

Schoolplan 2023-2027

RKBS De Poolster Berkel en Rodenrijs



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid Laurentius Stichting	3
3 Schoolbeschrijving	8
4 Sterkte-zwakteanalyse	9
5 Risico's	12
6 De missie van de school	12
7 Onze parels	13
8 Onze grote verbeterdoelen	13
9 Onze visie op lesgeven	14
10 Onze visie op identiteit	14
11 Onderwijskundig beleid	15
12 Personeelsbeleid	22
13 Organisatiebeleid	24
14 Financieel beleid	28
15 Kwaliteitsbeleid	29
16 Basiskwaliteit	32
17 Stelselkwaliteit	32
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	32
19 Onze prestatie-indicatoren	32
20 Actiepunten 2023-2027	32
21 Instemming MR	34
21 Bijlagen	35

1. Inleiding

De Poolster maakt deel uit van de Laurentius Stichting. De Laurentius Stichting is een stichting voor katholiek onderwijs en opvang in de gemeenten Den Haag, Delft, Rijswijk, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Lansingerland. Met 29 scholen / kindcentra en kinderopvanglocaties waaronder een internationale school, een SBO- school en een Praktijkschool (VO), is de Laurentius Stichting sterk verbonden aan de regio en haar inwoners. De stichting verzorgt met 900 collega's onderwijs en opvang aan 9000 leerlingen. De stichting wordt aangestuurd door het College van Bestuur. Naast een aantal medewerkers op bestuursniveau op diverse beleidsterreinen is er ondersteuning van een administratiekantoor.

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is dan ook afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In dit schoolplan beschrijven we daarom (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen en hoe we vormgeven aan opbrengstgericht werken. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten in voldoende mate gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en de visie(s) van de school en het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. Deze zijn zowel op school- als op stichtingsniveau aanwezig ter inzage.

1 Strategisch beleid Laurentius Stichting

De Laurentius Stichting beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage 01 'Strategisch beleidsplan Laurentius Stichting'). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de scholen. Laurentius heeft een duidelijke koers bepaald in 3 thema's, waaraan ambities zijn gekoppeld. 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. Er wordt gestreefd naar goed toekomstgericht onderwijs vanuit de kernwaarden van de Laurentius Stichting: samen, eigen, eigenaarschap, plezier, groei en toekomstgericht.

Onderwijskundig beleid

Het lerende kind en zijn onderwijsbehoeften staan centraal. Wij werken handelings- en opbrengstgericht waarbij wij ons continue afvragen: Wat heeft dit kind nodig?

Wij bieden passend onderwijs dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de kinderen op drie niveaus:

- a. basisondersteuning op schoolniveau, (dit staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel);
- 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.

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 cyclisch proces en wordt er toegewerkt naar verankering van strategisch kwaliteitsmanagement in de organisatie van de school / kindcentrum en de stichting.

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.

Personeelsbeleid

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

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

Professioneel leiderschap

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeuren het volgen van de schoolleidersopleiding primair onderwijs gevraagd. Coaching op de werkplek vindt vooral plaats bij startende directeuren, maar kan ook naar behoefte gerealiseerd worden voor alle directeuren. Het handboek biedt (startende) schoolleiders praktische handvatten voor het inwerken en de begeleiding binnen de Laurentius Stichting.

Een integraal schoolleider heeft een duidelijk doel voor ogen met zijn team en leerlingen, geeft hen ruimte en vertrouwen, is ondernemend en weet ouders bij de school te betrekken.

Directeuren en adjunct-directeuren registreren zich in het schoolleidersregister PO of VO en blijven werken aan hun professionele ontwikkeling via de vierjaarlijkse herregistratie en kiezen daarin hun eigen professionaliseringsroute. Het CvB voert de gesprekscyclus met de directeuren en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is. Alle directeuren maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeuren.

Binnen de Laurentius Stichting is in 1999 beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding opgesteld. Er is geen aanleiding geweest om dit beleid te actualiseren. Op schoolniveau kan, als de directie bestaat uit directeur en adjunct(en) de m/v-verhouding soms anders zijn. Er blijft gestreefd worden naar een evenredige verhouding binnen de directies van de scholen en binnen de stichting.

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

In het voortgezet onderwijs, bij de Laurentius Praktijkschool, is beschreven welke ambities de school heeft voor leerlingenparticipatie. Wij willen dat de leerling, meepraat en meebeslist over de school en over het personeelsbeleid. Hierover gaat de schoolleider met zijn leerlingen(raad) en medezeggenschapsraadleerlingen in gesprek. Eens in de vier jaar wordt een vragenlijst naar de leerlingen gestuurd om zicht te krijgen op de ambities die de leerlingen hebben ten aanzien van de school. Op het moment dat er geworven wordt voor een directeur, zullen leerlingen een belangrijke rol hebben.

(Verder aanvullen op schoolniveau hoe het integraal schoolleiderschap vorm krijgt en wat er de komende jaren voor professionalisering van de directie op stapel staat)

De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

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

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 volgende instrumenten en activiteiten voor alle personeel. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

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

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

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

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

Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van Laurentius is geactualiseerd en geeft een beschrijving van alle functies, zoals ze binnen de stichting worden gehanteerd.

Alle collega's die aan een school verbonden zijn hebben een bestuursaanstelling.

Het functiehuis voor het stafbureau is in 2022 geactualiseerd voor de bovenschoolse functies op het bestuursbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling.

De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

- Bijlage Functiehuis Laurentius Stichting, juni 2022

Gesprekkencyclus

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

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.

Laurentius werkt

Er wordt actief beleid gevoerd op het werven en behoud van goed personeel: wervings-, selectie- en mobiliteitsbeleid is beschreven. De sollicitatiecode CAO-PO is van toepassing.

Voorafgaand aan de aanstelling maakt het bespreken van de arbeidsvoorwaarden onderdeel uit van het sollicitatiegesprek. De volgende bijlage ligt hieraan ten grondslag:

- Sollicitatiecode CAO-PO 2022-2023.

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.

