



LAURENTIUS
stichting voor katholiek primair onderwijs

Jaarplan 2019-2020
Op weg naar 2023



Inhoud

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Jaarplan bovenschools | 6 |
| 2.1. Doorontwikkeling stafbureau | 6 |
| 2.2. Kalender schooljaar 2019-2020 stafteam en CvB | 9 |
| 3. Jaarplan kerngroep onderwijs | 15 |
| 3.1. Toekomstgericht onderwijs | 15 |
| 3.2. Eigenaarschap | 16 |
| 3.3. Strategisch kwaliteitsmanagement | 17 |
| 4. Jaarplan kerngroep personeel | 19 |
| 5. Jaarplan kerngroep onderwijs-opvang | 21 |
| 6. Jaarplan kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen | 23 |
| 7. Jaarplan kerngroep financieel | 25 |
| 8. Jaarplan kerngroep ict | 28 |
| 9. Jaarplan kerngroep identiteit | 33 |

1. Inleiding

9075 leerlingen, 872 leerkrachten en schoolleiders, 29 scholen. Samen zijn wij de Laurentius Stichting!

Strategisch beleidsplan Op weg naar 2023

Wij hebben gezamenlijk gewerkt aan ons nieuwe strategische beleidsplan Op weg naar 2023. Op weg naar 2023 biedt uitzicht op de richting die wij als Laurentius Stichting inslaan. Die weg begon eigenlijk al, toen collega's van alle geledingen in 2017 met elkaar, de leerlingen en hun ouders in gesprek gingen over toekomstverwachtingen. Er zijn in 2018 woorden en beelden bij gekomen. Het eindresultaat is te bekijken op <https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/publicaties/> De scholen zijn met hun vierjarige schoolplan aangehaakt bij Op weg naar 2023 en hebben natuurlijk hun eigen accenten gelegd, afhankelijk van hun schoolomgeving en waar de school qua ontwikkelingen staat.

Plan van aanpak Op weg naar 2023

Als logische vervolgstap hebben we een plan van aanpak bij Op weg naar 2023 gemaakt. We hebben 11 thema's met elkaar vastgesteld en uitgewerkt. Bij elk thema hebben we de volgende vragen beantwoord: Wat zien we in 2023? Hoe pakken we dat aan? Wat hebben we daarvoor nodig? Welke kernwaarden zijn belangrijk? Zie ook <https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/publicaties/> Samen geven we de komende vier jaar invulling aan deze thema's. Hierbij is het uitdrukkelijk de bedoeling dat wat we met elkaar oppakken, uiteindelijk zichtbaar moet zijn op onze scholen, bij onze leerkrachten en bij onze leerlingen. En natuurlijk hebben zij ook hun inbreng bij alle ontwikkelingen.

11 thema's

- Toekomstgericht onderwijs
- Eigenaarschap
- Strategisch kwaliteitsmanagement
- Strategisch HRM
- Ouderbetrokkenheid
- Aansluiting onderwijs en opvang
- Duurzame schoolomgeving
- Financieel gezond
- Effectieve inzet ict
- Sterke identiteit
- Effectieve communicatie



Jaarplan Op weg naar 2023

Dit is het eerste bovenschoolse jaarplan bij het plan van aanpak Op weg naar 2023. We hebben beschreven wat we in schooljaar 2019-2020 oppakken met elkaar, zodat er een goede (door)start gemaakt kan worden met de thema's die we belangrijk vinden. We geven hierbij aan wat het College van Bestuur (CvB) en het stafbureau bovenschools oppakken. En we geven aan welke kerngroepen, welke thema's oppakken. Natuurlijk betrekken we elkaar over en weer bij alles wat ontwikkeld en in gang gezet wordt. En natuurlijk staat de vraag centraal wat de leerkrachten en leerlingen op school hier allemaal van gaan merken. Zo werken wij samen aan wat we in 2023 bereikt willen hebben. We nodigen je van harte uit om hier de komende jaren blijvend een actieve bijdrage aan te leveren!

Jaarbeeld

In ons Jaarbeeld beschrijven we elk jaar wat we bereikt hebben. Dit is een publieksversie van ons bestuursverslag en de jaarrekening. Dit is een verantwoording op kalenderjaar. Deze producten zijn te vinden op <https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/publicaties/> bij het betreffende jaar.

Werkwijze Laurentius Stichting

Directies, leerkrachten, staf, RvT, GMR, leerlingen en hun ouders hebben gewerkt aan Op weg naar 2023, het plan van aanpak en het jaarplan dat daarbij hoort. We blijven alle geledingen ook meenemen bij de ontwikkeling, implementatie en borging van alle zaken die op stapel staan. Dit betekent dat veel zaken besproken worden in zowel het directeurenoverleg (dirov) als in het stafoverleg, in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Raad van Toezicht (RvT). We gaan er vanuit dat de schoolleiders op hun beurt hun teamleden, de MR, de leerlingen en hun ouders meenemen. Zo werken we samen aan dezelfde rode draad. We kunnen elkaar versterken en we kunnen hierbij leren van elkaar. En natuurlijk betrekken we ook onze externe partners hierbij. In ons e-magazine Sprekend Laurentius, in ons Jaarbeeld en op onze website geven we woorden en beelden aan deze rode draad. Net als in onze inhoudelijke gesprekken met elkaar.

Daarnaast hebben we ook de meer formele routes met elkaar. In het dirov, de staf, het CvB, de GMR en de RvT is overeenstemming over de gestelde doelen die voortkomen uit Op weg naar 2023. Deze doelen worden onder andere vertaald in activiteiten voor de staf en kerngroepen (directieleden en staf die samenwerken op thema's). De kerngroepen rapporteren met regelmaat over de voortgang en de resultaten van hun activiteiten in het overleg van de voorzitters van de kerngroepen plus het CvB (het voorzittersoverleg), maar natuurlijk ook aan elkaar in het dirov. Uiteindelijk brengt het dirov waar nodig een advies uit aan het CvB als er beslissingen genomen moeten worden. De GMR en de RvT worden regelmatig over de voortgang van dit jaarplan geïnformeerd. De GMR zal, indien van toepassing, op onderdelen om advies of instemming worden gevraagd en de RvT om goedkeuring. Het CvB legt haar besluiten vast. Dit alles is terug te vinden op ons SharePoint.

