



Schoolplan KBS Pius X

Periode 2023-2027

ZO DOEN WE HET OP DE PIUSX

► **SAMEN EEN DOORGAANDE LIJN**
CREËREN & BIJVENDE ONTWIKKELEN
zodat de LEERLING zich optimaal kan ontwikkelen



[RANDVOORWAARDEN]
NETJES EDI
AARDIG
RUSTIG

WIST JE DAT
IK EEN
CURSUS...
HEB
GEOAAN?

► **ALLE LEERKRACHTEN**
KENNEN ELKAARS TALENTEN

KINDEREN VOELEN
ZICH VEILIG
PLEZIER
HEBBEN
KINDEREN WORDEN GEZIEEN

SCHOUDE
MOAYTES
SAMENWERKING
BINNEN & BUITEN JE KLAS

HÉ KAN
IK EEN
SPAREN?
TUURLIJK
KENNIS
UITWISSELING

FIJNE STEER

EIGENAARSCHAP

VERDIEPING
DE PIUS-X-SKILLS
EXECUTIEVE
VAARDIGHEDEN

CULTUUR
NATUUR
BURGERSCHAP

SAMENWERKEN
LEERLING
LEERKRACHT — OUDERS

21st 21^{ste}
GEZUWSE
VAARDIGHEDEN

COMMUNICATIE

► **RUIMTE VOOR TALENTEN**

ONDERWIJS • ONTWIKKELEN • ONTPLOEGEN
VAN LEERLING & LERAAR

DE PIUSX op WEG
NAAR EEN
INTEGRAAL KIND CENTRUM

► "HET TEAM V.D. PIUSX
VERDIEPT ZICH IN DE INHOUD
& BETREKENS VAN EEN ITC, OM IN
2027 OPTIMAAL SAMEN TE WERKEN
MET DE PSZ & ISSO



JESSICA MILLS
DESIGN & VISUALISATION



Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1 Gegevens school en bestuur	4
1.2 Totstandkoming schoolplan	4
1.3 Leeswijzer	4
2 Kaders	5
2.1 Kaders vanuit de Laurentius Stichting voor Onderwijs & Opvang	5
2.2 Contextanalyse	6
2.3 Visie en missie van KBS Pius X	7
2.4 Begrotingsperspectief	8
3 Strategische thema's en ambities	10
3.1 Strategische thema's	10
3.2 Ambities	10
3.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.	11
Bijlage Wettelijke eisen KBS Pius X	14
Bijlagen KBS Pius X	24
Bijlage Laurentius Stichting	25

1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Pius X. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster (zie pagina 2). In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

1.1 Gegevens school en bestuur

School: KBS Pius X
Brin: 16OP
Directeur: Angelique te Braak
Adres: de Goudwinde 1, 2661KZ Bergschenhoek
Telefoon: 010-5213460
Noorderparklaan 133, 2662BZ Bergschenhoek
Telefoon: 010-8200760
E-mailadres: piusx@laurentiusstichting.nl
Website: www.pius-x.nl
Bestuurskantoor nummer: 40928
Bestuur: Laurentius Stichting
Bezoekadres: Burgemeestersrand 59 Delft
Telefoon: 015-2511440

1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van KBS Pius X tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

Activiteit	Door wie	Wanneer
Context analyse maken op basis van aangeleverd format Beekman & Terpstra (B&T)	Directie en MT, clustercoördinatoren	Februari/maart 2023
Studiedag schoolplan in 1 dag onder leiding van B&T	Team	11 april 2023
Aangeleverde input in format van schoolplan verwerken (ook input vaste teksten van bestuur)	Directie	April en mei 2023
Concept schoolplan aan diverse geledingen aanbieden ter goedkeuring (team-MR)	Directie Team MR	Eind mei 2023
Concept bijstellen	Directie	Juni 2023
Definitieve versie insturen naar CvB	Directie	Eind juni 2023

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die de Laurentius Stichting met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van de Pius X. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop de Laurentius Stichting en de Pius X voldoen aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.

2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van de Pius X beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van de Laurentius Stichting, het bestuur waar de Pius X onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor de Pius X: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van de Pius X weergegeven.

2.1 Kaders vanuit de Laurentius Stichting voor Onderwijs & Opvang

Onze missie

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.

Onze visie

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 waardierend 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.

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 viert wij elkaars verschillen. Iedereen is welkom, niemand mag uit de boot vallen. Dat is wat wij doen in navolging van onze katholieke, levensbeschouwelijke traditie.

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.

2.2 Contextanalyse

Deze contextanalyse is tot stand gekomen in het DiCO (de schoolleiding en clustercoördinatoren).

De belangrijkste thema's die op dit moment binnen de context spelen zijn: onderwijsresultaten, samenwerken en demografische ontwikkeling. Overige thema's staan later kort benoemd.

Leerlingpopulatie

Iedere dag gaan circa 400 leerlingen naar de Pius X in Bergschenhoek. Dit leerlingenaantal is de laatste jaren gestegen, maar lijkt nu stabiel. De laatste paar jaren zien we dat enkele leerlingen ook als zij-instromer op de Pius X komen. Onze leerlingpopulatie kenmerkt zich gemiddeld genomen door kinderen uit kansrijke gezinnen.

Ouders van leerlingen op de Pius X hebben overwegend een bovengemiddeld opleidingsniveau (80%). Dit zie je terug in onze schoolweging van 26. De laatste jaren is dit wel iets meer gemixt: we zien vergrijzing in de wijk en er komen regelmatig kinderen uit andere gedeelten van Bergschenhoek. Ook zijn er leerlingen uit gezinnen met een laag inkomen (21%), maar dit is lager dan we landelijk gemiddeld zien (circa 40%). Een groot deel van onze leerlingen maakt gebruik van buitenschoolse opvang.

Onderwijsresultaten

We hebben goed zicht op onze onderwijsresultaten en besteden ook actief aandacht aan het verbeteren van onze onderwijsresultaten. Er is veel aandacht voor het werken met EDI en we hebben de afgelopen periode met een 'goed worden, goed blijven' traject onze onderwijskwaliteit verbeterd. We blijven sturen op de koers die we nu al varen om de onderwijsresultaten nog meer te verbeteren. Als we kijken naar de uitstroom dan zien we dat 60% van onze leerlingen naar het havo/vwo gaat. Wanneer we inzoomen op de onderwijsresultaten dan verwachten we eigenlijk hogere opbrengsten van onze leerlingen. Intern hebben we dit onderzocht en zijn we aan de slag gegaan met het verbeteren van de leerkrachtvaardigheden, lesbezoeken en het scherper krijgen van EDI. Toch merken we dat het hiernaast ook belangrijk is om meer focus en verbinding aan te brengen in de randvoorwaarden.

