

Schoolplan De Piramide

Periode 2023-2027



de piramide

brede school | katholiek basisonderwijs

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van De Piramide. In dit schoolplan staat de visie van ons onderwijs, hoe wij dat hebben georganiseerd en wat onze ambities, beloftes, speerpunten en doelen voor de komende vier jaren zijn.

We hebben ernaar gestreefd om een zo kort en krachtig mogelijk schoolplan te maken. Een schoolplan dat voor iedereen leesbaar is en ook nog eens zichtbaar is in de school. We hebben er dan ook voor gekozen om het schoolplan weer te geven in een poster. Deze poster hangt zichtbaar in de school. Ook is de poster te vinden op onze website. Naast de poster hebben we deze onderlegger gemaakt, waarin we onze voornemens meer gedetailleerd beschrijven.

Ik bedank het bestuur, de MR, de teamleden en de ouders voor de input die zij hebben gegeven om dit schoolplan te maken. Ik ben als directeur heel erg trots op 'onze' school, we gaan dan ook vol vertrouwen de komende jaren tegemoet.

Saskia Holtkamp
Directeur De Piramide
Rijswijk, april 2023

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoud	3
1 Gegevens school en bestuur	4
2 Inleiding	5
3 Kaders	6
3.1 Kaders vanuit de Laurentius stichting	6
3.2 Analyses	6
3.3 Ambitie: een stip op de horizon	8
3.4 Begrotingsperspectief	9
4 Speerpunten	10
4.2 Identiteit	10
4.3 Professionele cultuur	10
4.4 Driehoek ouder-kind-school	10
4.5 Kindcentrum	10
4.6 Onderwijs van kwaliteit aan ieder kind	11
Bijlage I: Onderwijskundig beleid	13
Bijlage II: Personeelsbeleid	16
Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid	19
Bijlage IV: Beleid ten aanzien van ouders	22
Bijlage V: Privacybeleid	23
Bijlage VI: Financieel beleid	24
Bijlage VII: Beschrijving Laurentius stichting	25
Bijlage VIII: Weergave contextanalyse	27

1 Gegevens school en bestuur

School:	De Piramide
Brinnummer:	10GK
Directeur:	Saskia Holtkamp
Adres:	P.C. Boutenslaan 2, 2283 GT Rijswijk
Telefoon:	070- 3938929
E-mailadres:	contact@bsdepiramide.nl
Website:	www.bsdepiramide.nl
Bestuurskantoor nummer:	40928
Bestuur:	Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs
Bezoekadres:	Burgemeestersrand 59, 2625 NV Delft
Telefoon:	015-2511440

VERKLARING

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

Namens de MR,

Datum: 04-07-2023

Plaats: Rijswijk

Voorzitter MR: 

Secretaris MR: 

2 Inleiding

Dit schoolplan is het vierjarenplan (2023-2027) van onze school. Het is een wettelijk verplicht document dat instemming nodig heeft van de medezeggenschapsraad (MR), vastgesteld wordt door het bevoegd gezag (bestuur) en toegestuurd wordt aan de onderwijsinspectie. Het kader van dit schoolplan is het strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting. Binnen dit kader is het schoolplan samen met het team en ouders verder uitgewerkt voor onze school.

Vanwege ons streven het schoolplan kort en krachtig te houden, is deze in beeld uitgewerkt op een poster. In deze onderlegger wordt het schoolplan nader uitgewerkt, in overeenstemming met de wettelijke eisen. Naast het schoolplan maken we ieder schooljaar ook een jaarplan. Het jaarplan is een gedetailleerdere uitwerking van het schoolplan. Daarin wordt niet alleen het wat, maar ook het hoe en wijze van evalueren/monitoren beschreven.

Het proces om te komen tot een gezamenlijk schoolplan is gestart in april 2023. Tijdens een gezamenlijke studiedag op 6 april 2023 is allereerst een externe en interne analyse gemaakt rondom behoeften, kansen, verbeteringen, sterke punten en uitzonderingen van De Piramide. Vervolgens is, in gezamenlijkheid met het team, de missie en visie van de Piramide geformuleerd. Naar aanleiding van de visie en missie zijn de ambities en beloftes geformuleerd, gerelateerd aan onze missie, visie en passend bij de geformuleerde thema's. Nadat personeelsleden een pitch hadden voorbereid per thema zijn op basis hiervan de speerpunten voor de komende vier jaren vastgesteld.