De doelen worden door de verschillende kerngroepen uitgewerkt en leiden tot voorstellen. In deze kerngroepen hebben directeuren, adjunct-directeuren en stafleden zitting. Enkele kerngroepen zijn aangevuld met een leerkracht. De kerngroepen maken structureel onderdeel uit van de overlegstructuur van de Laurentius Stichting. In de kerngroepen worden meerdere thema's binnen één beleidsterrein besproken, waarbij de meeste thema's een looptijd van meerdere jaren kennen. We werken met de volgende kerngroepen: onderwijs, personeel, onderwijs-opvang, huisvesting-duurzaamheid-middelen, financiën, ict en identiteit. Daarnaast kunnen er tijdelijke werkgroepen ingesteld worden. Deze worden maar voor één onderwerp en een bepaalde tijd in het leven

geroepen. Dit schooljaar start de stuurgroep lerarentekort om als Laurentius Stichting een goede weg te vinden in dit pregnante vraagstuk. Ook zijn we aan het nadenken om een werkgroep ouderbetrokkenheid in te gaan richten.

Natuurlijk wordt er in de begroting ook rekening gehouden met de activiteiten die we ondernemen om onze doelen in 2023 te bereiken.

Kernwaarden Laurentius Stichting

In de manier waarop we werken met elkaar, zijn onze kernwaarden belangrijk: samen, groei, plezier, toekomstgericht, eigenaarschap, open en eigen. Op <https://www.laurentiusstichting.nl/organisatie/onzekernwaarden/> hebben wij onze kernwaarden van beelden en woorden voorzien.



Samen zijn wij de Laurentius Stichting!



2. Jaarplan bovenschools

Dit bovenschoolse deel van het jaarplan geeft aan welke zaken het CvB en het stafbureau op zich nemen om het plan van aanpak Op weg naar 2023 in het eerste jaar vorm te geven. Hierbij werken we vanzelfsprekend samen met de kerngroepen, het dirov, de GMR, de RvT en onze scholen. Maar ook met alle externen die betrokken zijn.

2.1. Doorontwikkeling stafbureau

Het stafbureau vormt een cruciale schakel tussen onze scholen en het CvB. Denkend vanuit de opdracht voor het onderwijs moet het stafbureau met de kerngroepen, het dirov, het CvB, onze scholen en externe betrokkenen komen tot een adequaat en integraal beleid op de diverse domeinen: onderwijskwaliteit, human resources, huisvesting, ict, financiën, contractmanagement en juridische zaken.

Deze interactieve en integrale aanpak kenmerkt ook de dagelijkse uitvoering van dit beleid in de (bedrijfsvoerings)processen. Daarbij komt dat het stafbureau verschillende rollen heeft. Uitvoerend als het bijvoorbeeld gaat om het werven van leerkrachten, adviserend bij bijvoorbeeld het verbeteren van de onderwijsopbrengsten en controlerend als het gaat om de toepassing van bijvoorbeeld de AVG. De verschillende rollen komen voor in alle domeinen en, gezien de omvang van het stafbureau, worden al deze rollen, in meer of mindere mate, door de collega's van het stafbureau vervuld.

Dat maakt het stafbureau waar door zichzelf de vragen te stellen die ook voor de scholen gelden en door aan de uitkomsten van de vragen acties te verbinden. Samenvattend is dat in de kwaliteitsmatrix gedaan. Deze matrix vormt het startpunt voor de operationele werkplanning van het stafbureau. Een planning die opvolging krijgt in een 'keek op de week'. De keek op de week is een kort (15 minuten), goed georganiseerd en voorbereid moment, waarbij de stafleden met elkaar in gesprek zijn over hun werkzaamheden voor de komende week. Op deze manier kan er meer kruisbestuiving ontstaan tussen de verschillende beleidsterreinen waar de staf aan werkt.

De matrix laat een specifieke manier van werken zien die de doorontwikkeling van het stafbureau kenmerkt. Eigenaarschap op alle niveaus springt nadrukkelijk in het oog. Eigenaarschap vraagt om vakbekwaamheid en vertrouwen. Vertrouwen in elkaar. Zowel in de samenwerking binnen het stafbureau als met onze scholen en het CvB. We benadrukken dat we als Laurentius Stichting een 'high trust' organisatie zijn, waarbij de nadruk ligt op heldere kaders en veel ruimte voor de scholen. Dit betekent wel dat we met elkaar goed moeten weten hoe we ervoor staan op school- en stichtingsniveau. In dit jaarplan is daartoe een praktische insteek gevolgd, die gebruik maakt van de ingezette koers van het strategische kwaliteitsmanagement. Feitelijk bouwen we een iets bredere dataset op met (bekende) gegevens rond het onderwijs op de scholen, HR en financiën.

Dit dashboard wordt verrijkt met kwalitatieve informatie, lees de specifieke ervaringen en ontwikkelingen per school. Dit geheel vormt de 'vlootshouw' die als gespreksonderwerp dient bij de inhoudsrijke gesprekken in de planning & controlcyclus, het dirov en de kerngroepen. Niet om met de vinger te wijzen, maar om van en met elkaar te leren.

Binnen het kleine team van het stafbureau is het essentieel dat we efficiënt en effectief werken. Om het slimmer werken te stimuleren volgen alle medewerkers van het stafbureau de yellow belt

training (lean management). Ook werken we aan rolduidelijkheid, goed gebruik van ict en een slimme en strategische inzet van externe partners en onze eigen Laurentius leert.

De uitdagingen zijn groot in het schooljaar 2019-2020: het lerarentekort, financieel 'de weg terug naar nul' (neutrale exploitatie) en geborgde en aantoonbare voldoende onderwijskwaliteit. Met de doorontwikkeling van het stafbureau werken we hier samen aan.