Onze leeropbrengsten mogen hoger als we kijken naar onze leerlingpopulatie. We zijn op zoek naar de balans tussen vaardigheden voor de toekomst, projectmatig werken, sociaal- en emotionele ontwikkeling en opbrengsten. De ambities (EDI en de lat hoger leggen) mogen we meer het team inbrengen. Op papier hebben we de visie nu gevonden, maar we zijn nog op zoek naar de balans tussen deze vaardigheden en opbrengsten in de praktijk. Onze ambitie is om opbrengsten te realiseren die passen bij onze schoolweging.

Met betrekking tot de sociale veiligheid merken we dat leerlingen meer van ons nodig hebben dan vier jaar geleden. Leerlingen hebben steeds meer individuele behoeften waar we zorg voor dragen. Ook hierin is het voor ons belangrijk om een goede balans te vinden tussen sociaal emotionele ontwikkelingen en de (harde) leeropbrengsten.

+ Highlights uit de contextanalyse

6

Sterktes & kansen

- Kansrijk publiek
- Goed zicht op de onderwijsresultaten
- Planmatig aan verbeteringen werken (EDI, GWGB+)
- Balans tussen vaardigheden vd toekomst/projectmatig werken, sociaal emotionele ontwikkeling en de opbrengsten
- De visie is sterk neergezet op papier
- IKC-vorming (er is al een psz)
- Goed team

Aandachtspunten

- Verandering van publiek
- We verwachten hogere opbrengsten
- Projectmatig werken
- De visie in de praktijk moet nog meer in balans komen, is nog niet één geheel
- IKC-vorming (samenwerking BSO/psz, cultuurverandering)
- Demografische ontwikkeling/nieuwe wijk/Het Avontuur
- Nieuwe directeur

2.3 Visie en missie van KBS Pius X

Missie

Samen creëren wij een doorgaande lijn die blijvend in ontwikkeling is. Door het aanbrengen van focus en verbinding ontstaat er ruimte voor eigenaarschap en talenten van leerkrachten en leerlingen. Binnen kaders en een fijne sfeer krijgen kinderen de gelegenheid om doelmatig, actief en zelfstandig te leren en wordt iedereen gezien: zo doen wij dat op de Pius X!

Visie

Pius-skills

Op de Pius X is het onderwijsaanbod zo breed, dat alle kinderen op basis van hun capaciteiten, ontwikkeling en interesses maximale kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Hierbij spelen de executieve vaardigheden en het projectmatig werken een belangrijke rol. Kinderen leren in onze gesprekkencyclus hun eigen doelen te verwoorden en verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. Dit leerproces is inzichtelijk voor ouders in MijnRapportFolio (MRF).

Instructie volgens EDI (het Expliciete Directe Instructiemodel)

Dat doen we vooral bij de vakken taal en rekenen. Kunnen lezen en rekenen bepaalt in sterke mate het succes op school, hierbij is een goede, effectieve instructie van groot belang. Alle leerkrachten zijn geschoold in EDI en werken hier dagelijks mee.

Uitdaging

We willen al onze leerlingen uitdagen op hun eigen niveau. We stellen hoge eisen aan onze leerlingen, maar ook aan onszelf. We hebben oog voor leerlingen die extra hulp en aandacht nodig hebben, maar ook voor leerlingen die juist meer aankunnen.

Samenwerken

We willen onze leerlingen opleiden tot wereldwijze, kritische denkers. Samenwerken is daarbij erg belangrijk. We bieden de vakken geschiedenis, aardrijkskunde, natuur/techniek en burgerschap aan in samenhang in projectvorm.

X-factor

Op de Pius X is veel aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling en het ontwikkelen van talenten. Onze school is een veilige plek waar kinderen sociale vaardigheden op kunnen doen zoals sportiviteit, goed omgaan met elkaar, grenzen verleggen en het naleven van regels. We streven naar een gezonde geest in een gezond lichaam en gezonde onderlinge verhoudingen, waarbij er veel aandacht is voor burgerschap, normen en waarden en onze eigen NAR Regels.

PIUS X staat dus voor...

Pius-skills

Instructie volgens EDI

Uitdaging op alle niveaus

Samenwerken

X-factor

Visie/missie kindcentrum

In de komende vier schooljaren gaan wij op weg naar een kindcentrum. De Laurentius Stichting voor onderwijs en Stichting Kinderspeelzaal voor opvang zijn een bestuurlijke fusie aangegaan waarbij er één stichting ontstaan is voor onderwijs en opvang.

In dat kader zal onze visie en missie in de toekomst ook aangepast worden. In goed overleg met de opvang zullen we komen tot gezamenlijke uitgangspunten voor ons kindcentrum.

EDI, handelingsgericht werken en de executieve functies

Onderwijskundig gezien zijn EDI (Expliciete Directe Instructie, handelingsgericht werken en de executieve functies in de vorm van Breinkrachten de pijlers van het onderwijs van de Pius X.

De afgelopen jaren heeft het team verschillende scholingen gevolgd en in schooljaar 2021-2022 hebben we meegedaan aan GWGB+, een project van de PO-raad om de opbrengsten te verhogen. Dit project was erg intensief maar met een mooi resultaat. EDI staat stevig binnen de school en naar aanleiding van het traject zijn we, mede dankzij de NPO-gelden, meer aandacht gaan geven aan de executieve functies. Ook deze hebben, in de vorm van 'Breinhelden', een plek gekregen binnen de school. Daarnaast blijven we handelingsgericht werken op drie niveaus.

2.4 Begrotingsperspectief

Om de onderstaande ambities (zie 3.2) te verwezenlijken zijn er geen grote financiële gevolgen. Bij deze ambities gaat het dan om uitgaven voor bijvoorbeeld studiedagen en leermateriaal. Deze kunnen bekostigd worden uit de reguliere begroting.

Bij de ambitie 'op weg naar een kindcentrum' speelt de financiële factor een grote rol. Het is op dit moment wettelijk ingewikkeld aangezien een school door de overheid wordt bekostigd en buitenschoolse opvang afhankelijk is van private middelen. Deze geldstromen mogen niet door elkaar gaan lopen.

De Laurentius Stichting gaat zich in samenwerking met Stichting Kinderspeelzaal ontwikkelen als integrale stichting voor onderwijs én opvang (zie 2.1). Daarmee zullen bepaalde financiële processen vereenvoudigd worden. Net als bij de begroting en de controle van de financiële resultaten van de school, zullen de financiën van ons kindcentrum ook gemonitord worden door de Laurentius Stichting en Pro Management (administratiekantoor).

3 Strategische thema's en ambities

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie en visie als fundament gelden voor de Pius X. Daarnaast is aangegeven welke interne en externe factoren van invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke strategische thema's, ambities wij willen realiseren in lijn met deze missie en visie en de context waarin de school zich bevindt.

3.1 Strategische thema's

- **Verbeteren onderwijskwaliteit**

Wij bieden onze leerlingen een veilige, stabiele basis met een duidelijke structuur. Leerlingen en leerkrachten zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling en halen het beste uit zichzelf door doelgericht te werken aan het vergroten van hun kennis, vaardigheden, talenten en welbevinden.