Arbobeleid en ziekteverzuimbeleid en -protocol

Laurentius streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van collega's te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en te beheersen door preventie. De Arbocommissie evalueert jaarlijks het gevoerde arbobeleid en stelt dit indien nodig bij. Op stichtingsniveau is de Arbocoördinator aanspreekpunt voor Arbo-gerelateerde zaken, op schoolniveau is dat de preventiemedewerker. Onderdelen van het Arbobeleid zijn het ziekteverzuimbeleid en re-integratiebeleid, het werkverdelingsplan per school per augustus 2019 en preventie-activiteiten ter voorkoming van ziekteverzuim zoals het bedrijfsfitnessplan, fietsregeling en vers fruit voor collega's. In het Sociaal Medisch Overleg, wordt de duurzame inzetbaarheid van individuele medewerkers en het welzijn van het team van een school besproken door de directeur, bedrijfsarts, casemanager taakdelegatie, arbeidsdeskundige en beleidsmedewerker Arbo. Ook wordt er tezamen een gericht plan van aanpak ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuimgerelateerde problematiek.

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

- Arbobeleidsplan
- Protocol medicijnverstrekking en medische handelingen op scholen

Werkverdelingsplan op schoolniveau

In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen een school worden verdeeld over de beschikbare uren van het personeel. Jaarlijks wordt dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd te worden door de (P)MR. De volgende bijlagen liggen hieraan ten grondslag:

- Factsheet Werkverdelingsplan
- Werkverdelingsplan

Aanvaarding materiële en geldelijke bijdragen

Financieel beleid

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

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

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

De directeur van onze school is integraal verantwoordelijk en daarmee voor de effectieve en efficiënte inzet van de middelen. Uitgangspunt is dat de school goed (passend) onderwijs biedt binnen een sluitende (meerjaren) begroting. Dat laatste betekent dat de lasten gelijk zijn aan de ontvangen baten. Het kan voorkomen dat de school tijdelijk negatieve resultaten heeft omdat er bijvoorbeeld sprake is van groei of extra investeringen in het onderwijs. Deze toegestane tekorten zijn dan opgenomen in de budgetbrief en komen ten laste van het eigen vermogen van de school.

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

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

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

Soms krijgen scholen middelen van derden. Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Dat kan b.v. vermelding in de schoolkrant of schoolgids zijn. Zonder tegenprestatie is er sprake van een gift. Er zijn regels en wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het PO en VO. Wij houden ons aan het sponsorconvenant PO VO van 2020. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR. De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de bestaande wet- en regelgeving, en maakt daarbij een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie en verantwoord zich hierover. Uitgangspunten zijn dat:

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

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Laurentius Stichting
Voorzitter college van bestuur:	de heer K. Tigelaar
Adres + nr.:	Burgemeestersrand 59
Postcode + plaats:	2625 NV Delft
Telefoonnummer:	010-2511440
E-mail adres:	info@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Poolster
Directeur:	mevrouw W.P.A. Vonk
Adres + nr.:	Esdoornlaan 11-13
Postcode + plaats:	2651 RC Berkel en Rodenrijs
Telefoonnummer:	010-5115598
E-mail adres:	poolster@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.depoolster.nl

De directie van onze school bestaat uit een directeur. Samen met twee collega's die een taak als MT-lid op zich hebben genomen vormen zij het managementteam van de school.

Onze school wordt bezocht door ongeveer 440 leerlingen. Het leerlingenaantal van de school is naar verwachting aan het stabiliseren. De school trekt leerlingen uit nabijgelegen wijken, maar ook uit andere delen van het dorp. Binnen een straal van 200 meter van De Poolster zal een nieuwe christelijke school gerealiseerd worden. Het is nog onduidelijk of dit effect zal hebben op ons leerlingenstroom.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage 02 'Kenmerken leerlingen basisschool De Poolster').

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	27,59	27-28	5,67	27,75 19/20 - 21/22	27-28 19/20 - 21/22
2021 / 2022	27,59	27-28	5,67		
2020 / 2021	27,72	27-28	5,65		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Veel aandacht voor het welbevinden van kinderen en leerkrachten (positieve school).	* Populatie verandert, meer verschillende gedragsproblematieken in de school.
* Kritisch en ambitieus team, dat graag scholing volgt om zich te blijven verbeteren en/of ontwikkelen. Hierdoor veel expertise.	* Gevoel van hoge werkdruk.
* Breed aanbod.	* Te weinig werkruimte.
* Sterke zorgstructuur.	* Toegeven handelingsverlegen te zijn bij problematiek.
* Familiecultuur.	* De familiecultuur kan de professionele leergemeenschap in de weg zitten.

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Meer inbreng van leerlingen op het eigen onderwijsproces, autonomie vergroten (MijnRapportfolio).	* Leerkracht afhankelijk.
* Meer verbinding binnen het gehele team.	* Groot team, veel bouwgerelateerd werken.
* Een goede inzet van de werkdruk verlagende gelden, ook na NPO-gelden.	* Tekort aan leerkrachten voor de uitvoering van het plan om de werkdruk te verlagen.
* Meer aandacht voor culturele diversiteit (burgerschap).	* Witte school is een afspiegeling van de omgeving, maar niet van de samenleving.
* Herinrichten van OOP na NPO-gelden	* Onvoldoende financiële middelen.
* Het stellen van grenzen binnen onze mogelijkheden.	* Te hoge ambities en perfectionisme van het personeel.
* Een structureler aanbod op gebied van sociale vaardigheden.	* Druk op lesrooster.

In onze sterkte-zwakteanalyse hebben we een directe relatie gelegd tussen een kans en een bedreiging en tusseneen sterk punt vs. een zwak punt.

Ter voorbereiding op het maken van dit schoolplan hebben we een contextanalyse van de school gemaakt. Opvallend is dat we hierin veel overeenkomsten zien en dat vooral interne factoren een aandachtspunt zijn binnen onze school. Daarnaast valt op dat alle bedreigingen en/of aandachtspunten in directe relatie liggen met elkaar.

Het onderwijs en de kinderopvang in Nederland worden geconfronteerd met grote uitdagingen. We zien een oplopend tekort aan leraren, pedagogische medewerkers en schoolleiders. De rapportages van CenterData laten zien dat deze tekorten de komende jaren alleen maar oplopen. Bestuurlijk vraagt het personeelstekort om samenwerking, waarbij het goed inspelen op de regionale context centraal staat. Deze ontwikkelingen hebben namelijk weerslag op (toekomstige) leerlingprognoses en -bewegingen waar tijdig met het strategisch personeels- en huisvestingsbeleid op moeten worden ingespeeld.

Daarnaast staan de onderwijsopbrengsten, mede door het lerarentekort, onder druk. Het Nationaal Programma Onderwijs gaf een extra impuls aan het onderwijs en maakte het mogelijk dat gerichte interventies gedaan kunnen worden gericht op het inhalen van leerachterstanden als gevolg van de coronacrisis.