Kwaliteitsmatrix stafbureau

| | Zijn onze processen op orde? | Zijn we professioneel? | Is onze dienstverlening goed? | Sturen we op kwaliteit? |
|--------------------------------------|---|---|--|--|
| Doen we de goede dingen? | <ul style="list-style-type: none"> • Focus op verbetering van het financiële rapportage- en besluitvormingsproces • Focus op de borging van de verbetering van het recruitmentproces • Focus in de aanbestedingsportefeuille vanuit de op te stellen aanbestedingskalender • Borging van de wetgeving rond de AVG | <ul style="list-style-type: none"> • De samenwerking tussen de collega's staat voorop, integrale vragen van scholen en CvB krijgen integrale oplossingen • We prioriteren met elkaar het werk • We maken maximaal gebruik van elkaars talenten en ervaringen | <ul style="list-style-type: none"> • De dienstverlening van het stafbureau is gebaseerd op 'high trust'. Grote nadruk ligt op de integrale verantwoordelijkheid voor schooldirecties en de ruimte aan hen om dit in te vullen | <ul style="list-style-type: none"> • We hebben een brede visie op kwaliteit; de ontwikkeling van en ervaringen met het strategisch kwaliteitsmanagement verbreden we naar de planning & controlcyclus |
| Doen we de goede dingen goed? | <ul style="list-style-type: none"> • We hebben een voorspelbare uitkomst van het exploitatieresultaat 2020 • De besluitvorming over de financiën is transparant • We passen de werkwijze van het 'continu verbeteren' op het recruitment proces toe • We ronden binnen tijd en budget geplande aanbestedingen af | <ul style="list-style-type: none"> • We werken aan onze vakbekwaamheid via ons persoonlijke ontwikkelplan • We dragen bij aan de doorontwikkeling van het stafbureau • We dragen bij aan het bovenschoolse plan van aanpak 'eigenaarschap' en geven zelf het goede voorbeeld | <ul style="list-style-type: none"> • We werken met heldere (beleids)kaders voor de schooldirecties • We versterken onze schooldirecties (en bijvoorbeeld de IB-ers, ict-coaches) op onze vakgebieden • We passen digitalisering binnen onze samenwerking en workflows toe (bijvoorbeeld Office 365 en Raet Self Service) • We vinden niet zelf het wiel uit, maar maken optimaal gebruik van kennis en capaciteiten van externen • We borgen Laurentius leert en Laurentius opleidingschool | <ul style="list-style-type: none"> • We bouwen een dataset van scholen op. Naast onderwijskwaliteit gaat het dan ook om de domeinen HR en financiën. Hierdoor hebben we een gedegen beeld van de scholen en de stichting als geheel • We verrijken de dataset scholen met kwalitatieve informatie. De dataset en de kwalitatieve informatie vormen de 'vlootshouw scholen' • We treden op als 'best practices makelaar' voor de scholen • We dragen (daarmee) bij aan het bovenschoolse PvA kwaliteitsmanagement |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Hoe weten we dat? | <ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van een gering en uitlegbaar verschil tussen de 4- en 8-maandsprognose en tussen de 8-maandsprognose en het exploitatieresultaat 2020 voor de stichting en de scholen • We hebben een tijdig beeld bij de voorzieningen en een helder standpunt inzake de voorziening groot onderhoud • Intern en extern bestaat er draagvlak voor het financiële beleid en de financiële uitkomsten van Laurentius Stichting • We sturen op 'performance indicators' bij het recruitmentproces • Er zijn geen of nagenoeg geen AVG incidenten | <ul style="list-style-type: none"> • De cyclus van functioneringsgesprekken en beoordelen met Coö7 wordt gevoerd • We geven elkaar waarderende feedback • De 'keek op de week' werkt en is van ons • Alle collega's van het stafbureau hebben een 'yellow belt' certificering | <ul style="list-style-type: none"> • Scholen stellen een gering aantal vragen over kaders en procesuitvoering • Alleen echte uitzonderingen op de regel worden voorgelegd aan CvB • Uit de dagelijkse praktijk en uit uitgevoerde deelwaarnemingen blijkt een goed gebruik van de verantwoordelijkheden en een wederzijds vertrouwen • We hebben een optimale samenwerking met de ketenpartners (Pabo's, ROC's, kinderopvang en peuterspeelzalen, Verus. PO-raad, enz) • T.a.v. de kinderopvang en peuterspeelzalen hebben wij een heldere positie (zowel vanuit fiscale optiek als vanuit de governance) | <ul style="list-style-type: none"> • We ondersteunen het inhoudsrijke gesprek tussen directies, CvB en RvT over de uitkomsten van de vlootinspectie binnen de planning & controlcyclus |
| Vinden de scholen, het CvB en anderen dat ook? | <ul style="list-style-type: none"> • We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over de processen • De rapportage van de accountant is positief • De rapportage over het bestuurtoezicht door Inspectie van het Onderwijs is positief | <ul style="list-style-type: none"> • We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over onze professionaliteit • De rapportage van de accountant is positief • De rapportage over het bestuurtoezicht Inspectie is positief | <ul style="list-style-type: none"> • We toetsen onze dienstverlening bij het dirov en de kerngroepen • We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over onze dienstverlening | <ul style="list-style-type: none"> • We bevragen de scholen en het CvB op tevredenheid over ons stichtingsbrede kwaliteitsmanagement • (Bestuurs)toezicht Inspectie is positief • Rapportages Inspectie, Ministerie enz zijn positief • Rapportage accountant is positief |
| Bijdrage aan PvA Op weg naar 2023 | Duurzame schoolomgeving, financieel gezond, effectieve inzet ict | Eigenaarschap, sterke identiteit | Eigenaarschap, Strategisch HRM, aansluiting onderwijs en opvang, financieel gezond, effectieve inzet ict, effectieve communicatie | Toekomstgericht onderwijs, strategisch kwaliteitsmanagement, ouderbetrokkenheid, aansluiting onderwijs en opvang, sterke identiteit |

2.2. Kalender schooljaar 2019-2020 stafteam en CvB

Op SharePoint heb ik een pagina met 'infographics' gemaakt waar de kijker in één oogopslag informatie kan vinden hoe een bepaalde handeling uitgevoerd moet worden

Zoals gezegd, zijn de uitdagingen groot in het schooljaar 2019-2020: het lerarentekort, financieel 'de weg terug naar nul' (neutrale exploitatie) en geborgde en aantoonbare voldoende onderwijskwaliteit. Dit zijn tegelijk de accenten in de onderstaande kalender naast vele andere activiteiten. De kalender hebben we ingedeeld naar de elf thema's uit het plan van aanpak Op weg naar 2023. Vervolgens hebben we een onderscheid gemaakt tussen doorlopende en nieuwe activiteiten.

| Wat? | Wanneer? | Wie? |
|--|-------------------|---|
| Toekomstgericht onderwijs | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Monitoren en begeleiden van scholen wat betreft hun onderwijskwaliteit en onderwijsvernieuwingen | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Meedenken over en ondersteunen van vernieuwings- of innovatietrajecten die scholen willen inzetten | Hele schooljaar | CvB met beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Meedenken over en ondersteunen van verbetertrajecten op scholen en het zo nodig initiëren van verbetertrajecten | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Meedenken over en ondersteunen van het samengaan van De Bonte Pael en De Regenboog in Tanthof | Hele schooljaar | CvB met team stafbureau |
| Vormgeven aan een brede SBO in Delft | Hele schooljaar | CvB met directie SBO |
| In kaart brengen en bespreken van de scores op de centrale eindtoets in dirov, GMR en RvT | Juni 2020 | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Monitoren inbedding teammater 3TO PiusX | Hele schooljaar | CvB |
| Uitreiken Joker, onderwijsvernieuwingsprijs | Juni 2020 | Bestuurssecretaris |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Bespreken analyse resultaten midden- en eindtoetsen | Febr en juni 2020 | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit met alle directies |
| Opnemen stand van zaken op kwaliteitsmatrix | Hele schooljaar | CvB met directies |
| Netwerkbijeenkomsten georganiseerd door trekkers taal-, reken-, jonge kind, hoogbegaafdheid- en gedragsspecialisten via Laurentius leert | Hele schooljaar | Coördinator Laurentius leert |
| Deelnemen begeleiding PO-Raad op onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg | Hele schooljaar | CvB en beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |

| | | |
|---|--------------------|---|
| Oriënteren deelname bestuurlijke visitatie | Voorjaar 2020 | CvB |
| Eigenaarschap | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Organiseren keek op de week | Hele schooljaar | Lid CvB met team stafbureau |
| Opbouwen dashboard: kwantitatieve en kwalitatieve dataset stichting en scholen | Hele schooljaar | Lid CvB met team stafbureau |
| Werken aan rolduidelijkheid, goed gebruik van ict, slimme en strategische inzet van externe partners en Laurentius leert | Hele schooljaar | Lid CvB met team stafbureau |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Werken aan strategisch kwaliteitsmanagement, incl kwaliteitsmatrix | Hele schooljaar | Lid CvB met teamstafbureau |
| Volgen yellow belt training (lean management) | Najaar 2019 | Lid CvB met team stafbureau |
| Bewaken rode draad in het werk: lerarentekort, financieel 'de weg terug naar nul' (neutrale exploitatie) en geborgde en aantoonbare voldoende onderwijskwaliteit | Hele schooljaar | Lid CvB met team stafbureau |
| Strategisch kwaliteitsmanagement | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Opstellen jaarkalender /vergaderschema 2019-2020 | Aug 2019 | Secretariaat |
| Vaststellen bovenschools jaarplan 2019-2020, inclusief jaarplannen per kerngroep | Dirov 25 sept 2019 | Voorzittersoverleg |
| Overleggen met of bezoeken van scholen/teams/directeuren/MR; dit kan vanuit de behoefte van het CvB zijn of vanuit de behoefte van de betreffende collega's, teams en/of ouders | Hele schooljaar | CvB met alle directies |
| Ondersteunen en professionaliseren van directies in gebruik van administratieve systemen en personele instrumenten | Hele schooljaar | Team stafbureau |
| Verstrekken tijdige en relevante managementinformatie aan directeuren ter vergroting regierol als integraal verantwoordelijk schoolleider | Hele schooljaar | Team stafbureau |
| Vorbereiden en bijwonen GMR en RvT | Hele schooljaar | CvB met bestuurssecretaris |
| Mede voorbereiden van inspectiebezoek aan scholen | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Voeren van overleg met de gemeente Delft, Den Haag, Rijswijk, Den Hoorn, Lansingerland en Nootdorp | Hele schooljaar | CvB, bestuurssecretaris en facilitair manager |

| | | |
|--|----------------------------------|--|
| Vormgeven aan lidmaatschap DB SWV PPO Delflanden, SWV SPPOH en SWV VO Delflanden | Hele schooljaar | Voorzitter CvB |
| Deelnemen aan lokale overleggen schooldirecteuren (Den Haag-Rijswijk-Nootdorp, Delft en Lansingerland) | Hele schooljaar | CvB |
| Afronden en implementeren privacy handboek plus bewustmaking schoolteams | Hele schooljaar | Bestuurssecretaris en beleidsmedewerker ict |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Uitvoeren eerste jaar plan van aanpak Op weg naar 2023 | Hele schooljaar | Voorzittersoverleg |
| Voeren twee inhoudelijk managementgesprekken door CvB met elke schooldirectie op basis van dashboard en kwaliteitsmatrix | Okt-nov 2019 Maart-april 2019 | CvB met alle directies |
| Monitoren gebruik strategisch kwaliteitsmanagement, incl. kwaliteitszorgmatrix | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit met kerngroep onderwijs |
| (Door)ontwikkelen kwaliteit in beweging | Hele schooljaar | CvB met stafteam |
| Traject PO-Raad begeleiding kwaliteitszorgmanagement | Hele schooljaar | CvB en beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Oriënteren deelname bestuurlijke visitatie via PO-Raad | Maart 2020 | CvB |
| Vorbereiden bestuurstoezicht door Inspectie van het Onderwijs in 2020-2021 | Hele schooljaar | CvB met beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit en alle directies |
| Strategisch HRM | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Monitoren Bestuurspool en Pool West | Hele schooljaar | HRM-team |
| Werven en inwerken nieuwe (adjunct-) directeuren | Hele schooljaar | CvB |
| Vormgeven aan personeelsbeleid gericht op terugdringen lerarentekort door ons te richten op verschillende doelgroepen (LIO-ers, zij-instromers, leraren in opleiding, enz.) en de arbeidsvoorwaarden te bezien | Hele schooljaar | HRM-team |
| Deelnemen aan Klassewerk en overleg Rotterdam-Den Haag over lerarentekort | Hele schooljaar | HRM-team en beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Monitoren (her)registratie directeuren en adjunct-directeuren schoolleidersregister | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |

| | | |
|---|----------------------------|--|
| Aanbieden van scholing via Laurentius leert | Hele schooljaar | Coördinator Laurentius leert |
| Deelnemen stuur-, kern- en HRM-groep Thomas More Opleidingsschool | Hele schooljaar | Voorzitter CvB en coördinator Thomas More opleidingsschool |
| Organiseren kennismakingsbijeenkomst nieuwe collega's hele stichting | 13 november 2019 | HRM-team en coördinator Laurentius leert |
| Organiseren ondertekening moment contract Lio-ers | Febr 2020 | HRM-team |
| Doorontwikkelen deelname convenant Pabo Leidse Hogeschool | Hele schooljaar | HRM-team |
| Organiseren pensioenbijeenkomsten | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker arbo |
| Verder vormgeven aan arbo-beleid | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker arbo met medewerker arbo |
| Organiseren SMO's en strategische overleggen met directeuren over verzuim | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker arbo |
| Organiseren training verzuimmanagement | Najaar en/of voorjaar 2019 | Beleidsmedewerker arbo |
| Voeren van Coö7-gesprekken met directeuren | Hele schooljaar | Voorzitter CvB |
| Voeren van Coö7-gesprekken met stafleden | Hele schooljaar | Lid CvB |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Afronden werving bestuurssecretaris en stafmedewerker facilitair | Najaar 2019 | Lid CvB met team stafbureau |
| Beslissen hoe verder met functies coördinator Laurentius leert, coördinator Thomas More Opleidingsschool en controller | Najaar 2019 | Lid CvB |
| Monitoren bezetting/functies stafbureau en laten herwaarderen indien nodig van functies stafbureau | Najaar 2019 | Lid CvB |
| Vormgeven overzicht in-, door- en uitstroomgegevens personeel | Dec 2019 | HRM-team |
| Doorontwikkelen van onze wervingsstrategie en wervingscampagne (recruitment) | Dec 2019 | HRM-team |
| Vormgeven gevolgen nieuwe CAO, oa eisen L10, L11 en L12 qua taken | Hele schooljaar | HRM-team |
| Vormgeven plan V rond verzuim met als doel reductie van het verzuim en met een gedifferentieerde aanpak voor onze scholen | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker arbo met CvB, externe en alle directies |
| Oriënteren digitale tool workflow HRM-processen | Najaar 2019 | CvB met HRM-team |
| Aanpassen van terugbetalingsregeling scholingsbeleid | Najaar 2019 | HRM-team |
| Regeling boventaligheid checken op nodige aanpassingen | Najaar 2019 | HRM-team |