Het hele traject rondom het schrijven van het schoolplan was inspirerend. Alle partijen die betrokken zijn bij de school hebben mee mogen denken. Dit heeft geresulteerd in een groot draagvlak voor de inhoud van dit schoolplan, maar vooral voor een gezamenlijke opdracht voor de komende vier jaren.

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Laurentius Stichting met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van De Piramide. 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 Piramide voldoet aan de wettelijke eisen voor het schoolplan.

3 Kaders

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

3.1 Kaders vanuit de Laurentius stichting

Het mooie aan de Laurentius Stichting is onze diversiteit aan scholen; van een school in het centrum van Den Haag tot aan de dorpschool in Berkel en Rodenrijs en van basisschool tot aan de VO-Praktijkschool in Delft. Iedere school is uniek in haar eigen context. De wijk waarin de school staat bepaalt mede de vraagstukken waar de school mee om moet gaan. Waar de ene school meer zorg rondom het personeelstekort heeft, krijgt de andere school te maken met een terugloop in leerlingaantallen.

Toch, als we naar onze omgeving kijken, zien we een paar gemeenschappelijke thema's die voor al onze scholen gelden. We willen uitstekend onderwijs en kinderopvang bieden. Dat doen we met professionele collega's in een fijne omgeving. Het liefst willen we een ononderbroken doorgaande ontwikkellijn vanuit kinderopvang en onderwijs en we werken daarbij graag samen. Soms komen zaken onder druk te staan waar we met elkaar en in verbinding een antwoord op moeten vinden.

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

Thema 1: Aansluiting onderwijs en kinderopvang

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

Thema 2: Kwaliteit van onderwijs en kinderopvang

Wij werken op basis van 1 kwaliteitskader voor onderwijs en kinderopvang aan de doorgaande groei en ontwikkellijn van kinderen, zodat zij zich optimaal ontwikkelen. Wij zijn dé organisatie die flexibel en oplossingsgericht inspeelt op specifieke contexten, zodat we voor ieder kind een passende plek vinden.

Thema 3: Organisatie van onderwijs- en opvangprofessionals

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

Meer informatie: [Ambitieplan 2027, Samen zijn wij de Laurentius Stichting!](#)

3.2 Analyses

Om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen zijn verschillende bronnen gebruikt. Zo valt te denken aan de resultaten uit het tevredenheidsonderzoek, opbrengstenanalyses, de ingevulde kwaliteitsmatrix vanuit de stichting etc. Naar aanleiding van deze gegevens is een interne en een externe analyse gemaakt van de context waarbinnen De Piramide beweegt. In de bijlage zijn de volledige analyses opgenomen, hieronder vindt u slechts een samenvatting van de belangrijkste punten.

Huidige kwaliteit

De Piramide is een katholieke basisschool gelegen vlakbij het NS-station in de gemeente Rijswijk. Wij vormen samen met Kinderopvang Morgen (Kinderopvang Up; peuterspeelzaal en BSO) de 'Brede School Stationskwartier'. Haaglanden Beweegt is onze partner bij het voeren van continuïteit in de school. Alle partijen overleggen regelmatig met elkaar en dat doen we om ons aanbod in spelen, leren en ontwikkelen zoveel mogelijk in te vullen.

De Piramide is een VVE-school. Voor en vroegschoolse educatie (VVE) is onderdeel van het onderwijsachterstandenbeleid. Het doel is om peuters met een mogelijke taalachterstand, ook wel 'doelgroepkinderen' genoemd, beter voor te bereiden op de basisschool en er voor te zorgen dat kleuters zonder achterstand naar groep 3 kunnen.

Voorschoolse educatie is voor doelgroepeuters op peuterspeelscholen. Vroegschoolse educatie is bedoeld voor doelgroepkleuters uit groep 1 en 2.

De VVE-coördinator stimuleert en begeleidt de samenwerking op het gebied van voor- en vroegschoolse educatie gericht op de ontwikkeling van het jonge kind.

De missie van De Piramide luidt 'Samen leren om te groeien'. Binnen onze brede school willen we de kinderen de ideale leef- en leeromgeving bieden.