- **Verdieping van de Pius X-skills, waaronder burgerschapsonderwijs**

Executieve functies zijn al die regelfuncties van de hersenen die essentieel zijn voor het realiseren van doelgericht en aangepast gedrag. Op de Pius X noemen we dit Breinkrachten, een onderdeel van onze Pius-skills.

Vanuit onze visie én vanwege maatschappelijke ontwikkelingen gaat burgerschapsonderwijs een steeds belangrijkere plek innemen in ons onderwijs. Wij willen leerlingen de kennis, houding en vaardigheden bijbrengen die ze nodig hebben om actief mee te doen in onze samenleving.

- **Op weg naar een kindcentrum**

De komende jaren gaan we verkennen wat het voor de Pius X betekent om een IKC te zijn. Op dit moment hebben we al een peuterspeelzaal en een BSO. Het team heeft behoefte aan informatie: wat betekent het precies om een IKC te zijn? Informatie vergaren zal dus het eerste actiepoint worden.

3.2 Ambities

Bij bovenstaande thema's horen ambities; waar willen we staan over vier jaar? Dat beschrijven we hieronder.

Onderwijskwaliteit verbeteren

- We behalen op alle kernvakken opbrengsten passend bij onze schoolweging.
- We geven in de kernvakken les volgens EDI en blijven ons team hierin scholen, de instructional leaders die in 2022/2023 zijn opgeleid krijgen hier een taak in, en collegiale consultatie krijgt prioriteit.
- Wij hebben aandacht voor de randvoorwaarden die nodig zijn om tot leren te komen, de executieve functies, hieronder genoemd als breinkrachten.

Verdieping van de Pius X-skills

- Het werken met het programma Breinkrachten is over vier jaar verankerd binnen de school, zodat leerlingen hun volledige potentieel in kunnen zetten. De Breinkrachten zijn terug te vinden in MRF, in de groepen, en de leerkrachten en leerlingen kunnen ze verwoorden.
- Over vier jaar willen wij naar aanleiding van de nulmeting in 2023 weten of onze leerlingen gegroeid zijn op het gebied van burgerschap. Ons aanbod wordt de komende jaren aangepast en uitgebreid waardoor we de leerlingen doelgericht en samenhangend burgerschapsonderwijs kunnen geven.
- MRF is verankerd en goed uitgewerkt, waarbij de Pius-skills duidelijk zichtbaar zijn en leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces en hun portfolio.

- Projectmatig werken krijgt een duidelijke plek binnen ons onderwijsaanbod.

Op weg naar een kindcentrum

- Over vier jaar is de relatie met de peuterspeelzaal versterkt en is duidelijk welke richting de Pius X opgaat m.b.t het ontwikkelen tot IKC.

3.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.

De uitwerking van onze ambities verdelen we over de komende vier schooljaren. Voor de eerste twee schooljaren beschrijven we deze ambities wat uitgebreider en concreter. Voor de twee schooljaren daarna laten we nog meer ruimte hierin.

De praktische uitwerking van de doelen vindt plaats in de jaarplannen.

2023-2024

Onderwijskwaliteit verbeteren

Doel blijft het behalen van opbrengsten passend bij onze schoolweging.

Uitgangspunt is ook dit jaar 'sterker maken wat we al doen'. Daarbij blijven focus en verbinding (het maken van keuzes en aanbrengen van samenhang) belangrijke elementen in het creëren van ruimte en tijd om te 'laden' en ons aanbod uiteindelijk nog krachtiger neer te zetten.

- In 2023-2024 stellen wij hiertoe onze kwaliteitskaarten centraal om de verbinding te maken tussen onze visie op kwaliteit en de dagelijkse praktijk in de groepen en deze te borgen.
- In 2023-2024 willen we de basis die onze specialisten hebben neergezet behouden en terugzien in de praktijk.
- In 2023-2024 willen we de kwaliteit van de verlengde instructie verbeteren. (Aanzet is gegeven op de studietweedaagse)
- We vragen een interne audit aan.

Verdieping van de Pius X-skills

Om de Pius X-skills, en in het verlengde daarvan de breinkrachten in te oefenen en te versterken zetten we onder andere we projectmatig werken in.

De eerste stap zal zijn om de lijn van het projectmatig werken opnieuw te bespreken.

Wat verwachten we van het projectmatig werken binnen de Pius X? Hoe krijgt dit vorm? Duidelijk is dat we met Blink blijven werken. De doelen die we hierbij stellen dekken de kerndoelen voor de zaakvakken maar ook die van onze eigen Pius-skills en gedeeltelijk die van burgerschap.

We maken een kwaliteitskaart Pius-skills waarin concreet wordt gemaakt op welke wijze wij het projectmatig werken en andere middelen inzetten in het versterken daarvan.

Plan is om komend schooljaar in 3 cycli van tien lessen per cluster alle groepen van 3 t/m 8 alle groepen aan bod te laten komen.) Basis is hierbij de rots- en watertraining, waarbij ook de verbinding wordt gemaakt naar de andere middelen die we inzetten op het gebied van de pius skills, SEO, groeps cultuur en burgerschap zoals breinkrachten, Kwink, NAR enz.

Burgerschapsonderwijs:

Het meetinstrument van Rovict voor Burgerschap wordt in juni 2023 in de groepen 7 en 8 afgenomen. De gedragspecialist gaat n.a.v. de uitslag in 2023-2024 bekijken wat dit betekent voor ons onderwijs en hier ons burgerschapsplan op aanpassen.

Kindcentrum:

- Het team wordt voorgelicht over wat het betekent om een kindcentrum te zijn.
- Een aantal collega's krijgt de gelegenheid om bij een kindcentrum te gaan kijken.
- De directie en de kleuterbouw organiseren activiteiten samen met Stichting Kinderspeelzaal zoals voorlezen, peuterbezoek bij de kleuters etc.
- Er is een maandelijks overleg tussen school en opvang om tot een goede afstemming te komen in visie, afspraken en lopende zaken.
- Afstemmen van gezamenlijke activiteiten peuters/ kleuters, zodat de peuters nadrukkelijk betrokken worden bij activiteiten zoals sint, carnaval en sportdag.

2024-2025

Onderwijskwaliteit verbeteren

- Het format voor de kwaliteitskaarten staat. De kwaliteitskaarten gaan leven in de school en worden bij steeds meer gebieden ontwikkeld. De kwaliteitskaarten vormen samen het PiusX-kwaliteitshandboek.
- Aan het einde van dit schooljaar zijn de volgende kwaliteitskaarten (kk) ontwikkeld (naast de al bestaande) – kk doublure kk vervroegd doorstromen kk differentiatie.
- de aandachtspunten die uit de audit komen worden verwerkt.