| | | |
|--|--|--|
| Opnieuw inrichten vertrouwenscommissie/personen | Voor 1 nov 2019 | CvB met HRM-team |
| Ouderbetrokkenheid | | |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Instellen werkgroep ouderbetrokkenheid | Voorjaar 2020 | CvB met dirov |
| Aansluiting onderwijs-opvang | | |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Vormgeven inhoudelijke visie onderwijs-opvang plus kaders stellen mogelijke organisatievormen | Hele schooljaar | RvT, CvB met kerngroep onderwijs-opvang en Stichting Kinderspeelzaal |
| Duurzame schoolomgeving | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Verder brengen van nieuwbouw De Kwakel, nieuwbouw Godfried Bomans, (ver)nieuwbouw Cornelius Musius, de Griegstraat en project één Laurentiuschool in Tanthof | Hele schooljaar | Facilitair manager met medewerker huisvesting |
| Creëren van kansen in relatie tot het aantal scholen/het stabiliseren of verhogen van het leerlingaantal | Hele schooljaar | CvB met facilitair manager |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Maken van een (Europese) aanbestedingskalender voor de komende jaren en het uitvoeren daarvan | Hele schooljaar | Facilitair manager met inkoop- en contract medewerker |
| Financieel gezond | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Opstellen begroting 2020 en meerjarenbegroting | December 2019 | Lid CvB met controller |
| Opstellen financiële kalender 2020 | December 2019 | Lid CvB met controller |
| Opstellen van het bestuursformatieplan 2019-2020, inclusief meerjarenformatieplan | Maart 2020 | Lid CvB met controller en HRM-team |
| Opstellen en verstrekken van kengetallen t.b.v. informatievoorziening en verantwoording aan directeuren, RvT, GMR | Hele schooljaar, voorafgaand aan gesprekken met PMOS en voor overleg met dirov, GMR en RvT | Lid CvB met controller |
| Voeren van gesprekken door directies met PMOS en controller 2 keer per jaar over financiën | Sept en dec 2019 April/mei 2020 | Controller met alle directies |
| Voeren van begrotingsgesprek door directies met controller en PMOS | Okt/nov 2019 | Controller met alle directies |
| Opstellen bestuursverslag 2019, incl jaarrekening 2019 en publieksversie jaarverslag 2019 | Voor 1 juli 2020 | CvB met controller en team stafbureau |
| Voldoen aan de financiële planning | Hele schooljaar | Lid CvB |
| Zoeken naar extra financiële middelen via subsidies lokaal, regionaal, landelijk of Europees | Hele schooljaar | CvB, bestuurssecretaris, controller en alle directies |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Evalueren van invoering ERD | Jan/febr 2020 | Lid CvB met kerngroep financieel en controller |

| | | |
|---|-------------------|---|
| Evaluëren inzet werkdrukmiddelen | Jan/febr 2020 | Lid CvB met kerngroep financieel, personeel en controller |
| Actualiseren financieel beleidskader op wet- en regelgeving | Oktober 2019 | Lid CvB met kerngroep financieel en controller |
| Opstellen beleidsrijk financieel beleidskader | Maart, april 2019 | Lid CvB met kerngroep financieel en controller |
| Samenwerken audit- en renumeratiecommissie RvT | Hele schooljaar | Lid CvB |
| Effectieve inzet ict | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Organiseren netwerkbijeenkomsten ICT-coördinatoren via Laurentius leert | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker ict met coördinator Laurentius leert |
| Vormgeven nieuw datacentrum en overstap naar de cloud | December 2019 | Beleidsmedewerker ict |
| Sterke identiteit | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Deelnemen landelijke en regionale overleggen rond identiteit | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker identiteit |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Leergang dienen en inspireren | Najaar 2019 | Beleidsmedewerker identiteit |
| Effectieve communicatie | | |
| <i>Doorlopende activiteiten</i> | | |
| Uitbrengen en verder ontwikkelen van Sprekend Laurentius | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker identiteit met Office 365 coach |
| Up-to-date houden van websites van scholen en stichting | Hele schooljaar | Beleidsmedewerker ict met Office 365 coach, team stafbureau en alle directies |
| <i>Nieuwe activiteiten</i> | | |
| Bespreken hoe kernwaarden tot uiting kunnen komen in werk | Hele schooljaar | Lid CvB met team stafbureau |

3. Jaarplan kerngroep onderwijs

De kerngroep onderwijs werkt aan de volgende drie thema's uit het plan van aanpak Op weg naar 2023: toekomstgericht onderwijs, eigenaarschap en strategisch kwaliteitsmanagement.

3.1. Toekomstgericht onderwijs

Samenwerken, zelfstandigheid, kritisch denken, kortom: alle 21ste-eeuwse vaardigheden bepalen net zo zeer de kwaliteit van het onderwijs als taal en rekenen

De kerngroep houdt zich bezig met één van de inhoudelijke thema's uit het strategisch beleidsplan: toekomstgericht onderwijs. We willen elkaar informeren over de ontwikkelingen rond toekomstgericht en eigentijds onderwijs op onze scholen. Wat betekent dit voor onze leerkrachten en voor Laurentius leert? Hoe zouden we kunnen samenwerken met externe partijen die zich ook op onderwijsinnovatie richten? We leggen nadrukkelijk een link met de stuugroep lerarentekort en hun zoektocht naar andere organisatievormen van het onderwijs voortkomend uit het vraagstuk van het lerarentekort.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 toekomstgericht onderwijs

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|---|---|------------------------------------|----------------------------|
| Verbinding lerarentekort | Volgen en ondersteunen stuurgroep lerarentekort | Kg 10-09 Kg 15-10 | Marian, Marianne, Brigitte |
| Werken aan een eigentijds en toekomstgericht curriculum | Hoe geven scholen vorm aan toekomstgericht onderwijs? (Voorbeelden delen van good practices, onderzoekend leren, portfolio's, anders organiseren, inzet andere professionals dan de leerkracht en mogelijk het uitzetten van enquête om het spectrum van leerkrachtgestuurd tot kindgeleid in beeld te brengen) | Kg 19-11 Kg 17-12 Dirov 29-1 | Marian, Marianne, Brigitte |
| Faciliteren in ontwikkeling kennis en kunde | Inventariseren welke leerkrachtvaardigheden er nodig zijn met een ander organisatie-model. Welke scholing is er nodig voor leerkrachten en directie? Laurentius leert is hierbij de verbindende factor in het kijken bij en leren van elkaar | Kg 11-02 Kg 17-03 Dirov 8-4 | Marian, Marianne, Brigitte |

| | | | |
|------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------|
| Aansluiten bij de tijdsgeest | Inventariseren welke vormen van samenwerking er al zijn. Hoe gaan we samenwerken met kennisinstituten en andere stichtingen om innovatie te bevorderen? | Kg 21-4 Kg 16- Dirov 8-7 | Marian, Marianne, Brigitte |
|------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------|