Voor de periode hierna geeft de minister prioriteit aan de professionalisering van leerkrachten, de versteviging van het toezicht, de tijdelijke en vanaf 2025 structurele bekostiging voor de versterking van de basisvaardigheden op de scholen en aan de ondersteuning door basisteams op de scholen.

De PO-raad geeft in haar ambities bij de strategische agenda 2022 – 2026 aan, van scholen kleine inclusieve samenlevingen te maken, met uitstekend onderwijs voor ieder kind. Daarbij zijn naadloze aansluitingen tussen kinderopvang, jeugdzorg, PO en VO van groot belang.

De leerlingaantallen lopen in Nederland terug. Ook in Zuid-Holland is dat zichtbaar, hoewel dat meer 'in dorpen speelt dan in de stad'. Daarnaast is sprake van een tijdelijke toestroom van nieuwkomers die dit compenseert. Er komen daardoor wel meer kinderen die het Nederlands niet als moedertaal voeren, hetgeen een groter beroep doet op de scholen als het gaat om het taalonderwijs.

Voor het starten van een nieuwe school is de wet 'Meer ruimte voor nieuwe scholen' sinds 2021 van kracht. Deze wet heeft tot nu toe geleid voor meer nieuwe toetreders in de regio.

Voor de schoolplan periode 2023-2027 moeten we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

4 Risico's

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Meer zorgleerlingen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: anticiperen <i>binnen de zorgstructuur</i> .		Kosten: Hoog	
Daling in resultaten zichtbaar	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Vinger aan de pols</i> .		Kosten: Laag	
Doorontwikkelen digitalisering	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Beleid leerlijn digitale geletterdheid monitoren en aanscherpen</i> .		Kosten: Hoog	

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Personeelstekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Proberen te anticiperen</i> .		Kosten: Gemiddeld	
Ervaren hoge werkdruk	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Inzet werkdruk verlagende gelden en werkverdelingsplan</i> .		Kosten: Hoog	
Familiecultuur	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Inzet op professionele leeromgeving</i> .		Kosten: Laag	
Verbinding hele team	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Verbindende activiteiten organiseren buiten de bouwen</i> .		Kosten: Laag	

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Invulling zorgstructuur	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Stappenplan opstellen m.b.t. grenzen stellen.</i>		Kosten: Laag	

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Stoppen NPO-gelden	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Hopelijk structureel extra gelden vanuit de overheid.</i>		Kosten: Hoog	
Wijziging scholenlandschap	Groot (4)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: <i>Goede naam van de school hoog houden.</i>		Kosten: Onbekend	

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Monitoren ingezette onderwijsontwikkelingen	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Inzetten op klassenconsultatie, observaties en coaching.,</i>		Kosten: Laag	

5 De missie van de school

Onze school is een Rooms Katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen (alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers, mits passend binnen het schoolondersteuningsprofiel. Ouders dienen wel de grondslag van de school te onderschrijven.

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Daarnaast werken we aan een veilige werkomgeving en een fijne plek voor kinderen, ouders en team om goed met elkaar te kunnen samenwerken. Het ontwikkelen van een groei mindset staat hierbij centraal.

Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal, Begrijpend lezen en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

We zijn ervan overtuigd dat kinderen, ouders en leerkrachtenteam samen de kinderen meer kunnen bieden dan dat de partijen dat afzonderlijk kunnen doen. Het bundelen van krachten maakt veel mogelijk. Ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie staan continu op de agenda.

Onze kernwaarden zijn:

- * Op onze school heerst een professionele cultuur.
- * Op onze school hebben we oog voor het individuele kind.
- * Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers.
- * Op onze school hebben we oog voor rust en regelmaat.

6 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

- * Van de Inspectie van het Onderwijs heeft De Poolster in september 2022 een waardering 'Goed' gekregen (zie bijlage 03 'inspectierapport').
- * Het organiseren van het keuze-uur (groep 1 t/m 4) en de talentenweken (groep 5 t/m 8).
- * Het aanbieden van lessen in het Groeilab en/of Spaans voor leerlingen die uitdaging buiten de groep nodig hebben.
- * Onze zelf ontwikkelde aanpak voor de wereldoriënterende vakken (groep 5 t/m 8).
- * Het hebben en volgen van onze leerlijn digitale geletterdheid.
- * Het werken met 7 specialisten werkgroepen.
- * Een werklustig team dat zich gebonden voelt aan De Poolster (stabiliteit).

7 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

We hebben onze grote verbeterdoelen gekoppeld aan onderstaande drie thema's:

• Groei in beeld

1. Op onze school analyseren we planmatig de resultaten op de verschillende vakgebieden en passen indien nodig ons beleid en doelen hierop aan.
2. We vertalen de groei van de kinderen in een nieuw rapportage-instrument naar ouders/verzorgers en een hierbij passende gesprekkencyclus.

• Iedereen dezelfde taal

3. Alle medewerkers van De Poolster weten wat de grenzen zijn in hun professionele handelen. Deze kennis is intern bekend en wordt eenduidig naar buiten uitgedragen, zodat ieder kind op de juiste onderwijsplek terecht komt, waarbij het welbevinden van het kind voorop staat.
 4. Alle medewerkers van De Poolster stimuleren de leerlingen om zelf verantwoordelijkheid te nemen en inzicht te krijgen in hun ontwikkeling tot een vaardig en zelfstandig burger in de 21ste eeuw.
 5. Alle medewerkers van De Poolster hebben voldoende kennis en vaardigheden om de theorieën van de positieve ontwikkelingspsychologie toe te passen in de schoolomgeving.
- Om leerlingen van De Poolster op te leiden tot positief denkende en veerkrachtige burgers, begeleiden alle medewerkers van De Poolster in samenwerking met ouders/verzorgers de kinderen op basis van deze theorie.

• Hier wil je werken

6. Alle medewerkers van de Poolster willen hier blijven werken, omdat we gebruik maken van elkaars expertise, de werkdruk verminderen en vooral de goede sfeer borgen, waardoor De Poolster voor iedereen een warme jas biedt.
7. De directie blijft op zoek gaan naar mogelijkheden (financiën) om voldoende/extra handen in de klas te (be)houden, zodat we alle leerlingen genoeg aandacht kunnen geven en de werkdruk hiermee verlaagd wordt en het werkplezier geoptimaliseerd blijft.
8. Op onze school is er rust, regelmaat en stabiliteit binnen een professionele cultuur.