Verdieping van de Pius X-skills

- De manier van projectmatig werken is afgestemd in een doorgaande leerlijn van groep 1 t/m 8. (hoe op het rooster, hoeveel tijd, welke doelen)
- Burgerschapsonderwijs is een belangrijk onderdeel en is duidelijk terug te vinden in de dagelijkse praktijk.

Kindcentrum

- Met het team wordt de route uitgestippeld naar 2027. Einde schooljaar 2024-2025 is de richting bepaald.
- Er is een maandelijks overleg tussen school en opvang om tot een goede afstemming te komen in visie, afspraken en lopende zaken.
- Afstemmen van gezamenlijke activiteiten peuters/ kleuters, zodat de peuters nadrukkelijk betrokken worden bij activiteiten zoals sint, carnaval en sportdag.

2025-2026

Onderwijskwaliteit verbeteren

- De resultaten van de CITO-toetsen en Eindtoets liggen op het niveau van onze scholengroep.
- We behalen onze eigen gestelde schoolnormen.

Verdieping van de Pius X-skills

- We evalueren het eerste jaar vernieuwd projectmatig werken en stellen bij waar nodig.
- We evalueren de breinkrachten en stellen bij waar nodig.

Kindcentrum

- Er is een optimale samenwerking tussen peuterspeelzaal en school
- Er vindt een verkenning plaats voor het starten van een eigen BSO (indien de route die kant op wijst)

2026-2027

Onderwijskwaliteit verbeteren

- We behalen van opbrengsten passend bij onze schoolweging.

Verdieping van de Pius X-skills

- We evaluaeren ons burgerschapsonderwijs en stellen zo nodig ons plan bij.

Kindcentrum

- De route richting kindcentrum is duidelijk en wordt gecommuniceerd naar alle partijen.

Bijlage Wettelijke eisen KBS Pius X

In deze bijlage worden de wettelijke eisen beschreven. Per beleidsterrein beschrijven we hoe we dit op onze school georganiseerd hebben. Deze beleidsterreinen staan ook beschreven in de kwaliteitsmatrix. Dit is een overzicht van het inspectiekader dat we gebruiken als zelf-evaluatie-instrument. Tot slot beschrijft de Laurentius Stichting de verschillende beleidsterreinen op bestuursniveau.

Onderwijsproces

OP1 Aanbod

Leerling populatie

Samenstelling populatie: heterogeen

Omschrijving: Onze school staat in de wijk Boterdorp, een grote wijk in het dorp Bergschenhoek, wat hoort bij de gemeente Lansingerland. In deze wijk staan 7 basisscholen, waarbij de Pius X het grootste marktaandeel heeft.

De weging van onze school over de jaren 2019-2020 (26,19), 2020-2021 (25,53), 2021-2022 (25,13). Het gemiddelde van deze drie jaren is 25,62.

We zien een lichte daling in het driejaars gemiddelde: 2018-2019 > 26,7, 2019-2020 > 26,61, 2020-2021 > 26,15.

Onderstaande informatie is overgenomen uit de NCO rapportage van oktober 2022. De cijfers zijn gebaseerd op de schooljaren 2014-2015 t/m 2020-2021. Alleen leerlingen die in groep 3 of hoger zitten zijn in de cijfers meegenomen.

Het percentage leerlingen met een niet westerse-migratieachtergrond is gedaald van 12 % naar 6% (landelijk gemiddelde 19%).

Het percentage leerlingen uit een gezin met een laag inkomen is gedaald van 14% naar 7% gedaald (landelijk gemiddelde 20%).

Het percentage leerlingen afkomstig uit eenoudergezinnen is 11% (landelijk gemiddelde 17%). Het percentage kwam in 2014- 2015 uit op 12% en in 2016-2017 uit op 14%.

Op basis van de nieuwe gewichtenregeling (2018-2019) komt het percentage leerlingen dat bijdraagt aan het schoolgewicht op 5% (landelijk gemiddelde 15%). In schooljaar 2014-2015 lag dit percentage op 2% (op basis van de 'oude' schoolweging).

Op basis van schooljaren 2013-2014, 2014-2015 en 2016-2017 heeft 82% onvertraagd de basisschool doorlopen. In vergelijking met de voorspelde referentiewaarde ligt dit percentage hoger.

4% is blijven zitten. Dit is lager dan de voorspelde referentiewaarde.

2% heeft een groep overgeslagen.

2% is doorverwezen naar het speciaal onderwijs.

Op onze school is in de schooljaren 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 0% van de leerlingen blijven zitten. Hiermee behoort onze school tot de 10% van de scholen met het laagste percentage zittenblijvers.

Volgen leerlingen in VO

Hieronder volgt een beeld op welk niveau leerlingen in leerjaar 3 van het voortgezet onderwijs zitten. Het gaat om het beeld van de schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019. Deze informatie komt uit de NRO rapportage van oktober 2022.

In leerjaar 3 zit 45% op het niveau van VMBO (TL, Kader, Basis), 30% HAVO en 25% VWO.

Aanbod

Op de Pius X werken we met moderne methodes die in een cyclus van 8-10 jaar steeds vervangen en up-to-date gehouden worden. Zo starten we volgend jaar met een geheel vernieuwde taalmethode. Alle methodes en de manier van werken staan beschreven in de schoolgids.

Sociale integratie en actief burgerschap.

Voor ons burgerschapsonderwijs hebben we een bijlage Sociale integratie en Actief burgerschap. Er is een meetinstrument voor burgerschap ingevoerd in mei 2023 voor de groepen 7 en 8. In het document Actief Burgerschap staat ons aanbod per jaargroep n.a.v. de gestelde doelen en de bouwstenen. De intern begeleider en onze gedragsspecialist zijn samen met de directie verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit van ons burgerschapsonderwijs.

Zie bijlage Actief Burgerschap

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Wij houden zicht op ontwikkeling door methodetoetsen en cito-toetsen te analyseren en zo nodig een plan te maken voor een leerling of een groep. De IB-er heeft ten minste 2x per jaar een groepsbespreking met iedere groepsleerkracht. Voor individuele leerlingen kan het SchoolOndersteuningsTeam ingeschakeld worden maar ook een casus bespreken in een clustervergadering kan tips opleveren voor een leerkracht om leerlingen beter te kunnen begeleiden. Voor leerlingen waar extra ondersteuning nodig is, wordt een OPP gemaakt door de IB-er en leerkracht. Er is een regelmatig overleg met PPO Delfland en wekelijks met de JOSser (JeugdCoach op School).

Voor het verzamelen en vastleggen van gegevens over leerlingen gebruiken wij Esis, Kijk! En MijnRapportFolio (MRF). De ouders hebben permanent inzicht in de resultaten van hun kind door in te loggen op MRF. Hier worden voortgangsgesprekken over gehouden.

De leerlingen zijn zelf op de hoogte van hun leerdoelen en reflecteren op hun behaalde of nog te behalen doelen. Deze doelen zijn ook terug te vinden in MRF. Daarnaast worden ouders via een bericht op Social Schools op de hoogte gebracht van de algemene leerdoelen in een bepaalde periode.