Onze brede school is in ontwikkeling. We werken hard met onze partners om de brede school vorm te geven en in de toekomst door te ontwikkelen naar een kindcentrum.

Met en van elkaar leren staat centraal. We streven ernaar om een gevarieerd aanbod te bieden.

In het schoolgebouw beschikt de school over een grote gymzaal en een speelzaal. De gymzaal wordt in de avonden verhuurd door de gemeente Rijswijk. Onze school beschikt tevens over een eigen schoolbibliotheek. Binnen onze leef- en leercultuur gaan wij uit van positieve waarden en normen en de juiste sociale vaardigheden, zodat wij op een positieve wijze met elkaar omgaan. Om dat te realiseren hanteren wij afspraken vanuit Positive Behavior Support (PBS). We werken in een doorgaande lijn om gewenst gedrag te versterken vanuit de overtuiging 'goed gedrag kun je leren'.

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Dit doen we middels de aanpak van De Vreedzame School. We doen dit omdat we onze leerlingen 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.

We leren kinderen respect te hebben voor elkaar en voor de omgeving, waarin zij zich bevinden. Hierbij gaat het ook om respect voor de natuur en natuurbeleving. Door de betrokkenheid van alle partijen en vooral van de ouders krijgt het kind een groot sociaal netwerk en voelt het zich veilig en gerespecteerd.

Openheid komt niet alleen tot uitdrukking in de inrichting van het gebouw, maar ook in de omgang met elkaar en met de ouders. Dit is een ontwikkeling waaraan we continu werken.

Wij werken vanuit een brede basis naar de top en dat komt terug in het logo en onze naam 'De Piramide'. Het verbeeldt de gedachte van steeds een stapje verder komen door samen te leren en te groeien.

De Piramide verzorgt onderwijs van voldoende niveau. De opbrengsten van de school zijn van voldoende niveau. Het structureel volgen en monitoren van de resultaten van leerlingen is onderdeel van de kwaliteitscyclus. De adviezen aan het einde van de schoolloopbaan passen bij het beeld van ouders en de school. De laatste resultaten laten zien dat 63,4 % van de leerlingen na drie jaar nog op het niveau onderwijs volgt zoals gegeven in het schooladvies.

Externe analyse

De Piramide werkt met veel externe partijen samen, hierbij valt onder andere te denken aan schoolmaatschappelijk werk, Veilig Thuis, Politie, logopedie, gemeente Rijswijk, verschillende BSO's en kinderopvanglocaties.

Landelijke ontwikkeling

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 versterking 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 2027 herzien. De bekostiging loopt dan via de kinderopvang organisaties waarbij ouders maximaal 4% gaan betalen over een vastgesteld maximumtarief. 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 tot meer nieuwe toetreders in de regio.

3.3 Ambitie: een stip op de horizon

De Piramide heeft vanuit de kaders van de Laurentius stichting een ambitie geformuleerd. Deze klinkt als volgt:

Welkom op De Piramide. In onze school ben ik ik, jij jij en samen zijn we wij. Dat vinden we belangrijk. We zijn allemaal verschillend en dat koesteren we. We zijn dan ook nieuwsgierig naar wie jij bent. Zullen we dat samen gaan ontdekken?

We werken vanuit positiviteit en vol vertrouwen. We praten over wat mag en wat mogelijk is. Zo creëren we kansen en komen we tot nieuwe ideeën voor ons onderwijs aan jou. We hebben veel kennis en expertise binnen

onze school. Het 5-manschap waarbij we samenwerken met partijen als het Centrum voor Jeugd & Gezin en schoolmaatschappelijk werk is daar een goed voorbeeld van. Zo laten we zorg en onderwijs binnen onze school steeds meer hand in hand gaan. En ontwikkelen we ons tot een kindcentrum in 2029, waarin onderwijs en zorg hand in hand gaan.

Onze school is een Katholieke school. De plek waar we elkaar helpen verder dan de muren van de klas en verder dan de muren van de school. Saamhorigheid noemen we dat. Bij ons staat deze saamhorigheid hoog in het vaandel. Wij waarderen onze onderlinge verschillen. Dat is voor ons onderdeel van onze Katholieke identiteit.