Succescriteria 2019-2020 toekomstgericht onderwijs

- De directeuren zijn bekend met andere organisatievormen als een gedeeltelijk antwoord op het lerarentekort
- De directeuren hebben elkaar geïnformeerd over de ontwikkelingen op hun scholen op het gebied van een eigentijds en toekomstgericht curriculum
- Er is duidelijkheid over de behoefte van nascholing en wat Laurentius leert hierin gaat betekenen
- Er is een plan om tot samenwerking te komen met kennisinstituten om het proces van innoveren te ondersteunen

3.2. Eigenaarschap

Leerlingen zeggen: 'Leer het me, leg het me uit en geef me kennis om de problemen van de wereld op te lossen. Want wij zijn uniek, maar onze wereld ook'

Een ander belangrijk inhoudelijk thema is eigenaarschap. De kerngroep zal met alle betrokkenen binnen de Laurentius Stichting op zoek gaan naar wat we hieronder verstaan. Vanuit hier kunnen we een plan van aanpak voor de komende schooljaren maken. Hoe willen we eigenaarschap bij alle collega's, maar ook bij onze leerlingen en ouders stimuleren?

Jaarkalender schooljaar 2019-202 eigenaarschap

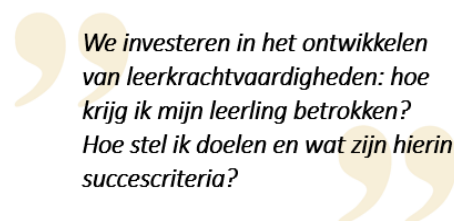
| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|---|--|--|------------------------|
| Inhoud geven aan kernwaarde eigenaarschap | Inspirerende presentatie op het dirov; input op wat (gedeeld) eigenaarschap is | Kg 10-09 Dirov 25-09 Kg 15-10 Dirov 06-11 | Gerrie, Karin, Marleen |
| Inhoud geven aan kernwaarde eigenaarschap | Presenteren voorbeelden uit onze stichting: hoe zien we eigenaarschap in verschillende geleidingen terug? Aansluitend in tafelgesprekken inzoomen op parels. Hiervoor scholen kiezen en uitnodigen | Kg 19-11 Dirov 11-12 | Gerrie, Karin, Marleen |
| PvA 2020-2022 eigenaarschap | Definiëren eigenaarschap op verschillende niveaus, | Kg 17-12 Kg 11-02 | Gerrie, Karin, Marleen |

| | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------------|------------------------|
| | input voor plan van aanpak | Dirov 04-03 | |
| PvA 2020-2022 eigenaarschap | Ontwerpen plan van aanpak eigenaarschap en vaststellen in dirov | Kg 17-03 Kg 21-04 Dirov 27-05 | Gerrie, Karin, Marleen |

Succescriteria 2019-2020 eigenaarschap

- De kernwaarde eigenaarschap heeft een eenduidige inhoud binnen de Laurentius stichting
- Er is duidelijk wat er van de diverse geledingen wordt verwacht binnen de kernwaarde eigenaarschap
- Er is een planning hoe in de schooljaren 2020-2022 te werken aan de tot standkoming van de doelen genoemd in het PvA

3.3. Strategisch kwaliteitsmanagement



Het werken aan strategisch kwaliteitsmanagement bovenschools en op schoolniveau is de komende jaren van belang. Dit traject heeft de naam 'kwaliteit in beweging' gekregen. Het CvB en de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit laten zich hiervoor begeleiden door de PO-Raad en zal de kerngroep hierin meenemen.

Vorig schooljaar heeft het dirov het beleid rond strategisch kwaliteitsmanagement vastgesteld. Een belangrijk instrument hierin is de kwaliteitsmatrix. Dit schooljaar maakt elke school een nulmeting op de kwaliteitsmatrix. Als we weten waar scholen staan, kunnen we scholen aan elkaar koppelen die elkaar kunnen verstevigen in hun kwaliteitsbeleid. Ook kunnen we dan kijken welke behoeften er liggen bij schooldirecties, zodat zij de goede volgende stappen wat betreft kwaliteitsmanagement op hun school kunnen nemen. Verder zetten we de interne audits met elkaar door.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 strategisch kwaliteitsmanagement

| | | | |
|----------------------------|---|--|------------------------|
| Interne audits | Begeleiden, monitoren en evalueren interne audits en plannen volgende ronde van scholing en/of uitvoering | Dec 2019 | Alfons, Chantal, Linda |
| Kwaliteit in beweging | Kerngroep blijft geïnformeerd over begeleidingstraject PO-Raad m.b.t. bovenscholse monitoring kwaliteitszorg, heeft indien nodig een rol in plan van aanpak | Kg 10-09 Dirov 25-09 Dirov 08-07 | Alfons, Chantal, Linda |
| Nulmeting kwaliteitsmatrix | <ul style="list-style-type: none"> • Bespreken van nulmetingen en uitwisselen in dirov • Koppelen van scholen | Dirov 25-9 Kg 10-09 Kg 15-10 | Alfons, Chantal, Linda |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Peilen behoefte doorontwikkeling • doorontwikkeling op maat | Kg 19-11 Dirov 11-12 Kg 17-12 Kg 11-02 Kg 17-03 Kg 21-04 Dirov 27-05 | |
|--|--|--|--|

Succescriteria 2019-2020 strategisch kwaliteitsmanagement

- Er is een plan van aanpak betreffende de bovenschoolse kwaliteitszorg
- Naar aanleiding van de nulmeting op de kwaliteitsmatrix ontwikkelt iedere school zich planmatig op maat door

Samenstelling:

| | |
|----------------------------|--|
| Alfons Flik | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit |
| Brigitte Schuller-Steijger | De Bonte Pael, voorzitter |
| Chantal de Booy | Christoffel |
| Gerrie Haije | Oostpoort |
| Karin van Zon | Het Baken |
| Linda van der Burgh | Mgr Bekkerschool |
| Marian Chfar | Gabrielschool |
| Marianne Mink | ISD |
| Marleen Sahertian | SBO Laurentius |

Vergaderingen schooljaar 2019-2020:

Locatie de Bonte Pael

| Datum | Notulen |
|----------------------|----------------|
| Dinsdag 10 september | Linda |
| Dinsdag 15 oktober | Chantal |
| Dinsdag 19 november | Marianne |
| Dinsdag 17 december | Karin |
| Dinsdag 11 februari | Alfons |
| Dinsdag 17 maart | Gerrie |
| Dinsdag 21 april | Marian |
| Dinsdag 16 juni | Marleen |

Aanvangstijd: 9.00 uur – 11.00, inclusief ontwikkeltijd

4. Jaarplan kerngroep personeel

Directe collega's vangen me heel goed op. Als zij-instromer leren ze ook van mij. Afstemming is het belangrijkste: wat zijn de wederzijdse verwachtingen?