8 Onze visie op lesgeven

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- toepassen van "Poolstertaal" vanuit het gedachtengoed van de breindidactiek, groeimindset en positieve ontwikkelingspsychologie

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie volgens het DIM-model. Soms verwerken leerlingen lessen zelfstandig en soms werken de leerlingen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel (DIM-model). Waar mogelijk zetten we hierbij het groepsdoorbroken werken in. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

9 Onze visie op identiteit

Onze school is een Rooms katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs en terug te zien in de gehanteerde waarden en normen. Omdat we het ook belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of overtuiging.

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

Kernwaarden:

- Samen werken en leren wij met elkaar.
- Eigen is de waardering voor elkaars anders-zijn die insluit.
- Eigenaarschap is de gezamenlijke weg naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.
- Plezier is dé voorwaarde om tot leren te komen.
- Groei is de stimulerende kracht van onze ontwikkeling.
- Toekomstgericht is met lef bouwen aan de wereld van morgen.

10 Onderwijskundig beleid

Onze school is een katholieke basisschool. Dat betekent dat ons leven en werken in de school mede bepaald wordt door een christelijke levensbeschouwing. Deze zal het duidelijkst aanwijsbaar zijn als het gaat om de religieuze feesten. Steeds zal deze levensbeschouwing echter ook aanwezig zijn als een inspiratiebron, die ons doen en laten in de school richting geeft.

In onze dagelijkse praktijk hanteren we een viertal uitgangspunten:

1. Als wij zeggen een katholieke school te zijn bedoelen we, dat wij samen met allen die bij de school betrokken zijn, willen zoeken naar de realisering van een samenleving, die past in de christelijke traditie. Door de viering van de religieuze feesten, maken de kinderen expliciet kennis met deze traditie.
2. In de christelijke samenleving is het besef 'te behoren tot een gemeenschap' een wezenlijk kenmerk. Een mens leeft niet alleen, maar is geroepen tot samenleven.
3. Het werken aan en het vormen van een gemeenschap mag niet leiden tot uniformiteit waarbij het eigene van de persoon geweld wordt aangedaan.
4. Wij vinden het belangrijk dat onze school een gemeenschap is, waar groot en klein zich veilig weet en geborgen voelt.

Onze school is ook een deel van een grotere samenleving en heeft als zodanig ook een functie naar die grotere samenleving. Grondgedachte: Kinderen zijn voor ons gelijkwaardig. Ieder kind is voor ons even belangrijk.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Vanuit onze visie hebben we doelen geformuleerd voor burgerschap en vervolgens hebben we een curriculum (een samenhangend programma) vastgesteld en afspraken gemaakt ten aanzien van de evaluatie (Zie bijlage 04 'actief burgerschap en sociale cohesie'). Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod zijn de belangrijkste kenmerken van onze school:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen.
2. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
3. Het leerstofaanbod biedt differentiatie.
4. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
5. De school besteedt binnen de lessen aandacht aan de theorie behorende bij "De Positieve School".
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het leren met behulp van ICT.

8. Het leerstofaanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Zie bijlage 05 'Schoolgids De Poolster 2023-2024'.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage 05).

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. We werken bij taal/lezen met groepsplannen (n.a.v. toetsen). De leerkrachten hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het handelingsgericht werken.

We maken op De Poolster gebruik van de volgende methodes:

- Taal actief (taal/spelling groep 4 t/m 8)
- Veilig Leren Lezen KIM-versie (groep 3)
- Karakter (technisch lezen groep 4 t/m 8)
- Blits (studievaardigheden groep 5 t/m 8)
- Nieuwsbegrip (begrijpend lezen groep 4 t/m 8)

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van doelen, verwerkt in de thema's en vastgelegd in themaplannen.
2. Onze school beschikt over een Taal/lees beleidsplan (zie bijlage 06 'Vierjarenplan taal/lezen 2023-2027').
3. Onze school beschikt over 4 gekwalificeerde taalcoördinatoren.
4. Een aantal collega's gaat scholing volgen op het gebied van NT2, zodat we ook deze kinderen in de toekomst een passend aanbod kunnen bieden. Op dit moment hebben we één NT2 leerling in onze school. De verwachting is dat dit aantal gaat oplopen en daar anticiperen we op.
5. De leraren werken thematisch aan verschillende, voorbereidende taal/lees onderdelen.
6. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal/spelling, begrijpend lezen en technisch lezen.
7. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal/spelling.
8. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het CITO-Leerling in Beeld.
9. Per groep hebben we voor de CITO-toetsen normen vastgelegd.
10. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
11. De leraren werken bij taal/spelling, technisch lezen en begrijpend lezen met groepsplannen (HGW).
12. De school geeft technisch lezen in de groepen 3 t/m groep 8.
13. De school beschikt over een Protocol Taalontwikkeling met een geïntegreerd dyslexiebeleid (zie bijlage 07 'Beleidsplan taalontwikkeling').

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We gebruiken de moderne methode Wereld in Getallen 5 en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leerkrachten hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het handelingsgericht werken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen, verwerkt in de thema's en vastgelegd in themaplannen.
2. Wij beschikken over een vierjarenplan rekenen (zie bijlage 08 'Vierjarenplan rekenen 2023/2027').
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen met behulp van het Cito-Leerling in Beeld.
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld.
6. Wij gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch.
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).
9. In de hele school wordt gewerkt met de rekenaanpak van Julie Menne.
10. Onze school beschikt over 3 gekwalificeerde Rekencoördinatoren.

Wereldoriëntatie is van belang, omdat wij onze leerlingen breed willen ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek (gezond gedrag) en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

We gebruiken de volgende methodes:

- De Zaken (wereldoriëntatie groep 3 & 4)
- Argus Clou (aardrijkskunde groep 5 t/m 8)
- Argus Clou (geschiedenis groep 5 t/m 8)
- Argus Clou (natuur en techniek groep 5 t/m 8)
- Veilig Verkeer Nederland (groep 4 t/m 8)

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag.
2. Wij hebben een eigen beleidsplan op de wereldoriënterende vakken geschreven (zie bijlage 09).
3. Wij hebben 2 techniekkasten samengesteld met daarin materiaal behorend bij de technieklessen van de methodes.
4. Bij de vakken wereldoriëntatie zetten we gericht in op 21st century skills.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming.