Voor leerlingen die meer uitdaging aankunnen, is er een plusklas: de Exploratuin. De leerlingen worden hier door een commissie onder leiding van de begaafdenspecialist geselecteerd.

Zie bijlage Exploratuin.

OP3 Pedagogisch en didactisch handelen

Op pedagogisch gebied gelden de afspraken die we onderling en met de kinderen maken die behoren bij onze NAR-regels en de methode Kwink.. De visie hierop ligt vast in verschillende plannen en kwaliteitskaarten (zie diverse bijlagen).

De didactische afspraken liggen vast op diverse kwaliteitskaarten. Hier staan afspraken in over de planning en over differentiatie. EDI, wat we in alle groepen toepassen heeft veel invloed op ons didactisch handelen.

Zowel op pedagogisch als didactisch gebied vindt afstemming plaats op de behoefte van leerlingen.

OP4 Onderwijstijd

Schooltijden:

Maandag	8.30-14.30 uur
Dinsdag	8.30-14.30 uur
Woensdag	8.30-12.30 uur
Donderdag	8.30-14.30uur
Vrijdag	8.30-14.30 uur

Uren per vak per groep per week

Groep	3	4	5	6	7	8
Nederlands		4.30	5.30	5.30	5.30	5.30
Aanvankelijk lezen & taal	6.25					
Begrijpend lezen		1.00	1.15	1.15	1.15	1.15
Technisch lezen		3.00	3.00	2.00	1.30	1.30
Vrij lezen	0.15	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45
Spreeken voor de groep			0.15	0.15	0.15	0.15
Voorlezen	0.45	0.20	0.15	0.15	0.15	0.15
Engels	0.15	0.15	0.15	0.30	1.00	1.00
Wiskunde/ rekenen	5.00	4.30	4.45	4.45	5.00	5.00
Aardrijkskunde			1.15	1.00	1.00	1.00
Geschiedenis	0.10	0.20	1.00	1.00	1.00	1.00
Natuurkennis	0.45	0.30	0.30	0.45	0.45	0.45
Verkeer	0.35	0.35	0.30	0.30	0.30	0.30
Schrijven	2.20	2.00	0.30	0.30	0.15	0.15
Catechese/dagopening	1.45	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Sociale emotionele vorming	1.15	1.15	0.45	1.00	1.00	1.00
Informatieverwerking			0.30	0.30	0.45	0.45
Tekenen	0.45	0.30	0.30	0.45	0.30	0.30
Handvaardigheid	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Wetenschap en techniek	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Muziek/dans/drama	0.45	0.30	0.30	0.45	0.45	0.45
Bewegingsonderwijs	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
Projectwerk / vrije activiteit	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Totaal per week	26.00	26.00	26.00	26.00	26.00	26.00

Deze tabel is een richtlijn, want voor individuele leerlingen en soms voor de hele groep kan hiervan worden afgeweken als dit voor het onderwijsproces bevorderlijk is.

We beginnen op tijd; 8.20 uur gaat de school open, de leerlingen van de groepen 3 t/m 8 gaan zelfstandig naar binnen. Om 8.25u gaat de bel. De leerkrachten van de kleuters nemen hun leerlingen om 8.25u mee naar binnen. Om 8.30 uur starten voor alle groepen de lessen.

Voor alle vakken maken we gebruik van methodes en deze zorgen ervoor dat er een duidelijke jaarplanning is. Er wordt veel tijd besteed aan de basisvaardigheden taal en rekenen, waarbij vanaf

groep 1-2 rekenen en taal uitgebreid wordt aangeboden. Door deel te nemen aan Kijkkunst willen we ook de creatieve kant van kinderen ontwikkelen.

Leerkrachten houden de absentie van leerlingen bij in Esis. (Wordt door de administratie verwerkt).

OP6 Afsluiting

Op onze kwaliteitskaart advies 7 & 8 staat beschreven welke toetsen wij afnemen, wanneer dit gebeurt en hoe de adviesprocedure verloopt. Zie bijlage overgang VO.

In groep 8 maken de leerlingen waarvan de verwachting is dat zij uit zullen stromen naar VMBO-b/k of VSO een capaciteitenonderzoek. Alle leerlingen maken de eindtoets van DIA.

We krijgen jaarlijks vanuit het VO te horen op welk niveau onze leerlingen zitten in het derde jaar van hun opleiding. We vergelijken deze informatie met onze oorspronkelijke adviezen en stellen waar nodig onze procedure bij. Wij gaan uit van 'kansrijk adviseren' en geven als nodig dubbele adviezen, zodat de leerling kansen krijgt om op het VO naar een hoger advies door te stromen.

Veiligheid en Schoolklimaat

VS1 Veiligheid

Binnen onze school gelden duidelijke regels en afspraken. De afspraken vanuit onze NAR-regels en de methode Kwink zijn duidelijk zichtbaar in de school. In ieder lokaal hangen de groepsregels die opgesteld zijn met de leerlingen.

Aan het begin van het schooljaar maakt de vertrouwenspersoon een rondje langs de groepen. Hierin geeft zij uitleg over wat haar taak is en wanneer de leerlingen bij haar terecht kunnen.

Er zijn protocollen opgesteld om het team handvatten te geven hoe om te gaan met ongewenst gedrag. Hierin staan ook stappen om ongewenst gedrag te voorkomen.

Ook wordt onze leerlingenraad betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat. Zij worden uitgedaagd om mee te denken over hoe de school een prettige plaats voor iedereen kan blijven.

Zie bijlage veiligheidsplan, zie bijlage Gedragsprotocol.

Bij de inrichting van ons gebouw houden we niet alleen rekening met de veiligheid van kinderen en medewerkers, we streven ook een bepaalde sfeer na, een plek waar iedereen zich thuis voelt.

Monitoring van de sociale veiligheid

Jaarlijks nemen wij de SCOL vragenlijst sociale veiligheid af. Vanaf groep 5 vullen de leerlingen ook zelf een vragenlijst in over het welbevinden in de groep. De uitslagen worden met de gedragspecialist en IB doorgenomen en zo nodig wordt er een groepsplan of een individueel plan gemaakt. De bijzonderheden worden met ouders en de leerling besproken.

Aan de ouders wordt eens per drie jaar een tevredenheidslijst voorgelegd. De leerlingen van de bovenbouw vullen deze lijst ook eens per drie jaar in. Binnen het team wordt de uitslag besproken. Er wordt een actieplan gemaakt waar dit nodig is. De uitslag wordt besproken met de MR en via SocialSchools gedeeld met de ouders.

De leerkrachten vullen eens per drie jaar de quickscan van de RI&E in, ook deze resultaten worden besproken.

