. Het geloof speelt in het leven van ouders en kinderen een grote rol. Tijdens de Ramadan doen veel kinderen bijvoorbeeld mee met het vasten. In onze omgang met kinderen en ouders staan algemene waarden als naastenliefde, verdraagzaamheid en respect centraal. Een goed mens zijn is de belangrijkste opdracht. Door de kinderen kennis te laten maken met verschillende godsdiensten en culturen proberen we de nadruk te leggen op de overeenkomsten. Elk jaar besteden wij aandacht aan het Kerstfeest en Pasen, tevens aan het Offerfeest en (het einde van) de Ramadan (Eid-al-fitr of Suikerfeest). Daarnaast wordt op laagdrempelige manier ook aandacht gegeven aan andere religieuze feesten.

1.3 Onze leerlingen

In de afgelopen drie schooljaren hadden wij het volgende aantal leerlingen:

2020-2021: 203 leerlingen (1 oktober-telling)

2021-2022: 174 leerlingen (1 oktober-telling)

2022-2023: 186 leerlingen (1 februari-telling)

In de komende drie schooljaren verwachten wij het volgende aantal leerlingen:

2023-2024: 186 leerlingen (1 februari-telling)

2024-2025: 191 Leerlingen (1 februari-telling)

2025-2026: 194 leerlingen (1 februari-telling)

De kinderen zijn verdeeld over 9 groepen (2022-2023). Er zijn 2 gemengde kleutergroepen 1-2. Hierin zitten dus kleuters van groep 1 en groep 2 door elkaar. Daarnaast is er één instroomgroep (groep 1). Het onderwijs vanaf groep 3 wordt gegeven aan jaargroepen.

De Buutplaats heeft een driejaarsgemiddelde schoolweging van 39,51. Het is een school met verschillende culturen, voor de meeste kinderen is Nederlands niet de moedertaal. Daarmee vormt de populatie van de school een afspiegeling van de wijk. Er wonen bijna geen leerlingen met een Nederlandse achtergrond in dit deel van Den Haag.

De school wordt bezocht door leerlingen met veel verschillende achtergronden. Het overgrote deel is van Turkse of Marokkaanse afkomst. Vaak zijn de leerlingen zelf wel in Nederland geboren. Een kleiner deel komt uit diverse andere landen. Ook een groot deel van de ouders is in Nederland geboren. Een belangrijk kenmerk van onze leerlingen is dat ze te maken hebben met twee of meer talen, waarbij het Nederlands in de meeste gevallen de tweede taal is. Hoewel een steeds groeiend aantal ouders zich goed in het Nederlands kan uitdrukken, gebeurt het vaak dat een kind in de eigen taal is grootgebracht en dus als peuter en kleuter de Nederlandse taal minder goed beheerst.

1.4 Het team

Op de Buutplaats werken de volgende mensen samen aan het onderwijs voor de kinderen;

- de **directeur** heeft de algehele leiding over de school;
- de **groepsleerkrachten** verzorgen de lessen en zijn direct verantwoordelijk voor het onderwijs aan de kinderen;
- de bouwcoördinatoren (1 onderbouw, 1 midden/bovenbouw) hebben de bevoegdheid om leerkrachten aan te spreken, binnen de gestelde kaders, op afspraken en zaken, die voortvloeien uit besluiten van de bouwgroepvergadering en de teamvergadering, dan wel zaken m.b.t. het schoolbelang. Daarnaast zijn zij deel van het managementteam op school en hebben derhalve management ondersteunende taken;
- de **intern begeleiders** (IB'ers) zijn verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. Zij hebben hierbij coördinerende en begeleidende taken en helpen leerkrachten en ouders met hulpvragen over kinderen. Daarnaast zijn zij deel van het managementteam op school en hebben derhalve management ondersteunende taken;
- de **gymnastiek-leerkracht** geeft 2 x per week gymles aan groep 3 t/m 8;
- de **leraarondersteuners** zijn er om leerlingen in kleine groepjes nog meer ondersteuning te kunnen geven
- de **pedagogisch medewerker** verzorgt het onderwijs aan de instroomgroep;
- de **conciërges** hebben diverse taken die niet direct met het onderwijs te maken hebben, maar wel belangrijk zijn zoals de zorg voor het gebouw, en faciliteiten;
- één **administratief medewerker** zorgt voor de administratieve taken.

1.5 Huisvesting

De Buutplaats is gevestigd in 2 gebouwen, waarvan 1 hoofdgebouw aan de Hoefkade en 1 dependance aan de Stortenbekerstraat. De 2 gebouwen zijn met elkaar verbonden door het schoolplein. De school bevindt zich vlakbij de Haagse markt. Het onderhoud en beheer van de schoolgebouwen is een verantwoordelijkheid van het schoolbestuur en wordt bovenschools georganiseerd. Aan de hand van een meerjaren onderhoudsplan wordt gestructureerd technisch onderhoud aan het schoolgebouw uitgevoerd. Hieronder valt ook het preventief onderhoud en alle wettelijke keuringen aan alle technische installaties zoals aanwezige gasinstallaties, elektra en brandmeldcentrales. De opvolging van inspecties door de veiligheidsregio op brandveiligheid en de milieudienst als toezichthouder energiebesparing en duurzaamheid worden bovenschools ondersteund en opgevolgd. De facilitaire dienstverlening zoals schoonmaak, onderhoudscontracten en afvalverwerking worden door de centrale inkoop- en contract management afdeling georganiseerd.

2 De Laurentius Stichting

De Buutplaats maakt onderdeel 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.

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

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.

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.

College van bestuur

Naam	Bezoldigde functies
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

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

2.1 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.

2.2 Medezeggenschap

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

2.3 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

Bovengenoemde documenten zijn te vinden op de website van de Laurentiusstichting (<https://www.laurentiusstichting.nl/>) of zijn op te vragen bij het bestuur.

2.4 De missie van de Laurentius Stichting

De missie van Laurentius is 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. Nieuwsgierigheid naar elkaar en onze wereld koesteren we als het zaadje voor onze toekomst.

2.5 De visie van de Laurentius Stichting

Wij vinden de relatie met elkaar essentieel voor onze organisatie, zij is de veilige basis van elke persoonsvorming. Daarom geven wij ruimte aan **het hele kind** zodat zij/hij kan groeien in de ontwikkeling van haar/zijn eigenheid. Dat is de inzet van onze organisatie de Laurentius 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, je leert altijd van en met elkaar. 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 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.

Dus: wat voor onze leerlingen geldt, gaat ook op voor ons, **de mensen die werken bij de Laurentius**. Ook wij gaan uit van de groeikracht die onze eigen ontwikkeling is.

Samenwerken en samenzijn geven ons daarin plezier. Wij kijken graag bij elkaar in de keuken, precies zoals we dat graag zien bij onze leerlingen. Leren is onze corebusiness en dat doen wij zelf ook. We willen doorgroeien, onze eigenste 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 een eenduidig pedagogisch en onderwijskundig verwachtingspatroon is onze droom en toekomstvisie.

2.6 Onze identiteit

Als de Laurentius laten wij ons kennen door verbinding. Dat is het anker van alles wat wij en onze kinderen doen: ons samenwerken, samenzijn en de blijdschap die wij daaraan beleven. In solidariteit staan wij naast elkaar en steken onze handen naar elkaar uit als we struikelen. De menselijke maat gaat ons aan het hart. Precies daar 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 traditie.

2.7 Onze kernwaarden

Samen werken en leren wij met onze kinderen en 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 die wij terugzien in onze lerende kinderen.

Toekomstgericht is elke stap die wij in alle gezamenlijkheid overwegen en nemen.

2.8 Thema's en ambities

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 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.

2.9 Algemene Verordening Gegevensbescherming

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.

Bijlagen:

- Privacy statement
- Privacy beleid

2.10 Klachtenregeling

De Buutplaats doet er alles aan om onderwijs te geven van hoog niveau. Ook werken we er hard aan om te zorgen voor een goede sfeer op onze school. Leerlingen, medewerkers én ouders moeten zich prettig en veilig voelen. Desondanks kan het gebeuren dat iemand niet tevreden is over de gang van zaken en een klacht heeft.

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/ kindcentrumniveau 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/ kindcentra 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.

2.11 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 voorafgegaan 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

2.12 Onderwijskundig beleid Laurentius

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, (beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel);
- 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 het strategisch beleidsplan 2023-2027 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.

2.13 Kwaliteitszorg en strategisch kwaliteitsmanagement

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.