Wij gebruiken hiervoor de volgende methodes:

- Laat maar zien! (tekenen en handvaardigheid groep 1 t/m 8)
- Laat maar doen! (drama groep 1 t/m 8)
- Muziek moet je doen! en Zangexpress (muziek groep 1 t/m 8)

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij beschikken over een vakleerkracht handvaardigheid en muziek.
2. Wij beschikken over een vierjarenplan cultuur (Zie bijlage 10 'Vierjarenplan cultuur 2023-2027').
3. De school beschikt over 2 gekwalificeerde cultuurcoördinatoren.
4. We maken naast de methodes gebruik van lessen vanuit de Cultuurtrein (E-lijn). Dit zijn leerlijnen op het gebied van: beeldende vorming, dans, literatuur, mediawijsheid, theater, erfgoed en muziek.

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerde ruimte voor gymles aan de jongste leerlingen.
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
3. De meeste leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen.
4. Wij beschikken over een vakdocent gym (groep 3 t/m 8).
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs.

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten m.b.t. wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Uit de Kennisagenda (NRO): De rol en de impact van technologie in het onderwijs wordt steeds groter. Inzet van (online) technologie biedt uiteenlopende kansen voor het onderwijs, van gedifferentieerd inzicht in leer- en ondersteuningsbehoeften op basis van data-analyses, tot flexibilisering van onderwijsinhoud en een (virtuele) onderwijsomgeving. Vragen die spelen hebben betrekking op het benutten van die kansen, maar ook op de beperkingen en risico's. Dan gaat het bijvoorbeeld om digitale (on)geletterdheid, (on)gelijke toegang tot technologie, bias in algoritmes, fraudegevoeligheid, en binding van leerlingen en studenten met de opleiding en de docent. Ook is het de vraag wat technologie pedagogisch en didactisch vraagt van docenten en scholen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. We hanteren een methode voor wetenschap en techniek (De Zaken en Argus Clou).
2. We toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek.
3. We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.
4. We beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek (zie bijlage 11).

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- We beschikken over een beleidsplan ICT (zie bijlage 12).
- We beschikken over een vierjarenplan ICT (zie bijlage 13).
- Onze school beschikt over één gekwalificeerde ICT-coördinator.

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. We gebruiken hiervoor de methode JoinIn (groep 5 t/m 8).

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De groepen 7 & 8 volgen de vorderingen van de leerlingen door methodegebonden toetsen af te nemen.
2. In de groepen 1 t/m 4 wordt spelenderwijs aandacht aan de Engelse taal besteed.

Het rooster voor alle kinderen:

ma, di, do, vrij: 08.30 - 12.00 uur

13.00 - 15.00 uur

woe: 08.30 - 12.15 uur

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een weekrooster en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

De belangrijkste kenmerken op dit gebied zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
2. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (964 uur op jaarbasis).
3. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
4. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de groep.

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat goed lesgeven op De Poolster inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie bijlage 14 'eigen kijkwijzer') en vormen het hart van ons personeelsbeleid.

Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: positief, veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

Het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten staat centraal tijdens de groepsbesprekingen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn terug te vinden in onze kijkwijzer. Hierin staat beschreven wat wij als team verwachten terug te zien in alle groepen.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht (via dashboard in Esis of op papier) met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we 3 instructieniveaus. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op minimaal drie niveaus.
2. De leraren geven instructie volgens het DIM-model.
3. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.

4. Om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen beschikken we momenteel over in te zetten hulp buiten de groep (RT, HB, OOP, MRT).

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van Inzichtelijk!, Esis, Cito Leerling in Beeld, methodegebonden toetsen, WMKPO, Viseon.

Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage 30). In het schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage 15) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en de schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage 15) hebben we beschreven welke extra ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De school participeert ook in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen (zie bijlage 16 'ondersteuningsplan PPO Delfland').

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtengedrag), de ontwikkeling van de instructiegroepen en de ontwikkeling van individuele leerlingen. Hierbij wordt ook gekeken of er aanpassingen gedaan moeten worden in het lesaanbod van de groep. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken welke interventies nodig zijn om leerlingen verder te helpen in hun ontwikkeling. Zie verder het zorgplan van de school (zie bijlage 30).

De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van het groepsbesprekingsformulier en geleid door de IB-er.

Op onze school willen we alle leerlingen gelijke kansen geven. Aan het begin van de schoolcarrière van ieder kind wordt gekeken welke leerlingen extra aandacht nodig hebben in relatie tot het bieden van gelijke kansen. Tevens wordt er aan het eind van elk schooljaar tijdens de overdracht besproken wat ieder kind nodig heeft om zich met gelijke kansen te kunnen ontwikkelen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage SES-gezinnen (Sociaal Economische Status), uit gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuisklimaat).

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en Cito-Leerling in Beeld. De resultaten worden ingevoerd in het LVS Esis (zie bijlage 17 'kwaliteitskaart 2023-2024'). De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde kwaliteitskaart en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden via de schoolrapporten en op de ouderavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. Indien nodig worden er ook tussentijds gesprekken gepland tussen leerkracht(en) en ouders over de resultaten. Halverwege groep 7 ontvangen ouders/verzorgers een voorlopig schooladvies (dakpanadvies) ter voorbereiding op de overstap naar het voortgezet onderwijs.

In groep 8 doen alle leerlingen (die binnen de gestelde normen van de overheid vallen) mee aan de doorstroomtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-schooladvies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (Esis).
2. Onze school beschikt over een kwaliteitskaart (kalender).
3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften.
4. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten.
5. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito).
6. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure.

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name lezen, taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen. De eigen schoolnorm is momenteel vastgesteld op 1F 98% en 2F/1S 70%. Deze wordt jaarlijks bijgesteld.

Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar:

Bijlage 18 'Overzicht scores eindtoets 2023'.

Bijlage 19 'Trendanalyse 2023'.

Bijlage 20 'Overzicht kengetallen doorstroming'.

Bijlage 21 'Overzicht kengetallen adviezen VO'.

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

De belangrijkste kenmerken voor onze school zijn:

1. Onze school organiseert 4 keer per jaar 'keuze-uur' (groep 1 t/m 4).
2. Onze school organiseert 2 keer per jaar gedurende 3 weken 'talentenweken' (groep 5 t/m 8).
3. Onze school organiseert structureel uitlaatkleppen (groep 1 t/m 8) en een eindmusical (groep 8).
4. Ons beleidsplan wereldoriëntatie (zie bijlage 09) nodigt kinderen uit zich verder te ontwikkelen binnen hun eigen talenten.
5. Onze leerlijn digitale geletterdheid (zie bijlage 12) nodigt kinderen uit zich verder te ontwikkelen binnen hun eigen talenten.