Anti-pestbeleid

We spreken van pestgedrag als fysieke of verbale intimidatie regelmatig plaatsvindt, waardoor de veiligheid van de omgeving van een kind wordt aangetast. Pesten gebeurt vanuit overheersing, is systematisch en dwingt kinderen in een bepaalde rol. Het belemmert zowel de gepeste leerling als de pester in zijn ontwikkeling. Daarom werken wij met een gedragsprotocol. In het protocol staat een duidelijk stappenplan dat wordt toegepast bij herhaaldelijk pestgedrag. Zie bijlage gedragsprotocol. Onze gedragsspecialist is Quinta Cornelisse.

VS2 Schoolklimaat

Wij zorgen ervoor dat onze school een oefenplaats is voor het leven in de maatschappij. De leerlingen mogen fouten maken en leren de regels om zo met elkaar te zorgen voor een veilig klimaat. De regels van de school zijn ook van toepassing op de leerkrachten en ouders. Ouders worden via de schoolgids en SocialSchools op de hoogte gebracht over hoe wij met elkaar omgaan op school.

In ons plan Burgerschap (zie bijlage plan Burgerschap) staat vermeld op welke manier de leerlingen het aanbod krijgen omtrent de basisvaardigheden van de democratische rechtstaat en de pluriforme samenleving.

Onderwijsresultaten

OR1 Onderwijsresultaten

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Leerkrachten hebben als uitgangspunt dat hun handelen gericht is op de hoogste haalbare opbrengsten, met name bij taal en rekenen. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

We richten ons onder meer op de gemiddelde score bij de Cito-toetsen. We hebben zelf normen/ambities vastgesteld. Onze schoolnormen zijn terug te vinden in het jaarverslag. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Esis en het Cito-Leerling in Beeld. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) en de analyses van de toetsen wordt de uitslag van de toetsen (de behaalde gemiddelde score) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde score). Als de gewenste score structureel onder de norm is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod uitbreiden
- Differentiatie aanpassen
- De IB'er overlegt met de leerkracht of het lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.
- Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

OR2 Sociale en Maatschappelijke competenties

Op dit moment hebben wij wel zicht op de sociale competenties, maar te weinig op de maatschappelijke. Naar aanleiding van ons burgerschapsplan en het invoeren van een toetsinstrument op Burgerschap willen wij deze competenties beter in beeld gaan brengen.

Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

SKA1 Visie, ambities en doelen

Met het team hebben wij in aanloop van dit schoolplan onze missie en visie herijkt. Ambities en doelen beschrijven we in het schoolplan. Deze maken we concreet in het jaarplan, dat wordt opgesteld door directie, IB en de specialisten op school. Dit jaarplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Hierdoor hebben wij zicht op de vorderingen van de doelen die wij gesteld hebben. Er worden jaarlijks een aantal bijeenkomsten georganiseerd voor de specialisten (DiSp). De specialisten bespreken regelmatig de voortgang van hun gedeelte van het jaarplan, zij hebben drie keer per jaar een gesprek met de directie (start-midden-eindgesprek).

SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur

De specialisten en directie/IB werken cyclisch en ambitieus op onze school. Er is structureel overleg, gericht op praktische oplossingen. Scholing vindt veelal gezamenlijk plaats met een duidelijke richting. De directie/MT bepaalt beleid, maar de teamleden/specialisten hebben bijvoorbeeld in kwaliteitsgroepen veel inbreng.

We geven uitvoering aan het schoolondersteuningsprofiel en werken samen met andere scholen, het samenwerkingsverband en andere organisaties om alle kinderen goed te helpen.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Twee keer per jaar wordt het jaarplan geëvalueerd. In het begin en aan het eind van het schooljaar wordt dit plan gedeeld met het bestuur. Door middel van een managementgesprek met het bestuur gaan we nader in op de ontwikkelingen van onze school.

Via rapportages (o.a. NCO), overleg op directieniveau en informatie vanuit het stafbureau houden we zicht op ontwikkelingen om ons heen. Op die manier kunnen we zicht krijgen op kansen en bedreigingen voor onze school.

Het contact met VO-scholen is goed; waar nodig vindt een warme overdracht plaats en er zijn diverse projecten om de overstap PO-VO te bevorderen.

De MR en OR van onze school zijn goed bezet en werken naar tevredenheid. Er is regelmatig overleg met de gemeente, ook door medewerkers van het stafbureau. Deze informeren vervolgens de scholen.

Ouders worden goed geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kinderen (o.a. ontwikkel- en voortgangsgesprekken, MijnRapportfolio) én van de gehele ontwikkeling van de school (schoolgids, nieuwsbrief, SocialSchools)

De leerlingenraad overlegt 5x per jaar met de adjunct-directeur. Zij nemen dan organisatorische zaken door (schooldisco), maar ook 'beleidsmatige' onderwerpen; zoals het ontwerpen van een nieuw schoolplein of kiezen van een nieuwe methode.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school.

Huidig personeel

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2023-2024
1	Aantal personeelsleden	32
2	Verhouding man/vrouw	4/28
3	LB-leraren	14
4	LC-leraren	5
5	IB	1
6	clustercoördinatoren	4
7	schoolopleider	1
8	ICT-specialisten	0 (werkgroep)
9	Taalspecialisten	2
10	Rekenspecialisten	1
11	HBspecialist	1
12	Gedragspecialist	1
13	Onderwijsassistent	1
14	Conciërge	1
15	Administratief medewerkster	1
16	Vakleerkracht gym	1
17	Vakleerkracht muziek	

Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door een ambulante directeur en een ambulante adjunct-directeur. Samen met de Intern Begeleider vormen zij het Management Team (MT). Het MT overlegt regelmatig met de clustercoördinatoren (DICO).

De directeur van onze school is geregistreerd RDO-directeur in het directeursregister. In ontwikkelingsgesprekken met het bestuur van de Laurentius Stichting krijgt de directeur zicht op (nog te ontwikkelen) competenties.

De managementgesprekken die het bestuur van de Laurentius Stichting houdt met de directie van de school hebben tot doel de effecten van de beleidsontwikkelingen te volgen, alsmede nieuw beleid en afspraken op stichtingsniveau te bespreken.

Professionele cultuur

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. Het ene schooljaar zijn dit drie studiedagen, het andere schooljaar zijn het er vijf, met daarin een studietweedaagse. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. De directie, IB en specialisten leggen klassenbezoeken af en er worden nagesprekken gevoerd. Ook vindt er collegiale consultatie plaats. Het team heeft aangegeven dat men graag van elkaar wil leren; een zogenaamde professionele gemeenschap. Dit sluit aan bij het Strategisch Beleidsplan van de Laurentius Stichting.

De leerkrachten beschikken over een E-wise account waar zij scholing kunnen volgen. Alle medewerkers volgen een gesprekcycclus met de directie van de school waarbij de ontwikkeling van de leerkracht centraal staat. Voor het welzijn en welbevinden wordt de RI & E afgenomen. De uitslag wordt verwerkt in een actieplan.