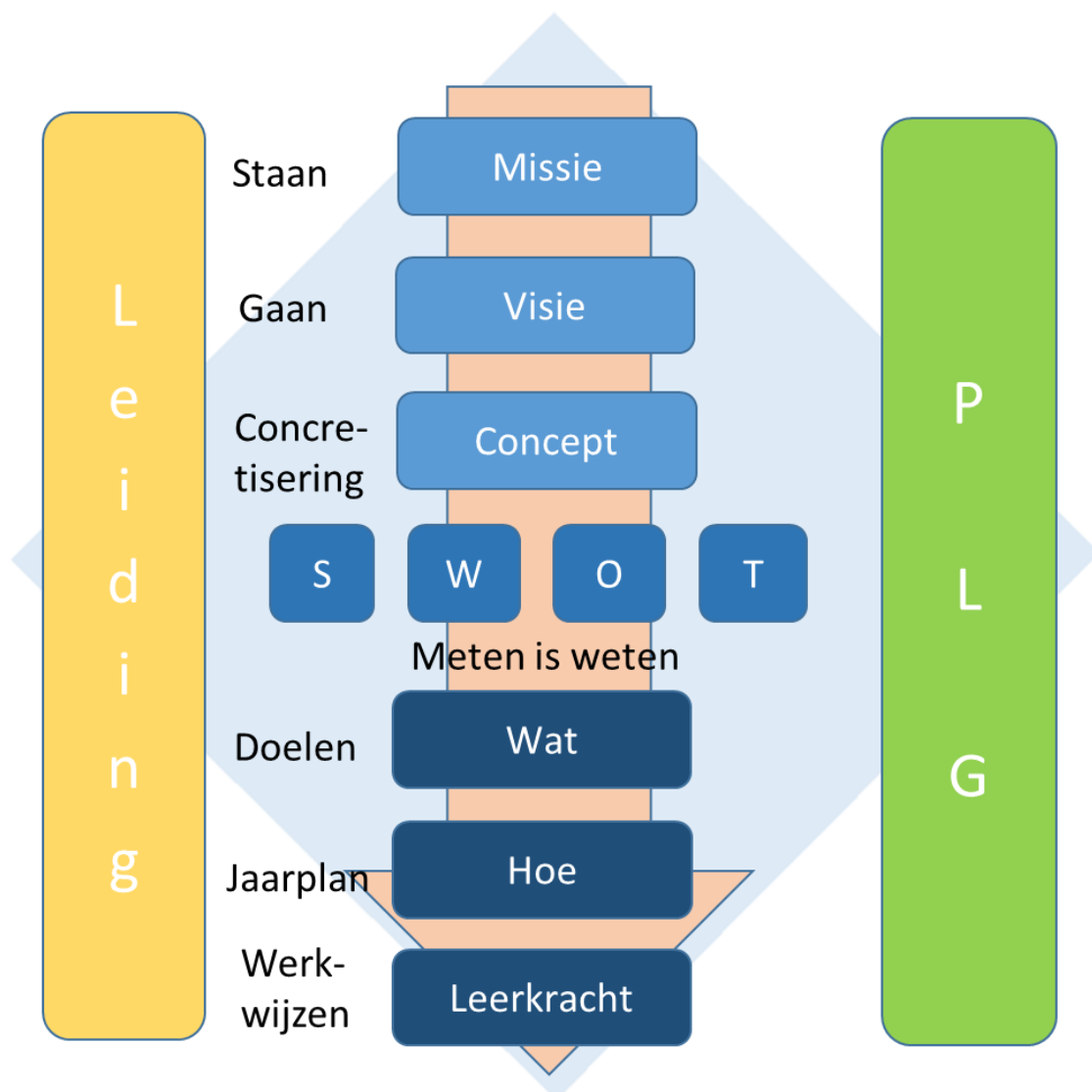
3 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid beschrijft de zorg voor de kwaliteit (de kwaliteitszorg) van de Buutplaats. Het is het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs systematisch te onderzoeken, te verbeteren, te borgen, en openbaar te maken.

Bij kwaliteitszorg stellen we onszelf de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die informatie?

Wij werken hierbij met het onderstaande model



Missie

Kwaliteit start bij de missie van de school. De missie is een korte en bondige beschrijving van waar wij voor staan. De missie geeft aan wie wij zijn en wat we doen en beschrijft de kernactiviteit van de school. Het gezamenlijk formuleren van een missie geeft richting en bestaansrecht aan de school en ons team en verbindt ons bij het uitvoeren van ons werk.

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 een gemeenschappelijk toekomstbeeld dat expliciet is beschreven. Ten minste beschrijven wij helder onze visie op pedagogiek, didactiek, leerstofaanbod, leerlingenzorg en contacten met ouders.

Concept

Het concept beschrijft hoe onze visie in de praktijk wordt vormgegeven. Het concept is een concretisering van de eerder beschreven missie en visie en beschrijft wat er te zien is in de klassen, welk leerkrachtgedrag daarbij past en wat de kinderen wel of niet doen.

Sterkte-zwakte analyse

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

Hiervoor gebruiken wij verschillende instrumenten:

a. Tevredenheidsonderzoek

Jaarlijks nemen wij bij leerlingen en ouders anoniem de vragenlijst van Scholen op de kaart van de PO-raad af. Dit geeft een goed beeld van hoe ouders en kinderen 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.

b. Leerresultaten

Met de uitslagen van de toetsen in ons leerlingvolgsysteem, maken wij regelmatig, maar ten minste twee maal per jaar, een uitgebreide analyse van de leerresultaten op schoolniveau. Voor een compleet overzicht van de toetsen die wij afnemen verwijzen wij naar ons toetsrooster.

Doelen

Vanuit de missie, de visie en het concept formuleren wij lange termijn doelen, waarmee we de beschreven situatie kunnen benaderen. De doelen worden gekozen op basis van het verschil tussen de huidige, gemeten, situatie en de streefsituatie en worden in eerste instantie in het schoolplan over 4 jaren verdeeld.

Schoolplan

Bovenstaande onderdelen worden een keer per vier jaar opgesteld en vastgelegd in het schoolplan.

Jaarplan

In onze jaarplannen vertalen we deze lange termijn doelen in kleinere stappen tot een SMART opgesteld uitvoeringsplan. SMART staat voor:

- Specifiek
- Meetbaar
- Acceptabel
- Realistisch
- Tijdgebonden

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 de betrokken personen. We kunnen achteraf nagaan of het doel bereikt is, binnen een vooraf vastgestelde tijd. Ook stellen we vooraf vast welke succescriteria we hanteren om achteraf te kunnen vaststellen of het doel bereikt is. Door deze laatste toevoeging wordt het plan van aanpak niet alleen een instrument om kwaliteit te verbeteren, maar ook een instrument om kwaliteit te meten.

Kwaliteitscyclus

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

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

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

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

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

Daarmee zijn we dus automatisch weer uitgekomen bij fase 1 (de Plan-fase) en wordt de cyclus opnieuw doorlopen. Voor meer informatie verwijzen wij u graag naar ons zorgplan, zie hiervoor onze website, www.bsdebuutplaats.nl.

Vastlegging en borging

Om ervoor te zorgen dat, ook na uitvoering van de jaarplannen, de behaalde kwaliteit gewaarborgd blijft, zal elke definitief vastgestelde beleidsregel worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. Hierin staat, na afloop van het proces, weergegeven welke werkwijzen de school volgt om de onderwijskwaliteit te behalen en te behouden.

Leerkrachtgedrag

Bij bepaald beleid hoort een bepaald leerkrachtgedrag. Dit gedrag is deels vastgelegd in de wet op de beroepen in het onderwijs. In deze wet worden de bekwaamheidseisen van leerkrachten beschreven. Verder regelt de wet dat scholen beleid ontwikkelen voor het onderhouden van de bekwaamheid van hun personeel. In ons scholingsbeleid is beschreven hoe de leerkrachten gemotiveerd en ondersteund worden bij het werken aan de eigen professionele ontwikkeling. De ontwikkeling kan plaatsvinden op teamniveau (teamontwikkeling) en op individueel niveau. Deze ontwikkelingen zullen altijd plaats vinden in het verlengde van de eerder beschreven doelen van de school.