Wij zijn trots op wie we zijn samen met onze ouders en kinderen. In gezamenlijkheid creëren wij een prettige omgeving waar iedereen tot ontwikkeling kan komen. We hebben realistische en uitdagende verwachtingen voor onszelf en van de ander. We werken vanuit een heldere focus met duidelijke kaders en hebben daarbij oog voor het proces. Het gaat niet alleen om het resultaat, maar ook om wat we onderweg daar naartoe geleerd hebben.

We ontwikkelen onszelf als medewerkers continu. We leren door bij elkaar te kijken in de klas, elkaar feedback te geven en door opleidingen te volgen. We nemen deel aan Laurentius Leert. Onze ontwikkeling vindt plaats binnen en buiten de muren van de school. Hierdoor bieden we onderwijs van kwaliteit aan ieder kind.

Wij zien alle kinderen. Niet enkel het kind met een bijzondere hulpvraag. Bij ons zijn alle kinderen even belangrijk. We begeleiden hen vanaf dat ze 4 jaar oud zijn tot het moment dat ze een passende plek in het vervolgonderwijs hebben gevonden. Wij werken hiervoor intensief samen vanuit de driehoek kind, ouders en school. Samen kunnen wij met trots zeggen "Wij zijn De Piramide!".

3.4 Begrotingsperspectief

De Piramide is een financieel gezonde school. Dit betekent dat de school binnen de begroting ruimte op heeft genomen om uitvoering te geven aan het realiseren van de ambitie.

4 Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie De Piramide heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke belofte, speerpunten en doelen De Piramide in lijn met deze ambitie wil realiseren.

Vanuit de ambitie van De Piramide zijn de volgende 5 hoofdthema's gekozen:

1. Identiteit
2. Professionele cultuur
3. Driehoek ouder-kind-school
4. Kindcentrum (onderwijs en zorg gaan hand in hand)
5. Onderwijs van kwaliteit aan ieder kind (de basis op orde)

Per thema zal achtereenvolgens de belofte en de daarbij behorende speerpunten geformuleerd worden. Voor de daaropvolgende doelen verwijzen wij u naar de jaarplannen.

4.2 Identiteit

We werken vanuit een heldere en herkenbare identiteit voor De Piramide, waar iedere betrokkene trots op kan zijn.

Speerpunten:

- We verstevigen onze Katholieke identiteit door te verhelderen wat dit wel en niet voor ons betekent in de praktijk en stimuleren hiermee een positieve uitstraling naar buiten door te werken vanuit datgene waar we trots op zijn.
- We ontwikkelen een doorgaande lijn van De Vreedzame School en PBS voor alle kinderen vanaf 4 jaar.
- We geven een leerlijn burgerschap vorm passend bij de heldere en herkenbare identiteit die we als De Piramide willen zijn.

4.3 Professionele cultuur

We stimuleren het welbevinden van ons team en iedere individuele medewerker door te werken aan één doel, één doorgaande lijn en één taal.

Speerpunten:

- We dagen elkaar uit om feedback te geven en te ontvangen.
- We creëren een professionele cultuur waarbij ieder zich vrij voelt om uit te spreken wat je denkt en beleeft.

4.4 Driehoek ouder-kind-school

We creëren een open, drempelloze school voor ouders waarbij de samenwerking tussen ouder, kind en school optimaal tot zijn recht komt.

Speerpunten:

- We verstevigen de ouderbetrokkenheid binnen de school door middel van heldere communicatie en verwachtingen ten aanzien van ouders en andersom.
- We vergroten het eigenaarschap van kinderen ten aanzien van leren. Hierbij krijgt het benoemen van eigen doelen een grote rol.

4.5 Kindcentrum

We ontwikkelen ons tot een kindcentrum (in 2029) voor kinderen van 2 tot 13 jaar waarbij we een doorlopende ontwikkeling mogelijk maken voor ieder kind.

Speerpunten:

- We brengen spelen, leren en ontwikkelen in balans voor ieder kind van 2 tot 13 jaar dat onderdeel is van onze school.
- We ontwikkelen een doorgaande lijn op het gebied van zorg en ondersteuning en halen de hiervoor benodigde expertise binnen de school.

4.6 Onderwijs van kwaliteit aan ieder kind

We versterken de kwaliteit van ons onderwijs waardoor we in staat zijn om een doorgaande leerlijn te bieden voor groep 1 tot en met groep 8.