Werving

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie intern via de Laurentius Stichting. Nadat de directie een vacature heeft opgesteld, wordt deze binnen de Laurentius Stichting uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten binnen de stichting, kan de vacature extern uitgezet worden. Afhankelijk van de periode (midden in het schooljaar) en beschikbaarheid van personeel kan er besloten worden om de vacature intern en extern uit te zetten.

De sollicitatiecommissie bestaat uit principe uit de directeur, een afvaardiging van het team en een afvaardiging van de MR. Bij een vervangingsvacature kan de directeur besluiten alleen of met een kleinere sollicitatiecommissie de procedure te doorlopen. Gaat het om een directievacature, dan is ook het CvB van de Laurentius Stichting bij de procedure betrokken.

Begeleiding nieuwe medewerkers

Een nieuwe leerkracht krijgt een ervaren leerkracht toegewezen. Deze ervaren leerkracht ondersteunt de nieuwe collega, waarbij het speerpunt ligt op de dagelijkse praktijk en afspraken binnen de school. Ook de onderwijsinhoudelijke kant komt aan bod, dit begeleidt de IB'er. De directeur beoordeelt de functioneren volgens afspraken over de gesprekcycclus binnen de Laurentius Stichting. Daarnaast heeft de Pius X allemaal parallel-groepen, en kan een nieuwe collega dus ook altijd bij zijn/haar parallel-collega terecht, en in het cluster (een cluster bestaat uit twee leerjaren dus 4 groepen, bij de kleuters 5 groepen).

Taakbeleid

Met de CAO-PO 2018-2019 is er een werkverdelingsplan ingevoerd. Jaarlijks dient dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd te worden door de (P)MR. De taken zijn geïnventariseerd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De teamleden kunnen jaarlijks aangeven welke taken zij willen uitvoeren. Er wordt rekening gehouden met de persoonlijke voorkeuren, afgestemd op de werktijdsfactor en hierbij behorende taakuren.

Bevoegde en bekwame leraren

Alle leerkrachten staan bevoegd voor de groep. De leerkrachten krijgen de mogelijkheid om zich te scholen en er wordt ingezet op gezamenlijke scholing tijdens de studiedagen. Bij alle leerkrachten wordt ten minste 1 observatie uitgevoerd door directie en collegiale consultatie wordt geïntegreerd. Iedere leerkracht voert jaarlijks een gesprek met de directie over het functioneren en eigen ontwikkeling.

Een leerkracht die start bekwam is, wordt het eerste schooljaar gecoacht door een ervaren collega. Ook wordt er in het taakbeleid rekening gehouden met een start bekwame leerkracht door meer duurzaamheidsuren in te roosteren. Een nieuwe leerkracht krijgt het eerste schooljaar 3 observaties van de directie met aansluitend een beoordelingsgesprek.

Pedagogisch-didactische handelen personeel

Van de leerkrachten wordt verwacht dat zij de lessen geven aan de hand van het directe instructiemodel EDI en onze afspraken omtrent handelingsgericht werken, de NAR-regels en de Breinkrachten. Wij willen de leerlingen steeds meer medeverantwoordelijk maken voor en betrekken bij hun eigen leerproces.

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Uitvoering onderwijskundig beleid

Alle leerkrachten worden ondersteund door de intern begeleider en de specialisten op het gebied van taal/lezen, spelling, rekenen, Engels, gedrag en begaafdheid. Er is veel expertise in het team aanwezig. Tijdens studiedagen besteden wij aandacht aan onderwijskundige zaken zoals differentiëren en het geven van een goede EDI-instructie. In de clusters wordt samen onderwijs gemaakt (de SOM-vergaderingen) en thema's voorbereid. Als nodig wordt de hulp van het onderwijskundig team van de Laurentius gevraagd of externe hulp ingehuurd.

Evenredige vertegenwoordiging

Volgens artikel 30 is een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen gewenst in de school. Op de Pius X bestaat de volledige schoolleiding, dus directeur en adjunct-directeur, uit vrouwen.

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 achtmaands rapportage 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 rapportagesysteem 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.

Sponsoring

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die door de sponsor worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor door de sponsor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers in schoolverband worden geconfronteerd. Betrokkenen zullen erop moeten toezien dat de door de sponsor verlangde tegenprestatie niet onevenredig is ten opzichte van de sponsoring. Indien geld, goederen of diensten door derden worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor geen tegenprestatie wordt verlangd, is er sprake van een donatie. Echter, als het bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerling uit eigen beweging overgaat tot het leveren van een tegenprestatie is er wel sprake van sponsoring. Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

Voor speciale gelegenheden of speciale projecten kunnen wij ons als school laten sponsoren. Enkele kanttekeningen hierbij zijn wel:

- Buiten plaatsing van de naam/logo in de Info of op de website mag een bedrijf geen tegenprestatie verwachten van de school en de leerlingen/ouders.
- Sponsoring kan zowel financieel als materieel zijn.
- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de school en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen. Zo mag in lesmaterialen en leermiddelen geen reclame voorkomen en mag daarin geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen kernactiviteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen.
- Indien er op een andere wijze in schoolverband reclame wordt gemaakt, mag dit de leerlingen niet stimuleren tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten, noch mag dit leerlingen aanmoedigen om ouders te stimuleren producten of diensten af te nemen van de sponsor.
- Leerkrachten en ouders mogen kandidaat-sponsoren aandragen, maar de directeur beslist uiteindelijk of de school met deze sponsor akkoord gaat. Bij twijfel of de sponsoring voldoet aan bovenstaande eisen wordt de MR gevraagd mee te beslissen.
- Er wordt een (eenvoudig) contract opgesteld tussen school en de sponsor, zodat beide partijen weten wat de afspraken zijn rond de sponsoring.

ICT

Binnen Laurentius maken wij gebruik van ICT-middelen (hard- en software) ter ondersteuning van het onderwijs. We streven daarom naar een goed werkende ICT-infrastructuur op alle scholen/ kindcentra, die voortdurend verbeterd en up-to-date gehouden wordt. De beschikbaarheid, veiligheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit, waaronder touchscreens, devices, draadloze en vaste netwerkverbindingen, internetverbindingen, Microsoft Cloud, gebouwbeheersystemen en VOIP worden bovenschools geregeld. Het ICT-netwerk wordt continu gemonitord op veiligheid en daar waar nodig worden er aanpassingen gedaan. Daarnaast wordt optimaal gebruik gemaakt van de clouddienst Microsoft O365 en ingespeeld op de nieuwste ontwikkelingen op ICT-gebied voor wat betreft inhoud en toepassingen.

We werken naar goed en veilig gebruik van eigentijdse ICT-middelen. Collega's worden bewust en alert gehouden via de ICT-werkgroep op het goed en veilig gebruik van de ICT-middelen. Dat betekent ook dat de deskundigheid van collega's wordt bevorderd door deelname aan scholing, trainingen, studiedagen en collegiale consultatie, o.a. via het aanbod van Laurentius leert. De komende jaren ligt de focus op digitale geletterdheid en mediawijze leerlingen en collega's van onderwijs en opvang. Op schoolniveau worden inspirerende leeromgevingen ingericht en innovatieve ideeën bevorderd en wordt ICT ingezet om de ambities van scholen/ kindcentra te realiseren, waarbij ook wordt gekeken hoe ICT de samenwerking tussen onderwijs en opvang kan versterken.