In het werk van de kerngroep personeel staat strategisch HRM in al haar facetten centraal, zoals scholing van collega's en de gesprekkencyclus. Vanuit het strategisch beleidsplan en het vraagstuk rond het lerarentekort ligt het accent op het werven, binden en boeien van personeel. Hierbij is ook werkplezier een belangrijk thema. We werken nauw samen met de stuurgroep lerarentekort en Laurentius leert. Maar ook de kerngroep onderwijs is belangrijk: wat betekenen ontwikkelingen op het gebied van toekomstgericht onderwijs en eigenaarschap voor ons personeelsbeleid? Hetzelfde geldt voor de kerngroep ict: op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat ons personeel ict op een goede wijze kan inzetten op school?

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 strategisch HRM

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|-------------------|--|-----------|---|
| Scholing | Er is schools en bovenschools scholingsbeleid t.a.v. alle medewerkers | 2019 e.v. | Alle medewerkers |
| | Laurentius leert heeft een vaste plaats gekregen; 'halen-brengendelen' is gemeengoed | 2019 e.v. | Esther Plag KgOnderwijs KgPersoneel |
| | Stagiairs, zij-instromers (e.d.) worden optimaal begeleid | 2019-2020 | Coörd. OidS, CvB, dirov, HRM |
| Gesprekken-cyclus | Alle medewerkers worden in hun ontwikkeling op maat gevolgd volgens de gemaakte afspraken t.a.v. de gesprekkencyclus met Coo7 | 2019-2020 | Directeuren, CvB, KgP, HRM, dirov |
| Werving | Met een goed wervingsbeleid maken we duidelijk dat de Laurentius Stichting een aantrekkelijke werkgever is en trekken daardoor voldoende personeel aan | 2019-2020 | Stafbureau, HRM, KgP, dirov, stuurgroep lerarentekort |
| | Zicht hebben op in-, door- en uitstroom personeel en wat dit betekent voor ons personeelsbeleid | 2019-2020 | Stafbureau, HRM, KgP, dirov, stuurgroep lerarentekort |
| Welzijn directies | Het CvB zorgt voor een omgeving waarin de directieleden goed tot hun recht komen en het beste uit zichzelf en de school willen en kunnen halen (flow) | 2019-2020 | CvB en dirov |

| | | | |
|-------------|---|-----------|---|
| Werkplezier | Bij de Laurentius Stichting werk en leer je met plezier | 2019-2020 | KgP, dirov, directieleden, leerkrachten |
| Systeem | Systeemkant is goed ingericht en voor iedereen helder | 2019-2020 | CvB, stafbureau, KgP |

Data:

Donderdag 3 oktober

Donderdag 21 november

Donderdag 6 februari

Donderdag 16 april

Donderdag 11 juni

Samenstelling:

Wim van Mourik (vz)

Mariaschool Den Hoorn

Caroline van Dijk

stafbureau

Karin Jeremic

stafbureau

Frédy Beekkerk van Ruth

Mariaschool Rijswijk

Hèlen Jutte

De Piramide

Peter Grootscholten

Gabriëlschool

Jan Noorlander

Het Bakken

5. Jaarplan kerngroep onderwijs-opvang

Scholen bieden steeds meer een totaalpakket van voor-, tussen- en naschoolse opvang. Dat zorgt voor een doorgaande ontwikkellijn en één pedagogisch klimaat binnen de school. Dan weten kinderen wat er van hen verwacht wordt

Deze kerngroep gaat over de aansluiting tussen onderwijs en opvang en is een nieuwe kerngroep binnen onze stichting. Het eerste volledige schooljaar van deze kerngroep staat in het teken van het komen tot een operationele visie op de aansluiting tussen onderwijs en opvang op onze scholen. Daartoe starten we met de inventarisatie van de huidige praktijken binnen de Laurentius Stichting. Met dit inzicht maken we de volgende stap: het komen tot een gedragen visie op de aansluiting tussen onderwijs en opvang. Daarbij kijken we naar interne en externe goede voorbeelden. Ook betrekken wij de kerngroep onderwijs en de stuurgroep lerarentekort bij onze visievorming. Dit gezien de kansen die de aansluiting onderwijs-opvang biedt bij het anders organiseren van scholen. De inventarisatie van de huidige praktijk confronteren we met de visie, om goed na te denken hoe en volgens welk (meerjaren)tijdpad we de visie binnen de Laurentius Stichting gaan realiseren. Dit leidt tot een plan van aanpak aansluiting onderwijs-opvang. Het plan van aanpak zal het einde markeren van de activiteiten van de kerngroep voor het schooljaar 2019-2020, maar is tevens het beginpunt van de activiteitenplanning voor de jaren 2020 t/m 2023. De kerngroep ziet in deze periode voor zichzelf de rol weggelegd van het borgen van de visie en het ondersteunen van scholen en opvangorganisaties bij de realisatie hiervan.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 aansluiting onderwijs-opvang

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|---|---|------------------------------|--|
| Richtinggevende uitspraken CvB visie onderwijs-opvang | Bespreken richtinggevende uitspraken CvB over aansluiting onderwijs-opvang en verkennen opdracht kerngroep | Kg 11 sept 2019 | Kerngroep i.s.m. Kim en Ton |
| Informeren dirov over nieuwe kerngroep | Kort toelichten van het waarom van de kerngroep en de vraagstelling. Zijn wij van onderwijs én opvang en hoe verhoudt dat zich tot huidige situatie? Creëren urgentie en eerste beelden bij dirov | Kg 25 sept 2019 Dirov | Ton, Maurice, Hester Dirov |
| Inventariseren huidige samenwerking onderwijs-opvang | Weten welke vormen van samenwerking er op dit moment zijn en welke scholen nog geen structurele samenwerking hebben met een organisatie of zelf geen organisatie hebben opgezet | Kg 16 okt 2019 | Op basis van eerdere inventarisatie Kim en CvB |
| Verdieping kennis | Kennen van eigen en externe goede voorbeelden aansluiting onderwijs-opvang; evt. bezoeken externe partijen | Kg 27 nov 2019 | Ton en Kim |