Verantwoording

Wij leggen regelmatig verantwoording af over de kwaliteit van de school. Dit doen wij door middel van periodieke evaluaties van het jaarplan (hier is het gehele team bij betrokken). De evaluaties bepreken wij met de MR en met het bestuur. Twee keer per jaar heeft de directie een managementgesprek met het bestuur. Daarnaast zijn er de gesprekken inzake de begroting en financiële kwartaalrapportages die de directie en een MT lid hebben met het bestuur en de controller. Onze intern begeleiders hebben periodiek gesprekken met de beleidsmedewerkers van Onderwijs en Kwaliteit.

Uitslagen van tevredenheidsspeilingen

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.

Jaarplannen

In onze jaarplannen evalueren wij voorafgaande aan elke schoolvakantie de voortgang van de ontwikkelingen. Deze evaluaties worden steeds gedeeld met het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Aan het einde van het (school-)jaar evalueren wij in ons jaarplan of de door ons nagestreefde doelen zijn behaald. Ook deze evaluatie wordt gedeeld met het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad.

Jaarverslag en schoolgids

In het jaarverslag leggen wij verantwoording af over het door ons gevoerde beleid en de door ons behaalde resultaten. Zo wordt het resultaat van alle ontwikkeltrajecten die in het afgelopen jaar centraal hebben gestaan benoemd. Ook worden de geplande trajecten voor het komende schooljaar bekend gemaakt. Deze verantwoording wordt jaarlijks opgenomen in de schoolgids. Deze kunt u vinden op onze website: [Basisschool de Buutplaats \(bsdebuutplaats.nl\)](http://Basisschool de Buutplaats (bsdebuutplaats.nl))

Schoolplan

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

4 Missie, visie en concept

4.1 De missie van de school

De missie is een korte en bondige beschrijving van waar wij voor staan. De missie geeft aan wie wij zijn en wat we doen en beschrijft de kernactiviteit van de school. De Missie van de Buutplaats bestaat uit een slogan en 3 kernwaarden.

4.1.1 Slogan van De Buutplaats

Onze slogan luidt: SAMEN LEREN!

4.1.2 Kernwaarden van De Buutplaats

Onze Kernwaarden zijn:

- **Veiligheid en vertrouwen**
Wij hebben vertrouwen in elkaar. Vertrouwen geven en ervaren geeft een gevoel van (sociale en fysieke) veiligheid, competentie en plezier.
- **Ambitie**
We zijn een multiculturele binnenstadsschool met ambitieuze medewerkers en leerlingen en dat zien we terug op onze school.
- **Beweging**
Wij zijn als school continu in beweging.

Veiligheid en vertrouwen

Wij zijn een Vreedzame School. Wij proberen binnen onze school een veilige omgeving te hebben voor onze medewerkers, de ouders en onze leerlingen.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich thuis voelen op onze school en zich veilig voelen om zo veel mogelijk te kunnen leren.

Veiligheid betekent voor ons ook dat we in een open cultuur met elkaar samenwerken, waarin we zorgvuldig communiceren. **Vertrouwen** in elkaar is hierbij de basis. Kinderen en volwassenen kunnen met plezier naar school gaan. We spreken daarvoor duidelijke gedragsregels af en spreken elkaar aan op gewenst en ongewenst gedrag

Ambitie

Wij werken met enthousiasme en ijver aan een sfeervolle, kansrijke en veilige leeromgeving. We zijn een multiculturele binnen stadsschool met **ambitieuze** medewerkers en leerlingen en dat zien we terug op onze school. Tegelijkertijd zijn we trots op de school die we zijn en de medewerkers en leerlingen die deze school maken. We leren van onze tegenslagen en genieten van onze successen.

Beweging

Wij zijn als school continu in **beweging**. We verbreden onze horizon door goed op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen het onderwijs en deze toe te passen binnen onze school, zodat onze leerlingen op de toekomst zijn voorbereid.

4.2 Visie en Concept

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 een gemeenschappelijk toekomstbeeld dat expliciet is beschreven.

Het concept beschrijft hoe onze visie in de praktijk wordt vormgegeven. Het concept is een concretisering van de eerder beschreven missie en visie en beschrijft wat er te zien is in de klassen.

4.2.1 Visie en concept van de onderbouw

Visie op leren van de onderbouw

Op de Buutplaats willen we de kleuters de wereld laten ontdekken door middel van breed spel. Binnen betekenisvolle thema's leren en spelen de kinderen samen in een uitdagende en (taal-) rijke speelleeromgeving.

We volgen kinderen hierbij in hun ontwikkeling en stemmen het aanbod vervolgens af op hun leerbehoefte. Hierbij is speciale aandacht voor taalonderwijs en uitbreiding van de woordenschat.

Door heldere instructies in kleine groepjes, helpen we de kinderen zich de gestelde doelen eigen te maken. Verwerking en extra instructie vindt plaats door het maken van werkjes op maat en door doelgericht spel.

Op deze wijze bieden we een breed beredeneerd aanbod aan, aansluitend op de doelen en de werkwijze van groep 3.

Omdat we ervan overtuigd zijn dat kinderen ook thuis veel leren, is de samenwerking met ouders hierbij van cruciaal belang.

Concept onderbouw

1. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen en leggen dit vast in het leerlingvolgsysteem Kijk! (beredeneerd aanbod, hierbij gebruiken we activiteiten uit Piramide digitaal, die aansluiten bij de doelen van Kijk!). We doen dit regelmatig en op van tevoren vastgestelde momenten in het schooljaar.
2. Vanuit ons leerlingvolgsysteem stellen we doelen voor de vakgebieden taal, rekenen, sociaal-emotioneel en motoriek
 - a. voor de groep
 - i. de gehele groep
 - ii. kleinere groepen (jaargroepen en/of niveaugroepen)
 - b. voor individuele leerlingen (afstemming op maat).
3. We verzorgen het onderwijs middels thema's uit Piramide digitaal (of door zelf thema's te bedenken) en stemmen deze af met Kinderspeelzaal De Buutplaats.
4. De kinderen spelen daarbij veelvuldig in hoeken. Hierbij zorgen we ervoor dat deze speelhoeken een rijke en uitdagende speelleeromgeving vormen, waar de kinderen met de gestelde doelen in aanraking komen, doordat we deze doelen expliciet aan de speelhoeken hebben verbonden.
5. De leerkracht kan extra aandacht geven aan het behalen van een doel met individuele leerlingen, door zich tijdens het spel aan een leerling te verbinden en, vanuit de doelen, aan te sluiten bij het spel en mee te gaan spelen.
6. In de gehele groep is er veel aandacht voor geleid spel; met name voor het behalen van doelen op het gebied van motorische of sociaal-emotionele ontwikkeling.
7. We bieden leerstof aan in kleine kringen die geformeerd zijn op basis van de door ons gestelde leerdoelen.

8. Hierbij besteden we expliciet en planmatig aandacht aan woordenschatonderwijs door het programma van Logo3000 toe te passen. Hiertoe laten we de thema's aansluiten bij die van de gebruikte methode.
9. Behalve door het volgen van kringen en tijdens het spel, werken de kinderen ook aan de gestelde doelen door het uitvoeren van opdrachten en werkjes. Deze worden op niveau gekozen.
10. Tijdens de kring, werk en spel, observeren wij de kinderen planmatig en bewust, waarna we de ontwikkeling registreren in ons leerlingvolgsysteem Kijk! (beredeneerd aanbod)
11. Bij dit hele proces betrekken wij ouders veelvuldig door hen te informeren over de ontwikkeling van hun kind en hen actief te betrekken bij het leerproces.
12. Bij de kleuters wordt de basis gelegd voor sociale competentie en democratisch burgerschap door De Vreedzame school.

4.2.2 Visie en concept voor de groepen 3 t/m 8

Hieronder beschrijven wij de visie voor de groepen 3 t/m 8. Deze visie-uitspraken worden steeds direct geconcretiseerd door beschrijving van het concept (*cursief geschreven*)

Het onderwijs, en de volledige invulling ervan, is op de Buutplaats voornamelijk gericht op het leren van de kinderen. Daarmee bedoelen we dat we er alles aan doen om de vaardigheden en kennis bij de kinderen voortdurend -en duurzaam- te vergroten en te verbeteren. We volgen de ontwikkeling van onze leerlingen en leggen dit vast in ons leerlingvolgsysteem ESIS. We streven ernaar kinderen, ten opzichte van zichzelf, steeds te laten groeien en het geleerde langdurig te laten beklijven.