Huisvesting

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 contractmanagement afdeling georganiseerd.

Medezeggenschap

Aan onze school is op grond van de Wet Medezeggenschap Scholen een medezeggenschapsraad verbonden. Deze raad bestaat uit 6 leden, waarvan de helft bestaat uit ouders en de andere helft uit personeel, rechtstreeks gekozen uit de ouders en het personeel volgens het MR-reglement voor een zittingsduur van drie jaar.

De MR heeft als geheel op een aantal punten instemmingsrecht en adviesrecht als het gaat om school-organisatorische zaken, die gevolgen hebben voor leerlingen en leerkrachten. Het gaat dan o.a. over de schoolbegroting, het schoolplan, het jaarverslag, de schoolgids, het veiligheidsplan, beleidswijzigingen, aanstelling of ontslag schoolleiding, verbouwingen, schooltijden en de hoogte van de ouderbijdrage. De directeur, die geen deel uitmaakt van de medezeggenschapsraad, is de door het bestuur gemandateerde gesprekspartner van de medezeggenschapsraad. De MR vergadert ten minste vijf keer per jaar. De MR-vergaderingen zijn openbaar.

Bijlagen KBS Pius X

- Plan Actief Burgerschap
- Kwaliteitskaart EDI
- Naar het VO
- Veiligheidsplan
- Gedragsprotocol
- Exploratuin
- Schoolondersteuningsprofiel

Bijlage Laurentius Stichting

Laurentius Organisatie

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.

Algemene gegevens	
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

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.

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.

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

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

Klachtenregeling

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

In eerste instantie is de leerkracht van de groep aanspreekpunt voor ouders en daarna een directielid. Elke school heeft een contactpersoon, die aanspreekpunt is voor doorverwijzing. Lukt het niet een klacht op schoolniveau / 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 (GCB), 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.

Toelating, schorsing en verwijdering

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

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

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

Bijlage Wettelijke eisen Laurentius Stichting

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 ontwikkelijn 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 cyclus 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:

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.

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:

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:

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:

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 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 sponsorgeld, 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.

Landelijke ontwikkelingen

Het onderwijs en de kinderopvang in Nederland wordt 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. De minister van onderwijs heeft daartoe, mede in samenspraak met de G5 waar de tekorten het grootst zijn, een set aan maatregelen getroffen variërend van subsidies voor zijinstromers tot en met het faciliteren van de 'rijke schooldag'. Ook sluit de minister 'onorthodoxe maatregelen' niet uit.

Bestuurlijk vraagt het personeelstekort om samenwerking, waarbij het goed inspelen op de regionale context centraal staat. Voorbeelden hiervan in onze regio zijn de netwerken met de Pabo's, de samenwerking binnen Den Haag (G5), Poolwest en de samenwerking binnen de gemeentelijke overleggen. Het is van groot belang om tijdig te anticiperen op eventuele stedelijke ontwikkelingen zoals ontwikkeling van Wilderszijde, Pasgeld, Den Haag Zuidwest, Spoorzone Delft et cetera. Deze ontwikkelingen hebben namelijk zijn 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. De middelen hiervoor waren echter tijdelijk en lopen af in het schooljaar 2022-2023. De minister van onderwijs heeft een masterplan opgesteld dat voorziet in een actieve ondersteuning op de onderwijskwaliteit. Dit doet OCW door heldere doelen te stellen ten aanzien van de verwachte kwaliteit op de basisvaardigheden. Daartoe worden de kerndoelen op taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid geconcretiseerd c.q. opgesteld. Daarbij wordt sterk ingezet op het verbeteren van het zicht op de ontwikkeling van leerlingen op de basisvaardigheden met diverse metingen op diverse peilmomenten. Tenslotte 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. Binnen deze samenlevingen hebben we hoge verwachtingen van de onderwijsprofessionals en de samenwerkingspartners. Ook hebben leerkrachten hoge verwachtingen van leerlingen. Alles is daarbij gericht op het bieden van onderwijskansen aan de kinderen.

De bekostiging van de kinderopvang wordt, gezien de complexiteit van het huidige stelsel, in 2025 herzien. De bekostiging loopt dan via de kinderopvang organisaties waarbij ouders maximaal 4% gaan betalen over een vastgesteld maximum tarief. De verwachting is dat hierdoor meer ouders gebruik gaan maken van de kinderopvang, maar ook dat er aanvullende maatregelen door de overheid genomen worden om de toegankelijkheid van de kinderopvang voor ouders met een kleine beurs te garanderen.

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.

ICT

Binnen Laurentius maken wij gebruik van ICT-middelen (hard- en software) ter ondersteuning van het onderwijs. We streven daarom naar een goed werkende ICT-infrastructuur op alle scholen/ kindcentra, die voortdurend verbeterd en up-to-date gehouden wordt. De beschikbaarheid, veiligheid en kwaliteit van hardware, netwerken en connectiviteit, waaronder touchscreens, devices, draadloze en vaste netwerkverbindingen, internetverbindingen, Microsoft Cloud, gebouwbeheersystemen en VOIP worden bovenschools geregeld. Het ICT-netwerk wordt continu gemonitord op veiligheid en daar waar nodig worden er aanpassingen gedaan. Daarnaast wordt optimaal gebruik gemaakt van de clouddienst Microsoft O365 en ingespeeld op de nieuwste ontwikkelingen op ICT-gebied voor wat betreft inhoud en toepassingen.

We werken naar goed en veilig gebruik van eigentijdse ICT-middelen. Collega's worden bewust en alert gehouden via de ICT-coaches op het goed en veilig gebruik van de ICT-middelen. Dat betekent ook dat de deskundigheid van collega's wordt bevorderd door deelname aan scholing, trainingen, studiedagen en collegiale consultatie, o.a. via het aanbod van Laurentius leert. De komende jaren ligt de focus op digitale geletterdheid en mediawijze leerlingen en collega's van onderwijs en opvang. Op schoolniveau worden inspirerende leeromgevingen ingericht en innovatieve ideeën bevorderd en wordt ICT ingezet om de ambities van scholen/ kindcentra te realiseren, waarbij ook wordt gekeken hoe ICT de samenwerking tussen onderwijs en opvang kan versterken.

Huisvesting

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 contractmanagementafdeling georganiseerd.

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: KBS Pius X
Adres: de Goudwinde 1
Postcode/plaats: 2661 KZ Bergschenhoek

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het
van 01-08-2023 tot 01-08-2027
geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Bergschenhoek,

Datum:

28-06-2023

Naam en handtekening:

Gerben Baars

Voorzitter van de MR