De belangrijkste ambities op het gebied van onderwijskundig beleid van onze school zijn:

- Onze school besteedt planmatig aandacht aan levensbeschouwing, sociale ontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling (burgerschap).
- Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes.
- Onze school besteedt expliciet aandacht aan kunstzinnige oriëntatie.
- Onze school besteedt expliciet aandacht aan wetenschap en techniek.

- Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling.
- Op onze school geven we passend onderwijs binnen onze mogelijkheden.
- Op onze school werken we resultaatgericht.
- Onze school realiseert passende opbrengsten (resultaten).

Bijbehorende actiepunten met prioritering zijn hieronder weergegeven.

Actiepunt	Prioriteit
Inzoomen op onze rekendidactiek in de groepen 1 t/m 8.	hoog
Aanschaffen en implementeren nieuwe methode taal/spelling in groep 4 t/m 8	gemiddeld
Aanschaffen en implementeren van een methode sociaal emotionele ontwikkeling	hoog
Doelen in het burgerschapsbeleid verbeteren, verder uitwerken en meten.	hoog
Doorontwikkelen van digitalisering (AVG, programmeren, hardware, LVS).	gemiddeld
Onderwijskundig ingezette weg op het gebied van: DIM, breindidactiek, groepsdoorbroken werken en coöperatieve werkvormen borgen.	hoog
Vergroening en uitdagend maken van het kleuterplein.	hoog

11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Welbevinden
8. Beroepshouding
9. Communicatie/samenwerking

De competenties en de criteria zijn verwerkt in onze eigen kijkwijzer. De daarin beschreven doelen verwachten we terug te zien in elke les (lesobservaties). Hiermee borgen we onze ingezette onderwijsontwikkelingen.

De leerkrachtencompetenties die o.a. beschreven staan in de Bardo Kit en ons eigen format functioneringsgesprek (zie bijlage 22) staan centraal tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken. We reflecteren daarnaast met behulp van onze cyclus van WMKPO (zie bijlage 23 'jaarverslag 2022/2023').

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start-, basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). De inhoud van onze eigen kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Voorafgaand aan een dergelijk gesprek vult ieder personeelslid een voorbereidingsformulier in. Iedere leerkracht krijgt naast het gesprek lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster. Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van de kijkwijzer en de les wordt altijd nabesproken. Op stichtingsniveau zijn afspraken vastgelegd over het volgen van een gesprekkencyclus.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en alle leerkrachten groepsbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft beleid met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. We werken met zogenaamde L11-werkgroepen. We hebben 7 van deze werkgroepen op verschillende vakgebieden, die worden aangestuurd door geschoolde specialisten. Op deze wijze is geborgd dat de leerkrachten betrokken blijven bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Onze school stelt alleen leerkrachten aan die bevoegd zijn en start bij nieuwe leerkrachten per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

Nieuwe leerkrachten krijgen een collega toegewezen die hem/haar het eerste jaar zal coachen. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Zij worden volgens een rooster meerdere keren per jaar geobserveerd, volgens de 9-maandencyclus. Deze cyclus wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek en hieruit volgt eventueel een vaste aanstelling.

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. We hebben op stichtingsniveau een document waarin we jaarlijks het taakbeleid kunnen vaststellen. Daarnaast zijn er op schoolniveau afspraken vastgelegd binnen het werkverdelingsplan. Dit werkverdelingsplan wordt jaarlijks geaccordeerd door het team en de PMR.

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

De belangrijkste ambities op het gebied van personeelsbeleid van onze school zijn:

- Onze school beschikt over protocollen (per vakgebied) waarin de verwachtingen ten aanzien van het lesgeven staan beschreven.
- Op onze school hanteert een effectieve gesprekkencyclus.
- Op onze school is er sprake van een professionele cultuur.
- Op onze school worden nieuwe leraren goed begeleid.
- Op onze school is het taakbeleid helder beschreven.
- Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering).

Bijbehorende actiepunten met prioritering zijn hieronder weergegeven.

Actiepunt	Prioriteit
Blijven opleiden in de school (stagiaires, OOP e.d.)	gemiddeld
Stimuleren tot professionalisering ten bate van de onderwijsorganisatie.	gemiddeld
Kritisch bekijken van de gesprekkencyclus en aanpassen waar nodig.	gemiddeld
Het oefenen van geven en ontvangen van professionele feedback aan de hand van onze kijkwijzer (klassenconsultatie).	gemiddeld

13. Organisatiebeleid

Onze school is een van de 29 scholen van de Laurentius Stichting. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door twee MT-leden. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

Op De Poolster hebben we 5 kleutergroepen en van alle andere leerjaren hebben we twee groepen (parallelgroepen). Het indelen van de groepen 3 gebeurt in overleg met de kleuterleerkrachten en de intern begeleider.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De rekenlessen worden, zoveel mogelijk, groepsdoorbroken gegeven. Waar mogelijk wordt dit ook bij andere vakgebieden gedaan. Verder wordt er gewerkt volgens het DirecteInstructiemodel (DIM).

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00– 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur.

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt, waar het plezierig samenwerken is en waar het welbevinden van eenieder voorop staat (Positieve School). Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Op stichtingsniveau is afgesproken dat alle scholen beschikken over een veiligheidsplan, inclusief ontruimingsplan en RI&E (Instrument Risico Inventarisatie en Evaluatie). Hiertoe is een format opgesteld dat gebruikt kan worden voor het schrijven van het veiligheidsplan. Het gaat dan om een beschrijving van de fysieke en sociale veiligheid, waarbij de school eveneens aangeeft welke protocollen en regels er op schoolniveau en groepsniveau worden gehanteerd. Stichtingsbreed is er een klachtenregeling en een klachtencommissie. Daarnaast beschikken zowel de stichting als de school over vertrouwenspersonen. De school beschikt daarnaast over preventiemedewerkers, anti-pestcoördinatoren en vertrouwenspersonen. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

De school heeft 11 gediplomeerde BHV'ers en 2 geschoolde preventiemedewerkers.

Zie bijlage 24 'Klachtenregeling Laurentius Stichting'.

Zie bijlage 25 'Toelating, schorsing en verwijdering Laurentius Stichting'.