Speerpunten:

- We optimaliseren het werken vanuit verschillende niveaus en zijn in staat een passend aanbod vorm te geven per niveau.
- We implementeren het werken vanuit NT2 onderwijs en waarborgen de kwaliteit hiervan.
- We implementeren het doelgericht werken middels EDI.
- We benutten de expertise binnen en buiten de school om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken.
- We optimaliseren de inzet van de onderwijsassistenten passend bij het versterken van de kwaliteit van ons onderwijs.

Bijlagen

In de bijlagen wordt achtereenvolgens de volgende gebieden beschreven:

- 1 Onderwijskundig beleid
- 2 Personeelsbeleid
- 3 Kwaliteitszorgbeleid
- 4 Beleid ten aanzien van ouders
- 5 Privacy beleid
- 6 Financieel beleid
- 7 Beschrijving Laurentius stichting
- 8 Weergave contextanalyse

Bijlage I: 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.

Het aanbod

Ten aanzien van het leerstofaanbod voor de leerlingen binnen de school, staan de volgende doelen centraal:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor de basisvakken methode gebonden toetsen
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor 21th century skills.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van de leermiddelen zoals deze beschreven staan in de [schoolgids](#), de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden voldoet de school aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. De school streeft doelen na passend bij de populatie en de referentieniveaus. Doelen worden jaarlijks aangepast naar aanleiding van de analyses op schoolniveau. In het zorgplan staat de gehele zorgstructuur beschreven, hierbij wordt ook vermeld hoe binnen de school omgegaan wordt met referentieniveaus, streefdoelen en NT2-onderwijs.

De doorgaande lijn en het monitoren van leerlingen

Om de doorgaande lijn voor iedere leerling mogelijk te maken binnen onze school werken we volgens een heldere zorgstructuur. In ons [ondersteuningsplan](#) beschrijven we op welke wijze dit vormgegeven is.

Burgerschap

De wijze waarop de school vormgeeft aan het burgerschapsondewijs staat beschreven in ons [beleid actief burgerschap](#).

Extra ondersteuning

De Piramide is een school in Rijswijk met een energiek team dat uitdagingen binnen het onderwijs en dat wat er actueel is in de wijk ziet als een kans voor vernieuwing. Het team is betrokken en biedt perspectief voor ieder kind in zijn of haar specifieke context door pedagogisch handelen en didactisch afstemmen hand in hand te laten gaan. De school neemt initiatief in het bouwen aan duurzame samenwerkingsrelaties met haar leerlingen, ouders en ketenpartners om dit samen zo laagdrempelig mogelijk te kunnen realiseren. Het komt echter ook voor dat kinderen extra ondersteuning nodig hebben, dit kan zijn een eigen leerlijn, maar ook een arrangement vanuit SPPOH, cluster 2 of anders. Mocht blijken dat deze extra ondersteuning niet toereikend is en de school op dat moment handelingsverlegen is, dan wordt in samenspraak met de ouders gezocht worden naar een meer passende onderwijsplek.

Hoe dit proces van passende ondersteuning geboden wordt op onze school, staat beschreven in het [SOP](#). Hierin geven we aan welke ambities, mogelijkheden, beperkingen en grenzen wij hebben met betrekking tot de zorg en ondersteuning van onze leerlingen. Ook geven wij aan wat de expertise is van de school en wat de school kan bieden aan extra ondersteuning.

Onderwijstijd

Leerlingen ontvangen op De Piramide over 8 schooljaren minimaal 7520 uur onderwijs. De school werkt met een continuooster waarbij de groepen 1 t/m 8 hetzelfde schooltijdenmodel hebben. Dit betekent dat elk leerjaar jaarlijks minimaal 940 lesuren maakt.

De vakken

In onze [schoolgids](#) beschrijven we jaarlijks de vakken die wij aanbieden en de daarbij gebruikte methodes. Ons aanbod sluit aan bij de kerndoelen

Nederlands als tweede taal

Binnen onze school nemen leerlingen met Nederlands als tweede taal deel aan het onderwijsprogramma. Wij monitoren hun ontwikkeling vanuit de reguliere zorgstructuur en bieden hen waar nodig extra ondersteuning passend bij de mogelijkheden zoals deze beschreven staan het in het SOP.