Hierbij richten wij ons in eerste instantie op de kernvakken Nederlandse Taal en Rekenen en Wiskunde. Daarnaast zijn wij een Vreedzame School, waarbij we veel aandacht besteden aan sociale competentie en democratisch burgerschap. Aanvullend hierop bieden we de kinderen een zo breed mogelijke ontwikkeling aan binnen de zaakvakken (zoals aardrijkskunde, geschiedenis, techniek, natuur en verkeer), sociaal-emotionele ontwikkeling, bewegingsonderwijs, kunstzinnige vorming en Engelse taal.

We gebruiken hiervoor eigentijdse methodes. We zorgen dat we deze cyclisch evalueren en eventueel vervangen. Om het onderwijs zo effectief mogelijk te laten plaatsvinden, maken we gebruik van eenduidige didactische modellen en werkvormen. Hierbij vinden we het van groot belang dat de kinderen steeds betrokken zijn en, ook tijdens de instructie, geactiveerd worden om zich het geleerde eigen te maken.

We hanteren hiervoor het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI).

De instructie wordt gebaseerd op heldere leerdoelen voor de groep, waarmee we een convergente differentiatie nastreven (alle leerlingen doen mee aan een klassikale instructie). We stemmen de leerstof af door voortdurend na te gaan of kinderen de leerstof hebben begrepen en beheersen en, indien nodig, extra leertijd in te plannen om hier alsnog voor te zorgen. We signaleren leerlingen die de leerstof nog niet voldoende beheersen, analyseren de oorzaak van de stagnatie, plannen een passende interventie, voeren deze uit en evalueren het effect ervan. Dit doen we dagelijks tijdens de instructie (korte cyclus), na afsluiting van elk blok uit een methode (middellange cyclus) en na elke halfjaarlijkse toetsing (lange cyclus).

Hierbij hanteren we een opbrengstgerichte benadering. We volgen de kinderen voortdurend in hun ontwikkeling, zowel door dagelijkse observatie als door middel van objectieve toetsing, en formuleren vervolgens ambitieuze streefdoelen op leerling-, groeps- en

schoolniveau. Het onderwijs is erop gericht deze ambitieuze streefdoelen zoveel mogelijk te behalen.

Om dit mogelijk te maken, werken we voor de kernvakken met de zogenaamde Roosterplanning. Voor een uitgebreide omschrijving hiervan verwijzen we naar het document hierover.

Waar nodig bieden we de kinderen, zowel binnen de cognitieve als de sociaal-emotionele ontwikkeling, zorg op maat. De aard van de zorg wordt hierbij afgestemd op de (onderwijs-) behoefte van de individuele leerling.

We hebben binnen ons functiehuis ruimte en tijd vrijgemaakt om dit mogelijk te maken, in de vorm van Interne Begeleiding en Remedial teaching (zie hiervoor ons zorgplan).

Omdat we ervan overtuigd zijn dat kinderen ook thuis veel leren, is de samenwerking met ouders hierbij van cruciaal belang.

Een absolute voorwaarde om tot leren te kunnen komen, is dat de Buutplaats een veilige leeromgeving is. Veiligheid, zowel fysiek als sociaal, verdient daarom de hoogste prioriteit. Ons uitgangspunt is dat wij een veilige plek kunnen zijn voor alle betrokkenen binnen de school en in de klas. Een veilige leeromgeving voor de kinderen en een veilige werkomgeving voor het team. Daarnaast willen wij een veilige plek zijn voor alle andere betrokkenen van de school (ouders, begeleiding, externe ondersteuners, en anderen).

Binnen de Buutplaats hebben wij vanuit het team een 'veiligheidsteam' samengesteld, welke zorgdraagt voor deze veilige plek (sociaal en fysiek) en dit ook waarborgt. De leerlingenraad en de MR worden hier ook bij betrokken, zodat alle betrokkenen van onze school hierop inspraak hebben. In onze ambitiekaart Sociale Veiligheid staan onze processen helder omschreven.

Ook binnen het team streven we ernaar een veilig, legericht, samenwerkend klimaat te ontwikkelen. We communiceren op een vreedzame manier met elkaar. De Professionele Leergemeenschap, als leidende cultuur binnen de school, is daarvoor het uitgangspunt.

5 Swot-analyse

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

5.1 Sterkte- en zwakteanalyse

Hieronder beschrijven wij onze sterke en zwakte kanten; waar zijn we goed in en waar kunnen we ons nog verbeteren. De punten komen uit het team, uit de ouders en uit de leerlingenraad.

5.1.1 Onze sterke kanten zijn

Team

- Flexibel collegiaal team: Het team is positief en heeft een veerkrachtige houding. Nieuwe mensen voelen zich snel thuis en worden spontaan met van alles geholpen;
- Grote veranderingsbereidheidsteam: Het team streeft altijd naar beter. Zaken met elkaar oppakken wordt als zeer positief ervaren;
- Er is binnen het team sprake van een open communicatie;
- Binnen het team worden zijinstromers opgeleid;
- Het team ontwikkelt zich richting een Professionele Leergemeenschap (PLG)

Ouders

- Goede verstandshouding met ouders: ouders komen vaak in de school en voelen zich ook gewaardeerd.
- Er worden wekelijks koffieochtenden georganiseerd, regelmatig rond een thema
- Er worden Nederlandse taallessen voor ouders verzorgd
- Ouders kunnen regelmatig een kijkje nemen in de klassen, in de vorm van een inloop moment.

Pedagogisch klimaat

- De Buutplaats is een gecertificeerde Vreedzame School. Eén van de onderdelen daarbij is dat de leerlingen als mediators worden ingezet bij conflicten;
- Groot gevoel van veiligheid bij ouders, personeel en kinderen: de school is een veilige haven waar kinderen, ouders en leerkrachten over het algemeen rustig en respectvol met elkaar omgaan.
- Rust in de groepen: de leerkrachten hebben een prettige leeromgeving voor de kinderen gecreëerd, de kinderen gaan graag naar school.

Onderwijs

- Er is een focus in de groepen op taal, rekenen, spelling en lezen;
- Het team ontwikkelt haar didactische vaardigheden (EDI) voortdurend en wordt hierbij gecoacht door twee interne EDI Instructional-Leaders, die hiertoe zijn opgeleid;
- De leerlingen geven aan dat ze goed les krijgen;
- Er is extra ondersteuning aanwezig in alle groepen;
- Er is een goede zorgstructuur; zorgbehoeften van kinderen worden vroegtijdig in kaart gebracht;
- Remedial teaching is beschikbaar indien nodig;
- De eindresultaten op De Buutplaats zijn goed;

- Voor de leerlingen in de groepen 6 t/m 8 die meer aankunnen is er een leerlab, waarin leerlingen extra uitgedaagd worden;
- Er is een bibliotheek in de school aanwezig;
- Er zijn goede ICT middelen aanwezig op school;
- Er is een actief en gericht aanbod van culturele activiteiten;
- Er is een speciaal aanbod ('de Buuttaal groep') voor leerlingen met een (vermoeden van) TOS en/of NT2 problematiek, voor groep 1/ 2.

5.1.2 Onze zwakke kanten zijn:

Team

- We hebben een aantal leerkrachten voor de groep met nog relatief weinig ondervinding;
- De communicatie binnen het team en vanuit directie kan soms nog transparanter, met name over lopende zaken en het nemen van beslissingen;
- Informatie die gelezen moet worden door het team kan eerder doorgestuurd worden;
- Er komt weinig terugkoppeling wanneer het team wordt gevraagd op voorhand mee te denken over zaken.
- Regelmatig doen we nog dingen 'omdat het altijd zo ging'. Het open staan voor nieuwe ontwikkelingen en ideeën zou ons onderwijs kunnen verbeteren;
- We kunnen meer doen met de verschillende geloofsovertuigingen die we hebben op school en hier in de klas aandacht aan besteden.

Ouders

- Bij de koffieochtenden komen er nog weinig nieuwe ouders;
- De communicatie vanuit activiteitencommissie en ouderraad kan is soms gebrekkig.

Pedagogische klimaat

- Dat de school een vreedzame school is, mag meer zichtbaar zijn aan de buitenkant van het gebouw;
- Meer keuzes bij de overblijf (bijvoorbeeld skateboarden) zou het overblijven fijner maken.