Zie bijlage 26 'Veiligheidsplan 2021-2022'.

Zie bijlage 27 'Anti-pestprotocol'.

De school beschikt over een registratiesysteem. Ongevallen en incidenten worden geregistreerd (met behulp van een format). De preventiemedewerkers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leerkrachten en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan actiepunten vast (WMKPO, Arbomeester, RI&E).

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. De school is zich aan het oriënteren op een nieuwe methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Aan de hand van de programma's Viseon, WMKPO en Sometics houden we de ontwikkeling cyclisch bij.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten (WMKPO, Viseon).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudervragenlijst - Kwaliteitszorg	3,16
oudervragenlijst - Aanbod	3,28
oudervragenlijst - Tijd	3,52
oudervragenlijst - Pedagogisch Handelen	3,65
oudervragenlijst - Didactisch Handelen	3,64
oudervragenlijst - Afstemming	3,64
oudervragenlijst - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,59
oudervragenlijst - Schoolklimaat	3,47
oudervragenlijst - Zorg en begeleiding	3,26
oudervragenlijst - Opbrengsten	3,17
oudervragenlijst - Integraal Personeelsbeleid	3,32
oudervragenlijst - Algemeen	3,44
veiligheid leerlingen - Veiligheidsbeleving	3,56

veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,4
veiligheid leerlingen - De opstelling van de leerling	3,4
veiligheid leerlingen - Welbevinden	3,4
veiligheid leerlingen - Fysieke veiligheid	3,72
veiligheid leerlingen - Sociale veiligheid	3,66
veiligheid leerlingen - Psychische veiligheid	3,76
veiligheid leerlingen - Materiele zaken	3,66

Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 4 (hoog).

Onze school kent twee interne vertrouwenspersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen. Zij beschikken over een brievenbus waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven, de zogenaamde Babelbox.

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

Daarom onderhoudt onze school systematische contacten met:

- Voor-/ naschoolse voorzieningen
- Pabo Thomas More
- OLVG-kerk
- Scholen voor voortgezet onderwijs
- Gemeente Lansingerland

In het kader van de zorg onderhouden wij contact met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
(JOS)Schoolarts
- Onderwijs Adviesdiensten
- PPO Delfland

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: een hoog welbevinden en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld via het BOVO-overleg (deze wordt jaarlijks geüpdatet).
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren (warme overdracht).
3. We bepalen aan de hand van de NCO-rapportage of er acties nodig zijn ten aanzien van onze advisering.
4. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
5. Wij controleren of onze adviezen passend zijn.

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. Het privacy statement is te vinden op de website www.laurentiusstichting.nl.

Onze school werkt samen met de peuterspeelzalen door het uitwisselen van kindgegevens. In enkele gevallen wordt contact gezocht om de kinderen door te spreken. Dit gaat om kinderen die door de peuterspeelzalen als opvallend gekenmerkt zijn of het betreft kinderen met een zorgvraag.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Deze opvang is uitbesteed aan Partou. De tussenschoolse opvang valt onder beheer van de medezeggenschapsraad en wordt geregeld met het programma TSO-Assistent. De naschoolse opvang is uitbesteed. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten: Partou, Hakuna Matata, Blos en de Paddestoel.

De belangrijkste ambities op het gebied van organisatiebeleid zijn:

- Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur.
- Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat.
- Het schoolklimaat is (mede) sterk gericht op de ontwikkeling van leraren.
- Onze school is een veilige, positieve school.
- Onze school werkt effectief samen met diverse partners.
- Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld.
- Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen.

Bijbehorende actiepunten met prioritering zijn hieronder weergegeven.

Actiepunt	Prioriteit
Het borgen van "de Positieve School".	gemiddeld
AVG-beleid aanscherpen.	gemiddeld
Duidelijkere grenzen stellen binnen onze zorgstructuur (passend onderwijs, SOP).	hoog
MijnRapportfolio (groep 2 t/m 8) voorbereiden en implementeren met bijbehorende nieuwe gesprekkencyclus.	hoog

14. Financieel beleid

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

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 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.

In het schooljaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage 28). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. We zullen voor deze schooljaren dezelfde interventies inzetten vanuit deze gelden.

De belangrijkste ambities op het gebied van financieel beleid zijn:

- De schoolleiding beheert de financiën effectief.
- De schoolleiding beheert de financiën doelmatig.
- De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig.

Bijbehorende actiepunten met prioritering zijn hieronder weergegeven.

Actiepunt	Prioriteit
Het behouden van een jaarlijks sluitende begroting.	gemiddeld
Anticiperen op een toekomst zonder NPO-gelden (welke interventies kun je behouden?).	gemiddeld
De inzet van de werkdrukverlagende middelen waar mogelijk continueren.	laag

15. Kwaliteitsbeleid

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit (PDCA-cyclus). Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie.
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan).
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden.
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten.
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen).
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders).
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

Zie bijlagen 29 'zorgplan 2023-2027' en 30 'vierjarenplan intern begeleider 2023/2027'.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons handelen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.
2. De schoolleiding heeft zicht op sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel).
3. De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team.

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samenwerken. We gaan uit van de idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

Onze school heeft op 5 september 2022 een schoolbezoek gehad van de inspectie. Op deze dag ging De Poolster op voor een waardering 'goed'. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage 03). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school goed is.

De Quick Scan (Arbomeester) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in februari 2023. Het aantal deelnemers bedroeg 40 (responspercentage: 91%).

De vragenlijst voor medewerkers (WMK-PO) is afgenomen in 2022. De resultaten van deze vragenlijst zijn onderstaand te lezen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
leerkracht vragenlijst - Veiligheidsbeleving	3,82
leerkracht vragenlijst - Het optreden van de directeur/collega's	3,81
leerkracht vragenlijst - Mijn eigen opstelling	3,37
leerkracht vragenlijst - Welbevinden	3,47
leerkracht vragenlijst - Fysieke veiligheid	3,98
leerkracht vragenlijst - Sociale veiligheid	3,98
leerkracht vragenlijst - Psychische veiligheid	3,98
leerkracht vragenlijst - Materiële zaken	3,98

Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 4 (hoog).