Veiligheid

Uitgangspunt voor de stichting is dat de leerling met plezier naar school gaat in een veilige omgeving en een sociaal pedagogisch veilig klimaat. Naast de basisvaardigheden (lezen-taal-rekenen) is er aandacht voor spel en vorming, voor wereldoriënterende vakken, voor ontdekkend en onderzoekend leren, voor informatietechnologie en digitaal leren, voor natuur en cultuur, voor samen zorgen en samen werken. Na de basisschool gaat de leerling goed voorbereid met een positief zelfbeeld en met zelfvertrouwen naar het voortgezet onderwijs.

Elke school heeft een veiligheidsplan, waarin de sociale en fysieke veiligheid wordt beschreven, alsmede de afspraken en regels met betrekking tot incidenten of calamiteiten die zich kunnen voordoen. Directies dragen zorg voor het afnemen van de RI&E (Instrument Risico Inventarisatie en Evaluatie), het actueel houden van het plan van aanpak dat daaruit voortvloeit en dragen zorg voor de uitvoering van de ontruimingsoefening. Elke school heeft een preventiemedewerker en voldoende en gecertificeerde bedrijfshulpverleners. De preventiemedewerker is op de hoogte van de sociale kaart en weet juiste weg te vinden als hulp of ondersteuning gewenst is.

- Bijlage Arbobeleidsplan d.d. 9-2-2017
- Bijlage Afwegingskader Meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld, verbeterde versie per 1 januari 2019 PO Raad
- Bijlage Concept Protocol Medisch Handelen september 2018

Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/meldcode>

De Piramide heeft een gedragspestprotocol geschreven. Deze is te vinden via de volgende link: [gedragsprotocol](#).

Basisvaardigheden

Vaardigheden op het gebied van taal, rekenen-wiskunde en burgerschap zijn nodig om mee te kunnen doen in onze maatschappij. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de beheersing van deze basisvaardigheden door leerlingen lang niet altijd voldoende is. Binnen de school monitoren we de ontwikkeling van de basisvaardigheden nauwgezet en stellen we waar nodig ons aanbod bij.

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.

De Piramide streeft een actuele inzet en kennis van ICT na binnen de school. Dit betekent dat materialen vervangen worden binnen de afschrijvingstermijnen, leerlingen in staat worden gesteld om met multimediamaterialen te werken en leerkrachten scholing volgen om up-to-date te blijven ten aanzien van de actuele ontwikkelingen op ICT gebied.

Bijlage II: 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.

Bevoegd en bekwaam personeel

In de huidige arbeidsmarkt is het vinden van bevoegd en bekwaam personeel een uitdaging. We werken actief samen met stagiaires om onze toekomstige collega's enthousiast te maken voor ons vak. Bij het selecteren van nieuwe medewerkers houden we ons aan de regels rondom bevoegdheden.

De bekwaamheid van ons personeel onderhouden

Binnen de school stellen we heldere ambities die weergegeven zijn in die schoolplan. Passend bij onze ambities geven we onze professionalisering als team vorm. Naast professionalisering en ontwikkeling als team, ontwikkelt ook iedere medewerker zich. We volgen iedere individuele medewerker in zijn of haar functioneren. Professionalisering is te zien als een continu ontwikkelproces, niet alleen voor betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies volgen de gesprekscyclus met hun medewerkers, het CvB met de directeuren.

In de gesprekkencyclus en de daarbij behorende documenten/middelen zijn de minimumeisen en de eigen aspecten van kwaliteit vanuit de Piramide rondom het pedagogisch en didactisch handelen van de medewerkers opgenomen en wordt getoetst in hoeverre de medewerker hier aan kan voldoen. Jaarlijks worden gesprekken gevoerd tussen de leerkracht en directeur over het functioneren. Daarnaast stelt de leerkracht elk jaar een POP op, dit wordt met de directeur besproken, de leerkracht kan er ook voor kiezen met een andere leerkracht een bepaald leerpunt verder te ontwikkelen. Na 2 jaar zal een beoordelingsgesprek plaatsvinden. Door de gesprekken en afspraken kan de leerkracht zich ontwikkelen.

Op dit moment zijn we binnen de Laurentius samen met de schoolleiders bezig de gesprekkencyclus te vernieuwen.

Integraal personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie. De collega werkt met plezier en is in staat het beste uit iedere leerling te halen en werkt hierbij samen met ouders, collega's en andere betrokkenen.