Onderwijs

- Er wordt les gegeven middels het EDI-model. Met betrekking tot de didactische vaardigheden zijn er echter verschillen in het team. Beheersing en toepassing van het EDI-model heeft nog verdieping en borging;
- Het lukt nog niet altijd om consequent gebruik te maken van de roosterplanning, waarmee we zicht op ontwikkeling vormgeven. Het signaleren, analyseren, plannen, uitvoeren en evalueren op basis van leerling-gegevens en (toets-)data (juist ook voor de sterkere leerlingen) heeft zeker nog aandacht;
- Er is sprake van een verouderd aanbod op het gebied van taal, woordenschat, wereldoriëntatie;
- De tussenresultaten zijn nog niet op niveau (landelijk gemiddelde), ondanks dat er veelal sprake is een bovengemiddelde groei;
- Er wordt nog weinig gedaan op school aan het ontwikkelen van de executieve functies bij de kinderen;
- Mediawijsheid en de inzet van ICT tijdens de lessen kan verbeterd worden;
- Het ontbreekt de school aan specialisten op de gebieden taal, rekenen, hoogbegaafdheid en NT2, Engels;
- Er is te weinig aandacht voor praktische vakken, voor kinderen die sterker zijn in met hun handen werken dan in cognitieve vakken;

- Er wordt bij oudergesprekken veel de nadruk gelegd op wat een kind nog niet kan of waar hij/zij moeite mee heeft. We kunnen daarnaast meer de nadruk leggen op wat er wel goed gaat.

Gebouw

- Dat de school een vreedzame school is, mag meer zichtbaar zijn aan de buitenkant van het gebouw;
- Gangen in de school wat vrolijker (kunst van de kinderen gebruiken om de muren op te vrolijken). De school bestaat uit 2 losse gebouwen;
- Het schoolplein is niet uitdagend, niet groen en redelijk klein;
- Het lopen naar de gymzaal en het veilig oversteken op de straat voor de school behoeven aandacht;
- De ventilatie en verwarming binnen het gebouw.

5.2 Kansen en bedreigingen

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

5.2.1 Kansen:

- De samenwerking met Viertaal met betrekking tot de Buuttaal-groep (waarin kinderen met TOS en NT2-problematiek een speciaal aanbod krijgen) kan meer onder de aandacht gebracht worden.
- Meer mogelijke samenwerking met partners en scholen in de wijk (sportverenigingen e.d.)
- De Vreedzame School doorzetten in de wijk
- Veel subsidies die aangevraagd kunnen worden
- Weekendschool realiseren?

5.2.2 Bedreigingen:

- Het lerarentekort en de trend dat steeds minder leerkrachten op school in de binnenstad van Den Haag willen werken;
- De negatieve stempel op De Schilderswijk
- Het toenemend aantal leerlingen dat met een ondersteuningsbehoefte naar school komt;
- De wachtlijsten bij alle ketenpartners, waaronder het S(B)O voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben;
- Verwachtingen die van 'bovenaf' op ons afkomen en die leiden extra werkdruk en het verleggen van de focus van de school;
- Het dalende leerlingaantal;
- Het mogelijk wegvallen van subsidies in de toekomst

6 Evaluatie voorgaande schoolplan

In het schoolplan 2019-2023 hebben we een aantal doelstellingen geformuleerd. Deze zijn uitgewerkt en geëvalueerd in onze jaarplannen. In onderstaand schema is te zien welke doelstellingen we afgerond (A) hebben, welke in ontwikkeling (O) zijn en welke doelstellingen we niet gehaald (N) hebben.

In het schooljaar 2019-2020 stak het Corona virus de kop op in Nederland, hierdoor is een aantal doelen niet behaald. We hebben in bepaalde periodes van de schoolplan (2019-2023) op een andere manier onderwijs moeten geven, de kinderen konden niet naar school. Dit is een bijzondere, pittige en andere tijd geweest, waar we met elkaar goed doorheen zijn gekomen. Ook hier hebben wij van geleerd en andere dingen geleerd, die anders niet aan bod zouden zijn gekomen. Denk aan het feit dat elk kind inmiddels goed kan werken online. Deze vaardigheden zijn verder ontwikkeld. In deze periode zijn ook achterstanden op andere vakken ontstaan. Deze zijn we met behulp van subsidies vanuit het Rijk aan het inhalen. Er is extra ondersteuning geweest (en dit wordt het komende jaar nog doorgezet) in de klas om de kinderen extra aanbod te kunnen geven.

Onderwerpen voor het jaarplan 2019-2020 (jaar 1)

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

Onderwerpen voor het jaarplan 2020-2021 (jaar 2)

Teamontwikkeling verder doorzetten	O
------------------------------------	---

Zicht op ontwikkeling borgen, manier van analyseren evalueren en eventueel bijstellen	O
Doorgaande lijn manier van werken verder uitbouwen en zaken van 2019-2020 borgen. Handboek "zo werken wij op de Buutplaats" levend houden.	Afgeschaft
Woordenschatmethode verder implementeren, kennis steeds ophalen en inzetten. Begrijpend lezen verdiepen. Masterclass Nieuwsbegrip XL volgen met het team.	N
Doorgaande lijn uitwerken op het gebied van WO van groep 1 t/m 8.	N
Onderzoeken welk hedendaags profiel past bij de Buutplaats, bv onderzoekend en ontdekkend leren.	A
Burgerschapszin stevig verankeren in het onderwijs, bij een gekozen concept dit implementeren. Zonder concept een duidelijke doorgaande lijn van gr 1 t/m 8 formuleren op dit gebied.	A
Vervolg geven aan ontwikkelde visie op LKP in 2019-2020.	Afgeschaft
Scholing op het gebied van rekenonderwijs, dit onder leiding van de rekenspecialist. Drieslag leren.	O
Consequent intervisiebijeenkomsten organiseren, 6 per jaar. Scholing incidentmethode.	N
Werkwijze wat betreft autonomievergroting borgen, relatie verder uitwerken. Dit kan in samenhang met burgerschapszin.	A
Leerlingenraad professionaliseren.	A
Collegiale consultatie op school en bij andere scholen van de stichting. Van een Buutplaatsgevoel naar een Laurentiusgevoel.	O

Onderwerpen voor het jaarplan 2021-2022(jaar 3)

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

Onderwerpen voor het jaarplan 2022-2023 (jaar 4)

Evalueren alle punten uit dit schoolplan, nieuwe beleidsvoornemens formuleren voor het nieuwe schoolplan.	A
Woordenschatonderwijs en begrijpend lezen evalueren en bijschaven.	O
Handboek "zo werken wij op de Buutplaats" in alles terug laten komen. Alle nieuwe ontwikkelingen moeten passen in dit handboek.	Afgeschaft

Werkwijze WO evalueren en eventueel bijstellen.	N
Profiel Buutplaats evalueren	A
Profiel Buutplaats burgerschapszin evalueren en evt. bijstellen.	A
Teamontwikkeling evalueren en met elkaar speerpunten voor het nieuwe schoolplan formuleren.	A

7 Onderwijskundig beleid

Onze missie is SAMEN LEREN.

Dit doen wij in een veilige omgeving waar we vertrouwen hebben in elkaar en open staan om van elkaar te leren. Onze visie op het onderwijs, en de volledige invulling ervan, is voornamelijk gericht op het leren van de kinderen. Daarmee bedoelen we dat we er alles aan doen om de vaardigheden en kennis bij de kinderen voortdurend -en duurzaam- te vergroten en te verbeteren. We streven ernaar kinderen, ten opzichte van zichzelf, steeds te laten groeien en het geleerde langdurig te laten beklijven. Voor ieder vakgebied zijn duidelijke afspraken gemaakt over de inhoud van het onderwijs, deze zijn vastgelegd in kwaliteitskaarten.

Het onderwijs voldoet aan de kerndoelen, middels methoden wordt ervoor gezorgd dat alle lesstof van groep 1 t/m 8 gegeven wordt.

Als streefscore hanteren wij per vakgebied de landelijk gemiddelde vaardigheidsscore.

De Buutplaats is een gecertificeerde Vreedzame school en besteedt veel aandacht aan het pedagogisch klimaat. Dit gebeurt de hele dag door, de lessen van De Vreedzame School werken hierin ondersteunend.

Alle kinderen krijgen tools om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan in een veilige omgeving.

In iedere groep kunnen kinderen bij binnenkomst aangeven hoe zij zich voelen (bijvoorbeeld door middel van een emotiethermometer waar iedere kind kan aangeven hoe hij/zij zich voelt). De leerkracht heeft hierdoor al preventief een beeld van hoe een leerling de dag is gestart en kan hier op inspelen.