De vragenlijst voor leerlingen (WMK-PO) is afgenomen in schooljaar 2022/2023. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school met een gemiddelde score van 3,56.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
veiligheid leerlingen - Veiligheidsbeleving	3,56
veiligheid leerlingen - Het optreden van de leraar	3,4
veiligheid leerlingen - De opstelling van de leerling	3,4
veiligheid leerlingen - Welbevinden	3,4
veiligheid leerlingen - Fysieke veiligheid	3,72
veiligheid leerlingen - Sociale veiligheid	3,66
veiligheid leerlingen - Psychische veiligheid	3,76
veiligheid leerlingen - Materiele zaken	3,66

Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 4 (hoog).

De vragenlijst voor ouders (WMK-PO) is afgenomen in februari 2023. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was maar 24%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,42. Bij de volgende afname moeten we meer inzetten op een hoger responspercentage. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudervragenlijst - Kwaliteitszorg	3,16
oudervragenlijst - Aanbod	3,28
oudervragenlijst - Tijd	3,52
oudervragenlijst - Pedagogisch Handelen	3,65
oudervragenlijst - Didactisch Handelen	3,64
oudervragenlijst - Afstemming	3,64
oudervragenlijst - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,59
oudervragenlijst - Schoolklimaat	3,47
oudervragenlijst - Zorg en begeleiding	3,26
oudervragenlijst - Opbrengsten	3,17
oudervragenlijst - Integraal Personeelsbeleid	3,32
oudervragenlijst - Algemeen	3,44

Deze schaal loopt van 1 (laag) tot 4 (hoog).

Onze school beschikt over een planning voor de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage 31 meerjarenplanning 2023/2027). Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen de preventiemedewerkers samen met de verschillende bouwen en het MT actiepunten vast die worden opgenomen in het jaarplan.

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voortgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons bestuur en de ouders (MR). De hoofdlijnen publiceren we in ons jaarverslag, op onze website en in de schoolgids.

De belangrijkste ambities op het gebied van kwaliteitsbeleid zijn:

- Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.
- Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan).
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden.
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren.
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag). Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen).
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders).

16. Basiskwaliteit

Onze school levert goede kwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie (zie bijlage 03).

17. Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie (zie bijlage 35 'kwaliteitsmatrix 2022/2023').

18. Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “parels”. Onze parels staan vermeld in hoofdstuk 5 van dit document.

19. Onze prestatie-indicatoren

Onze school beschikt over visie, ambities en doelen voor goed onderwijs (zie bijlage 35 'kwaliteitsmatrix 2022/2023'), de directie stuurt aan op de realisatie hiervan.

20. Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk /paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
PDCA Onderwijskundig beleid	Inzoomen op onze rekendidactiek in de groepen 1 t/m 8.	hoog
	Aanschaffen en implementeren nieuwe methode taal/spelling in groep 4 t/m 8	gemiddeld
	Aanschaffen en implementeren van een methode sociaal emotionele ontwikkeling	hoog
	Doelen in het burgerschapsbeleid verbeteren, verder uitwerken en meten.	hoog
	Doorontwikkelen van digitalisering (AVG, programmeren, hardware, LVS).	gemiddeld
	Onderwijskundig ingezette weg op het gebied van: DIM, breindidactiek, groepsdoorbroken werken en coöperatieve werkvormen borgen.	hoog
	Vergroening en uitdagend maken van het kleuterplein.	hoog
PDCA Personeels- beleid	Blijven opleiden in de school (stagiaires, OOP e.d.)	gemiddeld
	Stimuleren tot professionalisering ten bate van de onderwijsorganisatie.	gemiddeld
	Kritisch bekijken van de gesprekkencyclus en aanpassen waar nodig.	gemiddeld
	Het oefenen van geven en ontvangen van professionele feedback aan de hand van onze kijkwijzer (klassenconsultatie).	gemiddeld

PDCA Organisatie- beleid	Het borgen van "de Positieve School".	gemiddeld
	AVG-beleid aanscherpen.	gemiddeld
	Duidelijkere grenzen stellen binnen onze zorgstructuur (passend onderwijs, SOP).	hoog
	MijnRapportfolio (groep 2 t/m 8) voorbereiden en implementeren met bijbehorende nieuwe gesprekkencyclus.	hoog
PDCA Financieel beleid	Het behouden van een jaarlijks sluitende begroting.	gemiddeld
	Anticiperen op een toekomst zonder NPO-gelden (welke interventies kun je behouden?).	gemiddeld
	De inzet van de werkdrukverlagende middelen waar mogelijk continueren.	laag



Instemming MR schoolplan 2023/2027

Datum: 21 juni 2023

Geachte mevrouw Vonk, beste Wendy,

Hierbij bericht ik u dat de MR kennis heeft genomen van het schoolplan 2023/2027 en haar instemming heeft gegeven op dit document.

Met vriendelijke groet,

Serge Hählen
Voorzitter MR De Poolster

21. Bijlagen schoolplan 2023/2027

01. Strategisch beleidsplan Laurentius Stichting
02. Kenmerken leerlingen basisschool De Poolster
03. Inspectierapport september 2022
04. Beleidsplan actief burgerschap en sociale cohesie
05. Schoolgids De Poolster 2023/2024
06. Vierjarenplan taal/lezen 2023/2027
07. Beleidsplan taalontwikkeling
08. Vierjarenplan rekenen 2023/2027
09. Plan wereldoriëntatie De Poolster
10. Vierjarenplan cultuur 2023/2027
11. Protocol Wetenschap en techniek
12. Beleidsplan ICT
13. Vierjarenplan ICT 2023/2027
14. Kijkwijzer De Poolster
15. Schoolondersteuningsprofiel 2023/2024
16. Ondersteuningsplan PPO Delflanden
17. Kwaliteitskaart 2023/2024
18. Overzicht scores eindtoets 2023
19. Trendanalyse M-toetsen 2023
20. Overzicht kengetallen doorstroming
21. Overzicht kengetallen adviezen VO
22. Format functioneringsgesprek
23. Jaarverslag De Poolster 2022/2023
24. Klachtenregeling Laurentius Stichting
25. Toelating, schorsing en verwijdering Laurentius Stichting
26. Schoolveiligheidsplan 2021/2022
27. Anti-pestprotocol
28. Schoolscan menukaart NPO-gelden
29. Zorgplan 2023/2027
30. Vierjarenplan intern begeleiding 2023/2027
31. Meerjarenplanning quickscan 2023/2027
32. Vierjarenplan meer- en hoogbegaafdheid 2023/2027
33. Vierjarenplan RT 2023/2027
34. Vierjarenplan gedrag 2023/2027
35. Kwaliteitsmatrix 2022/2023