Op de scholen zijn stagiaires altijd welkom. Studenten van de pabo's, van de ROC's en van de alo's bereiden zich door middel van stages voor op het beroep dat ze kiezen en worden daarin begeleid. De stichting werkt samen met de pabo Thomas More Hogeschool en de Leidse Hogeschool in het gezamenlijk opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en met het ROC-Mondriaan voor het opleiden van onderwijsassistenten.

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

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

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

Professioneel leiderschap

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

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

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

Binnen de Laurentius Stichting is 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.

Binnen De Piramide bestaat de directie op dit moment uit 1 vrouwelijke directeur en 1 mannelijke adjunct-directeur. De directeur en de adjunct-directeur zijn RDO geregistreerd in het schoolleidersregister. Beiden onderhouden de registratie met scholing.

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.

Invloed van leerlingen op het personeelsbeleid

Binnen de school willen wij 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.

Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid

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 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.

Kwaliteitszorg op schoolniveau

De vijf hoofdvragen rondom kwaliteitszorg fungeren als rode draad in onze kwaliteitscyclus en zijn in te delen in drie fasen, te weten:

Fase 1: Het expliciteren van kwaliteit en hier normen aan stellen

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?

Om kwaliteit te kunnen waarborgen en te ontwikkelen, is een eerste stap in kwaliteitsmanagement het definiëren van goed onderwijs. Deze definitie volgt uit de belofte die wij hebben ten aanzien van het bieden van onderwijs aan leerlingen: waartoe leiden wij leerlingen op? Wat betekent dat voor onze ambities? Daarnaast is het van belang om helder te hebben aan welke normen wij ons onderwijs toetsen.

Fase 2: Evalueren en toetsen van de normen

- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?

Om helder te krijgen of de school zijn eigen definitie van goed onderwijs waarmaakt en voldoet aan de deugdelijkheidseisen en de eigen aspecten van kwaliteit worden de ambities en de resultaten geëvalueerd. Dit gebeurt niet op alle onderdelen ieder jaar. De onderwerpen zijn verdeeld in een cyclus van vier jaar.

Jaarlijks zullen we evalueren:

- Op het gebied van onze schoolorganisatie:
 - Onderwijs en leren
 - Onderwijsproces
 - Schoolklimaat

- Veiligheid
- Kwaliteitszorg en ambitie
- Ondersteuningsstructuur
- Personeel en personeelsbeleid
- Op het gebied van resultaten:
 - Onderwijsresultaten, 2 keer per jaar
 - Sociaal emotionele ontwikkeling, 2 keer per jaar
 - Sociale veiligheid, 2 keer per jaar

Tweejaarlijks zullen we evalueren:

- Op het gebied van onze schoolorganisatie:
 - Cultuur
 - Leiderschap
 - Bedrijfsvoering
 - Partners/stakeholders

Vierjaarlijks zullen we evalueren:

- Op het gebied van ambities:
 - Onze definitie van goed onderwijs.
 - Onze ambities en beoogde resultaten.
- Op het gebied van resultaten:
 - Resultaten op de kwaliteitsindicatoren van de Inspectie van het Onderwijs.
 - Onderwijs:
 - Tevredenheid leerlingen en ouders over het onderwijs.
 - Tevredenheid medewerkers over het onderwijs.

Bij het evalueren van ons onderwijs maken we gebruik van diverse instrumenten, onder andere:

- Leerlingvolgsysteem
- Groepsmappen
- Cohortonderzoek NCO
- Schoolondersteuningsprofiel
- Klassenbezoek
- Collegiale consultatie
- Groepsbesprekingen
- Tevredenheidspellingen
- De Vreedzame School
- Evaluatiegesprek met partners
- Interne analyse
- Interne of externe audit
- Schooltoezicht vanuit inspectie

Fase 3: Bijsturen en verbeteren van de kwaliteit

- Wat doet de school met die wetenschap?

Eenzijds weten we dat het samen analyseren (in de groepsbesprekingen) op zich al leidt tot bewustzijn en verandering. Maar daarnaast zullen de conclusies uit de analyses ook moeten leiden tot ontwikkelingsplannen. Dit zijn het schoolplan en de bijbehorende jaarplannen.