Daarnaast werken wij met 'afkoelplekken' in iedere groep en op het schoolplein. Als het even niet gaat in de klas, helpt een leerkracht het kind door te wijzen op de afkoelplek en de mogelijkheid om daar even tot zichzelf te komen. Na het afkoelen vindt een gesprek plaats tussen de leerkracht en het kind, om te bespreken wat de aanleiding van het afkoelen was en denkt het kind actief mee over wat hem of haar kan helpen om het een volgende keer op een andere manier te doen. Als de afkoelplek niet voldoende heeft geholpen, of als het gedrag van de leerling de groep blijft verstoren, wordt de leerling voor korte duur in een andere groep geplaatst. Bij herhaling volgt een gesprek met de ouders en wordt eventueel gekeken of het kind meer nodig heeft. De ondersteuning van de IB-er en eventueel de schoolmaatschappelijk werkster zijn vanaf dit moment in beeld.

Wanneer een leerling tijdens de kleine of grote pauze een conflict heeft met een andere leerling en dit zelf niet kan oplossen, worden de leerlingmediatoren ingeschakeld. Dit zijn leerlingen uit groep 7 en 8 die een training hebben gevolgd, om te mediëren tijdens kleine conflicten tussen andere leerlingen. Wanneer zij er niet uit komen, halen zij hulp van een leerkracht en helpt de leerling met mediëren.

Alles wat in een groep gebeurt wat met incidenten te maken heeft wordt genoteerd in het logboek van het kind in het leerlingvolgsysteem Esis en met ouders besproken.

Daarnaast nemen wij twee keer per jaar de Sociale Competentie Beleving School (SCOL) af, waardoor wij inzicht krijgen in welk welbevinden van de leerlingen. De uitkomsten van de SCOL bespreken we met het team en waar nodig vinden interventies plaats op groeps- of leerlingniveau.

Het didactisch handelen op de Buutplaats vindt plaats met behulp van EDI. De leerkracht geeft bij EDI expliciete directe instructie en controleert voortdurend of alle leerlingen de

instructie begrijpen. Er wordt denktijd geboden, leerlingen mogen overleggen en er worden willekeurige beurten gegeven. EDI zorgt ervoor dat alle leerlingen stapsgewijs de leerdoelen beheersen en succes ervaren: "Ik kan het!" Leerlingen die al sneller aan het werk kunnen, hoeven niet de hele instructie te volgen en kunnen al eerder aan de slag. Leerlingen voor wie tijdens de instructie blijkt dat de lesstof nog wat lastiger is, worden uitgenodigd voor de verlengde instructie, alvorens zij zelfstandig aan het werk gaan.

7.1 Methodes en methodieken

Hieronder vindt u een lijst van de door ons gebruikte methodes of methodieken. U kunt zien of deze methodes minimaal voldoen aan de kerndoelen en wanneer deze toe zijn aan vervanging. De methodes die toe zijn aan vervanging staan beschreven in de doelen voor de komende jaren, zie hiervoor hoofdstuk 11.

Wij voldoen aan het aantal uren onderwijstijd (vastgesteld door de Inspectie van Onderwijs). De leerlingen van De Buutplaats van de groepen 1 tot en met 8 hebben een continu-rooster, waarbij de lestijden op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.30 tot 14.30 uur zijn en op de woensdag van 8.30 tot 12.15 uur.

Vakgebied	Methode	Wordt gebruikt in groepen	Voldoet aan de kerndoelen	Aangeschaft in	Financiële ruimte voor vervanging in
Nederlandse Taal	Piramide digitaal	1 - 2	ja	2022	
	Logo 3000	1-3	ja	2022	2030
	Taal Actief	4 t/m 8	ja	2014	2024
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Zilver	4 t/m 8	ja	Doorlopend	Doorlopend
	Humpie dumpie	3-4	ja	2021	2029
	Junior Einstein	5-8	ja	2021	2029
Studievaardigheden	Blits	5-8	ja	2022	2030
Technisch Lezen	Veilig Lereren Lezen	3	ja		
	Station Zuid	4 t/m 8	ja		
Spelling	Taal Actief	4 t/m 8	ja	2014	2024
Schrijven	Pennenstreken	1 - 2	Ja		
	Pennenstreken	3 t/m 8	Ja		
Rekenen	Getal en ruimte Junior	3 t/m 8	Ja	2021	2029
Engels	Hello World	7 - 8	Ja	2010	2023
Aardrijkskunde	De Blauwe Planeet	3 t/m 8	Ja	2010	2023
Geschiedenis	Speurtocht	5 t/m 8	Ja	2010	2023
Natuuronderwijs	Piramide digitaal	1 - 2	Ja	2010	
Verkeer	Oefenen en Examens (VVN)	7	ja	Doorlopend	

Sociaal-emotionele ontwikkeling en Burgerschap	De Vreedzame School	1 t/m 8	ja	2020	2028
Handvaardigheid/Kunst	Moet je Doen	1 - 2	ja		
	Cultuur aanbod	2 - 8	ja		
ICT	Workshops	1 - 8	ja		
Drama	DramaOnline	2 - 8	ja	2022	2030
Muziek	Moet je Doen	1 - 2	ja		
Gymnastiek	Basislessen Bewegingsonderwijs	3-8	ja	2020	2028

7.2 Werkwijze

Het didactisch handelen op de Buutplaats vindt bij de groepen 1 en 2 plaats middels Kijk! Aan de hand van de observaties vanuit Kijk! Wordt voor de leerkrachten inzichtelijk welke doelen leerlingen beheersen en waar leerlingen op uitvallen. Vervolgens worden vanuit Piramide digitaal activiteiten gekoppeld aan de doelen die leerlingen nog niet beheersen. Door heldere instructies in kleine groepjes, helpen we de kinderen zich de gestelde doelen eigen te maken. Verwerking en extra instructie vindt plaats door het maken van werkjes op maat en door doelgericht spel.

Bij de groepen 3 t/m 8 wordt lesgegeven middels EDI. De leerkracht geeft bij EDI expliciete directe instructie en controleert voortdurend of alle leerlingen de instructie begrijpen. Er wordt denktijd geboden, leerlingen mogen overleggen en er worden willekeurige beurten gegeven aan de hand van beurtstokjes. EDI zorgt ervoor dat alle leerlingen stapsgewijs de leerdoelen beheersen en succes ervaren: "Ik kan het!" Leerlingen die al sneller aan het werk kunnen, hoeven niet de hele instructie te volgen en kunnen al eerder aan de slag. Leerlingen voor wie tijdens de instructie blijkt dat de lesstof nog wat lastiger is, worden uitgenodigd voor de verlengde instructie, alvorens zij zelfstandig aan het werk gaan.

Onze onderwijsresultaten worden allemaal bijgehouden en geanalyseerd. Na het maken van een toets, analyseren de leerkrachten welke leerlingen uitvallen op bepaalde doelen. Deze leerlingen worden meegenomen in de roosterplanning.

In de roosterplanning schrijven de leerkrachten de doelen op die aan bod komen tijdens de lessen. Wanneer het een doel is waar een leerling eerder uitval op heeft laten zien, wordt de leerling extra bij de les betrokken en krijgt de leerling verlengde instructie.

Na het maken van de Cito toetsen (2 keer per jaar), wordt door de leerkrachten een grote analyse gemaakt, waarbij wordt bekeken welke leerlingen er voldoende groei laten zien en welke leerling niet. Wanneer een leerling niet voldoende groei laat zien, wordt een analyse gemaakt van waar de leerling op uitvalt en wordt ook dit meegenomen in de roosterplanning.

Wanneer een leerling ondanks kleine interventies achter blijft lopen, wordt samen met de leerkracht, ouders en intern begeleider gekeken wat nodig is voor de leerling.

7.3 Leerlingenzorg

Kinderen ontwikkelen zich allemaal in hun eigen tempo. Ze verschillen als het gaat om interesses, talenten, zelfstandigheid, werktempo en leervermogen. Ook is bij iedere leerling de culturele achtergrond anders, net als de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Om aan al deze verschillen tegemoet te komen wordt op De Buutplaats passend onderwijs gegeven. Zo kan ieder kind op zijn manier succesvol zijn. Alle kinderen met dezelfde talenten hebben recht op gelijke kansen. Ieder kind moet zich volledig kunnen ontwikkelen. Zijn of haar achtergrond, het opleidingsniveau van ouders of hun financiële situatie mag geen invloed hebben op de schoolprestaties van een kind.

Wanneer blijkt dat een kind extra ondersteuning nodig heeft (dit kan op leergebied zijn, maar ook op gedrag) wordt door de leerkracht overlegd met de ouders en de intern begeleider. Vaak wordt eerst een periode gewerkt met een handelingsplan.

Hierin staat precies vermeld hoe vaak en hoe lang een kind extra hulp krijgt, wat voor hulp het kind krijgt en door wie de hulp gegeven wordt. Als het handelingsplan is afgelopen wordt het handelingsplan geëvalueerd en met de ouders besproken. We kijken goed of het kind vooruit is gegaan. Lukt dit onvoldoende, dan kunnen wij hulp van buiten de school inroepen om een kind nog beter te begeleiden. Deze hulp kan bijvoorbeeld komen van mensen van De Bazalt groep of vanuit het Speciaal (Basis) Onderwijs.

In ons zorgplan hebben wij de leerlingen zorg uitgebreid beschreven. Het zorgplan is in te zien / op te vragen op school.

In ons SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) hebben we als school beschreven hoe de ondersteuning aan leerlingen binnen de school is georganiseerd. Deze ondersteuning bestaat uit twee delen: de basisondersteuning van de school en de extra ondersteuning die een school biedt voor leerlingen die meer nodig hebben (art. 1 Wet op het Primair Onderwijs). Deze ondersteuning wordt geboden in samenwerking met het samenwerkingsverband. Onze school is onderdeel van het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH). SPPOH ondersteunt scholen bij het vormgeven van passend onderwijs in de regio Haaglanden.

Het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de vier jaar het SchoolOndersteuningsProfiel vast (art. 8, vijfde lid, WPO). Wij evalueren jaarlijks ons SchoolOndersteuningsProfiel en stellen deze indien nodig bij.

Het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) is terug te vinden op de website, [SOP De Buutplaats](#).

8 Personeelsbeleid

De 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 we plezier in ons werk. Aandacht voor het leren en ontwikkelen van collega's staat daarbij voorop. De Buutplaats voldoet aan de eisen en wensen van bevoegd personeel voor de klas. Daarnaast streven wij er naar een opleidingsplaats te zijn voor bekwaam personeel. Dit doen wij door bekwaam personeel te begeleiden, op te leiden en te coachen middels de diverse trajecten vanuit een PABO of EVC traject. 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.

8.1 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 directeurs het volgen van de schoolleidersopleiding primair onderwijs gevraagd. Coaching op de werkplek vindt vooral plaats bij startende directeurs, maar kan ook naar behoefte gerealiseerd worden voor alle directeurs. 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. Directeurs en adjunct-directeurs registreren zich in het schoolleidersregister PO of VO en blijven werken aan hun professionele ontwikkeling via de vierjaarlijkse herregistratie en kiezen daarin hun eigen professionaliseringsroute. Het College van Bestuur (CvB) voert de gesprekscyclus met de directeurs en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is. Alle directeurs maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeurs.

Binnen de Laurentius Stichting is beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding opgesteld. 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 volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- www.schoolleidersregisterpo.nl

- www.schoolleidersregistervo.nl
- Handboek schoolleiders binnen de Laurentius Stichting.
- Reglement directieoverleg d.d. 21 juni 2011.

8.2 Integraal personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruit voortvloeiende 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 CAO-PO 2022-2023 en CAO VO 2022-2023 voor alle personeel. 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:

- CAO-PO 2022-2023
- CAO-VO 2022-2023

8.3 Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van Laurentius 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 geldt voor de bovenschoolse functies op het bestuursbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling.

De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

- Functiehuis Laurentius Stichting, juni 2022

8.4 Gesprekkencyclus

Professionalisering is een continu ontwikkelproces, niet alleen voor de betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies voeren de gesprekkencyclus met hun collega's, het college van bestuur met de directeuren. Op dit moment zijn we binnen de Laurentiusstichting samen met de schoolleiders bezig de gesprekkencyclus te vernieuwen.

8.5 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.

8.6 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 sollicitatiecode ligt hieraan ten grondslag:

- Sollicitatiecode CAO-PO 2022-2023.

8.7 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.

8.8 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 en de vertrouwenspersonen. 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 werken wij met een ambitiekaart Sociale Veiligheid, de incidentenregistratie (in ESIS) en met een RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) voor wat betreft de fysieke veiligheid. De volgende documenten liggen hieraan ten grondslag:

- Arbobeleidsplan
- Protocol Medisch Handelen

8.9 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.

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 directie overleg (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 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 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.

Op De Buutplaats vragen wij aan de ouders een vrijwillige bijdrage waarmee wij extra activiteiten organiseren, zoals een schoolreis. Deze vrijwillige ouderbijdrage voor extra activiteiten is niet verplicht. Kinderen van ouders die hiervoor niet betalen, mogen altijd meedoen.

10 Samenwerking met anderen

Op De Buutplaats werken wij nauw samen met een aantal ketenpartners.

Wanneer onvoldoende duidelijk is hoe zicht gekregen kan worden op de onderwijsbehoefte van een kind kunnen de leerkracht en intern begeleider in samenspraak met ouders besluiten de leerling aan te melden bij het Multi Disciplinair Overleg (MDO).

De intern begeleider maakt voorafgaand een verslag met hierin de huidige situatie, actiepunten die al hebben plaatsgevonden en besproken.

Er wordt onder andere gevraagd naar de sterke kanten van de leerling, de specifieke hulpvraag en de hulp die de leerkracht al geboden heeft. Indien gewenst kunnen ouders ook aanvullende informatie verstrekken.

Het MDO bestaat uit de ouders, de directie (op aanvraag), de intern begeleider, de orthopedagoog/psycholoog van het HCO, de onderwijsadviseur vanuit het SPPOH, de schoolmaatschappelijk werkster, de jeugdarts/jeugdverpleegkundige, de groepsleerkracht en eventuele andere gevraagde externen.

SPPOH

Het Samenwerkingsverband Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden, kortweg SPPOH, helpt de Buutplaats bij de uitvoering van passend onderwijs in de gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk. Iedere school binnen ons samenwerkingsverband heeft een adviseur passend onderwijs aan zich verbonden. Deze medewerker komt op school en vormt samen met de intern begeleider en schoolmaatschappelijk werkster de Multi Disciplinair Overleg (MDO). Zij hebben de taak, samen met ouders, leerkracht(en) en eventuele deskundigen, de ondersteuning en zo nodig de zorg voor de leerling zo goed mogelijk vorm te geven. De onderwijsadviseur heeft daarnaast 2 contacturen per week, waarbij de intern begeleider de onderwijsadviseur om advies kan vragen voor een individuele leerling indien nodig.

CJG en JGZ

Het Centrum Jeugd en Gezin (CJG) biedt ondersteuning bij - en informatie over - alles wat te maken heeft met opgroeiende kinderen. Het CJG geeft antwoord op alle mogelijke vragen waar ouders, opvoeders en professionals die met kinderen werken tegenaan kunnen lopen. In het Centrum Jeugd en Gezin wordt samengewerkt met alle jeugd- en welzijnsorganisaties, onder regie van de gemeente Den Haag. De samenwerkende organisaties in het CJG bieden ondersteuning en hulp bij alle vragen rondom opvoeden en opgroeien.

De Jeugdgezondheidszorg (JGZ) monitort de gezondheid van alle kinderen en jongeren van 4 tot en met 18 jaar en helpt hen en hun ouders om de gezondheid verder te verbeteren. Zij vervolgt hiermee de zorg zoals u die van het consultatiebureau heeft ontvangen. De JGZ werkt vanuit het Centrum Jeugd en Gezin waar de school van uw kind aan verbonden is. De schoolarts komt jaarlijks op school voor het onderzoeken van leerlingen. De leerlingen komen voor een onderzoek in aanmerking op grond van hun geboortjaar. Dit gebeurt in groep 2 en groep 7. Daarnaast kan er een onderzoek plaatsvinden op verzoek van de ouders of de school.

De schoolverpleegkundige voert bij de kinderen van groep 7 het onderzoek uit. De jeugdarts nodigt alle kinderen van 5 en/of 6 jaar uit voor een persoonlijk consult op het CJG.

De Basaltgroep

Wanneer wij in de begeleiding van leerlingen extra ondersteuning nodig hebben, kunnen we een beroep doen op de begeleiders van het Haags Centrum voor Onderwijsadvies (HCO). Er bestaat bijvoorbeeld de mogelijkheid een Individueel Psychologisch Onderzoek (IPO) of een Pedagogisch Didactisch Onderzoek (PDO) aan te vragen, of advies te vragen rondom bijvoorbeeld leer- en gedragsproblematiek.