Het schoolplan dient te voldoen aan een wettelijke eisen. De school vult uiteraard het eigen schoolplan, met name waar het de specifieke ontwikkeling van de school betreft. De ontwikkeldoelen die hier worden opgenomen zijn meerjarendoelen, die in principe voor de hele periode dat het schoolplan beslaat (vier jaar) gelden. Het bestuur ondersteunt de school bij het opstellen van het schoolplan, tevens formuleert het bestuur de kaders waarbinnen het schoolplan opgesteld dient te worden.

Ieder jaar wordt een jaarplan opgesteld waarin de doelen zijn opgenomen die dat jaar worden gerealiseerd.

Uiteraard sluiten deze doelen aan bij de meerjarendoelen in het schoolplan.

Gedurende het schooljaar, eens in de twee of eens in de vier schooljaren worden er voortdurend data geïnventariseerd en geanalyseerd middels de instrumenten. De analyses kunnen dan ook voortdurend leiden tot bijstellingen in de uitvoering. Daarnaast worden de analyses gebruikt om verantwoording af te leggen.

Verantwoording betreft in grote lijnen twee zaken:

- 1 Verantwoording over de keuzes die worden gemaakt. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de school verantwoording aflegt over het opgestelde schoolplan. Waarom deze ambities en geen andere?
- 2 Verantwoording over de kwaliteit van de organisatie (de processen) en over behaalde resultaten. De ambities van de school (uitgewerkt in meerjarendoelen en jaardoelen) kennen bijbehorende processen en resultaten. De school verantwoordt zich hierover, bijvoorbeeld aan de inspectie over de gerealiseerde opbrengsten, of aan de ouders over de resultaten van een vragenlijst onder de ouders.

Aan wie verantwoording wordt afgelegd valt op te splitsen in twee vormen, horizontale en verticale verantwoording.

- Verticale verantwoording is aan partijen die gezag hebben over de school, zoals het bestuur en het ministerie/de Inspectie van het Onderwijs. Drie à vier maal per jaar vindt een gesprek plaats met het CvB. Het onderwerp ervan wordt jaarlijks bepaald door het CvB, voorbeelden hiervan zijn; voortgangsgesprek, managementrapportage, formatiegesprek, jaarverslag/jaarplan. Eveneens wordt door het CvB jaarlijks een schoolbezoek gebracht met een nader te bepalen thema of onderwerp, waarbij het CvB de groepen bezoekt en/of met directie en team in een wat informele setting een gesprek voert. De Inspectie van het Onderwijs wordt op gezette tijden geïnformeerd via het aanleveren van het schoolplan en de schoolgids.
- Horizontale verantwoording is aan relevante partijen in en om de school, zoals de leerlingen, de ouders, et cetera. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Jaarlijks vermelden we de onderwijsresultaten van de school in de nieuwsbrief. De schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn, deze is terug te vinden op de website. Vanzelfsprekend informeren we de MR.

Bijlage IV: Beleid ten aanzien van ouders

Klachtenregeling

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

In eerste instantie is de leerkracht van de groep aanspreekpunt voor ouders en daarna een directielid. Elke school heeft een contactpersoon, die aanspreekpunt is voor doorverwijzing.

Lukt het niet een klacht op schoolniveau af te handelen, dan kunnen klachten bij het bestuur worden ingediend. Mocht de klacht ook op bestuursniveau niet opgelost kunnen worden, dan kan men een klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie voor het katholiek onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO), waar het bestuur met zijn scholen bij is aangesloten.

Indien gewenst kan men zich ook wenden tot één van de vertrouwenspersonen van de stichting.

Contactpersoon, vertrouwenspersoon en de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs staan vermeld in de schoolgids.

Toelating, schorsing en verwijdering

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

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

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

Bijlage

- Toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen Laurentius Stichting

Bijlage V: Privacybeleid

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

Bijlagen:

- Privacy statement
- Privacy beleid

Bijlage VI: Financieel beleid

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De Piramide maakt op dit moment geen gebruik van sponsoring en zal bij toekomstige sponsoring bovenstaande in acht nemen.

Bijlage VII: Beschrijving 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 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

Tabel 1 algemene gegevens Laurentius Stichting

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 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 (verplicht op te nemen)

De raad van toezicht bestaat uit vijf toezichhouders:

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 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. 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, 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 directeurenoverleg 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 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 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 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

Bijlage VIII: Weergave contextanalyse