Naast nauw contact met bovenstaande ketenpartners hebben wij ook regelmatig contact met de wijkagent.

Daarnaast hebben wij ook warme banden met de Stichting Kinderspeelzaal en met DAK. De Stichting Kinderspeelzaal heeft 2 lokalen in de school ter beschikking. Er is regelmatig contact tussen de Intern Begeleider en de Zorgcoach over de afstemming en de aansluiting van het aanbod. Daarnaast is er wekelijks contact tussen de leerkrachten en de pedagogisch medewerkers in de zin van gezamenlijke activiteiten en (warme) overdracht.

De Buutplaats en DAK SAID hebben een fijne samenwerking met de voorschoolse en naschoolse opvang. DAK SAID gaat vanaf schooljaar 2023-2024 een ruimte huren in de school, waardoor De Buutplaats ook een voorschoolse en naschoolse opvang aan kan bieden in de school. Hierdoor zal de samenwerking nog meer worden geïntensiveerd.

Viertaal

In schooljaar 2022-2023 zijn wij in samenwerking met Viertaal een pilot gestart voor leerlingen met een TaalOntwikkelingsStoornis (TOS). Het gaat om leerlingen die in de groepen 1 en 2 van het regulier onderwijsachterstanden laten zien op het gebied van de communicatieve redzaamheid en/of auditieve vaardigheden (vermoedelijk uit een taalontwikkelingsstoornis (TOS)). De communicatie van deze leerlingen kan moeizaam verlopen en zij kunnen behoefte hebben aan voortdurende intensieve ondersteuning en begeleiding in de sociale interactie, communicatie en spraak-taalontwikkeling. Deze leerlingen kunnen minder communicatief vaardig zijn dan hun leeftijdsgenoten en kunnen moeite hebben om zich op communicatief gebied te redden binnen de klassensetting. De leerlingen worden vooraf gescreend door de logopedist en ambulante begeleider, op basis daarvan kan (in samenspraak met de ouders) een leerling ingedeeld worden in de Buuttaal groep.

De leerlingen in de Buuttaal groep wordt twee ochtenden per week specialistische begeleiding geboden door een leerkracht, ambulante begeleider en logopedist. Tijdens deze twee ochtenden krijgen de leerlingen individuele logopedie en groepslogopedie aangeboden vanuit VierTaal. De ambulante begeleider vanuit VierTaal ondersteunt de leerkracht van de Buutplaats aan het vormgeven van het specialistische aanbod.

De Intern begeleider, ambulante begeleider en de leerkracht uit het kernteam zijn verantwoordelijk voor de monitoring van de ontwikkeling van de leerlingen.

10 Doelen

Doelen

Naar aanleiding van alle bovenstaande analyses en doelen maken we voor de komende 4 jaren de onderstaande keuzes. Deze zijn per jaar gecategoriseerd.

Voor de komende 4 schooljaren hebben we een aantal doelen die gericht zijn op het verbeteren en borgen van ingezette/ behaalde doelen de afgelopen schooljaren. Deze doelen komen elk jaar (2023-2027) terug:

- Voortdurend werken aan verbetering van de (cultuur van de) professionele leergemeenschap
- Voortdurend werken aan verbetering van werken met het EDI-model (didactiek)
- Voortdurend werken aan verbetering van het werken met de roosterplanning (zicht op ontwikkeling en KIJK! Voor de groepen 1/ 2)
- Voortdurend werken aan verbetering van De Vreedzame School (sociaal emotionele ontwikkeling en Burgerschap)

10.1 Onderwerpen voor het jaarplan 2023-2024 (jaar 1)

1. Doelen die we willen borgen/ verbeteren:

- Borgen van Piramide digitaal en logo 3000
- Borgen van het gebruik van ICT als ondersteunende techniek
- Verdiepen en borgen inzet Buuttaal (kennis en expertise delen in team)
- Verbeteren en verdiepen van het onderwijs aan kinderen die meer aankunnen (leerlab)
- Verbeteren van de samenwerking met partners (DAK/KSZ etc) en andere scholen in de buurt

2. Implementeren methodes:

- Methode wereldoriëntatie
- Methode vakgebied Engels

3. Nieuwe doelen:

- NT2 kennis vergroten, visie bepalen en indien mogelijk een NT2 klas starten
- Uitvoeren van de stappen uit het beleidsplan ICT De Buutplaats
- Kiezen van een nieuwe taalmethode, inclusief woordenschat
- Vergroten van de ouderbetrokkenheid
- Meer naar buiten toe zichtbaar maken van (de werkwijzen van) de Buutplaats

10.2 Onderwerpen voor het jaarplan 2024-2025 (jaar 2)

1. Doelen die we willen borgen/ verbeteren:

- Borgen van Piramide digitaal en logo 3000
- Verdiepen en borgen inzet Buuttaal (kennis en expertise delen in team)
- Kennis rondom NT2/ nieuwkomersgroep vergroten
- Borgen van de gekozen methode wereldoriëntatie
- Borgen van de gekozen methode voor het vakgebied Engels
- Verbeteren van de samenwerking met partners en andere scholen in de buurt

2. Implementeren methodes:

- Implementeren van de nieuwe taalmethode, inclusief woordenschat

3. Nieuwe doelen:

- Uitvoeren van de stappen uit het beleidsplan ICT De Buutplaats
- Verdere ontwikkeling in het team van het specialisme Taal (waaronder woordenschat, TOS NT2) binnen een professionele structuur (bijvoorbeeld een of meerdere teamleden trainen en opleiden tot taal specialist)
- Verbeteren van de speelplaats
- Vergroten van de ouderbetrokkenheid

10.3 Onderwerpen voor het jaarplan 2025-2026 (jaar 3)

1. Doelen die we willen borgen/ verbeteren:

- Borgen van het werken met de methode voor het vakgebied Engels
- Verdere ontwikkeling in het team van het specialisme Taal (waaronder woordenschat, TOS NT2)

2. Nieuwe doelen:

- Verdere ontwikkeling in het team van het specialisme Rekenen binnen een professionele structuur (bijvoorbeeld een of meerdere teamleden trainen en opleiden tot rekenspecialist)
- Executieve functies (stond niet bij de doelen in het concept schoolplan, hebben we echter wel besproken, daarom toegevoegd)

10.4 Onderwerpen voor het jaarplan 2026-2027 (jaar 4)

1. Doelen die we willen borgen/ verbeteren:

- Borgen van het werken met de methode voor het vakgebied Engels
- Verdere ontwikkeling in het team van het specialisme Rekenen
- Verbeteren en verdiepen van de ICT-werkwijze (ICT specialisme)

Daarnaast zullen we dit jaar gebruiken om:

- De missie/ visie/ concept opnieuw te bekijken, aan te scherpen/ passen
- Het schoolplan 2023-2027 te evalueren en indien nodig niet behaalde doelen op te pakken of in te plannen in het nieuwe schoolplan.
- Het nieuwe schoolplan 2027-2031 op te stellen

Vanuit ouders, leerlingen en team hebben wij tevens nog een aantal wensen die wij graag terug zien komen de jaarplannen de komende schooljaren (2023-2027):

- Creatieve en doe vakken blijven aanbieden (binnen schooltijd als ook naschoolse activiteiten)
- Uitzoeken van mogelijkheden tot het volgen van een typecursus voor leerlingen van groep 8 op school na de eindcito.
- Aanbieden van een typecursus (thuis uit te voeren) voor leerlingen van groep 8
- Gezamenlijk pauze (team) uitzoeken mogelijkheden en haalbaarheid

10.5 Jaarplannen

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

11 Tot slot

Het was een boeiend proces om dit schoolplan te schrijven. We hebben samen verwoord wat we belangrijk vinden in onderwijs en voor de ontwikkeling van de kinderen. We hebben samen ontdekt hoe we er voor staan als school; welke kwaliteiten we in huis hebben en waar we goed in zijn. Ook hebben we samen verwoord waar voor ons nog uitdagingen liggen voor de komende vier jaren en deze uitdagingen in voornemens omgezet.

Ik kan niet anders afsluiten dan met de opmerking dat ik trots ben op de school en haar kwaliteiten. Met name het team verdient hier een opsteker voor haar tomeloze inzet en energie!

Kim Warners,
Directeur De Buutplaats