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Verdieping kennis | Zicht hebben op (toekomstige) ontwikkelingen die relevant zijn voor aansluiting onderwijs-opvang | Kg 27 november 2019 | KG i.s.m. Ton en Kim |
| Visie op aansluiting onderwijs-opvang | Formuleren van gedragen visie op aansluiting onderwijs-opvang | Kg 19 feb 2020 | Kg i.s.m. Ton en Kim |
| Lerarentekort | Onderzoeken wat 'anders organiseren onderwijs' i.v.m. lerarentekort betekent voor aansluiting onderwijs-opvang (voor afronding visie aansluiting onderwijs-opvang) | In afstemming met stuurgroep lerarentekort | Stuurgroep lerarentekort |
| Visie operationaliseren | Weten, op basis van de inventarisatie, waar we per school staan met de aansluiting en waar we als stichting naar toe willen. Op basis hiervan meerjarig plan van aanpak opstellen, gericht op realisatie visie. Zorgen voor draagvlak in dirov voor plan van aanpak | Kg 13 mei 2020 Dirov | Kg i.s.m. Ton en Kim Dirov |
| Evaluatie | Evalueren jaarplan en opstellen nieuw jaarplan 2020-2021 | Kg 13 mei 2020 | Kg i.s.m. Ton en Kim |
| Planning nieuwe schooljaar | Opstellen jaarplan 2020-2021 in concept | Kg 13 mei 2020 | Kg |
| Planning nieuwe schooljaar | Afronden jaarplan 2020-2021 | Kg 24 juni 2020 | Kg |

Vergaderingen kerngroep onderwijs-opvang schooljaar 2019-2020

Deelnemers: Yvonne van der Heijden, Alfons Flik, Marja Bocxe, Sandip Jagdev, Hester van Waart, Ruud de Groot, Dionne vd Helm-Wilmer, Senne Donders, Maurice Bavelaar (voorzitter), Kim van der Schoor (Stichting Kinderspeelzaal, Laurentius Groep)

Datum + locatie (+ notulist), aanvangstijd 9.00 uur:

- 11-9 Bonte Pael (Yvonne)
- 16-10 Gouden Griffel (Brigitte)
- 27-11 Petrus Donders (Hester)
- 15-1 Jozefschool (Ruud)
- 19-2 Titus (Dionne) (misschien iets later i.v.m. carnaval op sommige scholen)
- 25-3 Godfried Bomans (Marja)
- 13-5 Cornelis Musius (Senne) (misschien iets later i.v.m. Grote Rekendag)
- 24-6 Bernadette Maria (Maurice)

6. Jaarplan kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen

De Cornelis Musius is de eerste energie neutrale school. Veel licht, veel groen, veel ruimte. Want de ziel moet er weer in. Een school moet je welkom heten

De kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen houdt zich bezig met het thema duurzame schoolomgeving. Voor het eerst zal de kerngroep zich niet alleen met materiële zaken bezighouden, maar ook met huisvestingsvraagstukken. De kerngroep werkt samen met bestuur en directeuren aan een huisvestingsvisie voor de Laurentius Stichting. Hierbij kan gedacht worden aan gebiedsvisies van de verschillende gemeenten, een visie op de integrale huisvestingsplannen (IHP's) in de verschillende gemeenten en de vraag of de stichting al dan niet wil groeien in leerlingenaantal of aantal scholen. Maar ook het zoeken naar wat veranderingen in onderwijs, ict-ontwikkelingen en het lerarentekort voor de huisvesting van onze scholen zou kunnen betekenen. En hoe kan onze huisvesting meer duurzaam worden?

De kerngroep houdt dit schooljaar zicht op en geeft advies over de meerjaren onderhoudsplannen (MJOP's). Hierbij is een belangrijk element dat het duidelijk voor de directeuren is wanneer bepaalde zaken op hun school aangepakt worden. Ook geeft de kerngroep advies over het onderhoud en de materialen voor gym- en speelzalen. Vorig schooljaar is er een notitie over duurzaamheid vastgesteld die als basis dient om onderwerpen in het kader van duurzaamheid op stichtings- en op schoolniveau op te kunnen pakken. Dit schooljaar zal een aanbestedingskalender ontworpen worden en per aanbesteding zal besproken worden welke rol de kerngroep wil vervullen. De Europese aanbesteding voor schoonmaak/glasbewassing wordt afgerond en als kerngroep zullen we de uitvoering monitoren. De Europese aanbestedingen voor kopieerapparaten en voor leermiddelen gaan gepland worden in de loop van het schooljaar. Tot slot worden er de nodige renovatie- en bouwactiviteiten op diverse scholen uitgevoerd en opgeleverd.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 duurzame schoolomgeving

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|--------------|--|--|---|
| Huisvesting | Ontwerpen toekomstbestendige huisvestingsvisie | Einde strategisch beleidsplan periode 2023 | Hele kerngroep + dirov + CvB, i.s.m. andere kerngroepen |
| MJOP | Zicht krijgen en houden op de MJOPs plus directies hierover informeren en adviseren | Voorjaar 2020 | Hele kerngroep i.s.m. kerngroep financiën |
| | Vastellen nieuw financieel beleidskader onderhoud door herziene richtlijnen jaarverslaglegging | Voorjaar 2020 | Hele kerngroep i.s.m. kerngroep financiën |
| Duurzaamheid | Ontwikkelingen volgen en initiëren op niveau van | Hele schooljaar | Hele kerngroep |

| | | | |
|-------------------------|---|------------------------------------|--|
| | leerling, leerkracht, school en stichting met beleidsnotitie als uitgangspunt | | |
| Aanbestedingskalender | Ontwerpen plus vaststellen aanbestedingskalender en per aanbesteding definiëren rol kerngroep | Voorjaar 2020 | Hele kerngroep + inkoop- en contactmanager |
| Europese aanbestedingen | Monitoren/begeleiden aanbestedingstraject leermiddelen Actiepunt: stand van zaken wat betreft de aanbesteding voor de aanschaf gymtoestellen en het keuren van de gymtoestellen in beeld brengen | Najaar 2019 Voorjaar 2020 | Werkgroep vanuit de kerngroep + inkoop- en contractmanager |
| Schoonmaak | Controle Asito door Dato: adviseren contract onbepaald doorlopend of tijd voor switch? | Najaar 2020 | Hele kerngroep |
| Digitale leermiddelen | Aanschaf en beheer: afstemmen in overleg met kerngroepen ict en onderwijs | Op basis van aanbestedingskalender | Hele kerngroep i.s.m. kerngroep ict en kerngroep onderwijs |

Vergaderingen kerngroep huisvesting-duurzaamheid-middelen schooljaar 2019-2020

Donderdagmiddagen van 13.30-15.00 uur

Deelnemers:

Angelique te Braak (vz), Hans Bok, Gabi van Eijk, Alain van 't Woudt, Gaby d'Haans, Keesjan Massar, Harry Buijs plus inkoop- en contractmanager op afroep

Datum:

Do. 19 september
Do. 21 november
Do. 23 januari
Do. 26 maart
Do. 28 mei

Plaats:

Praktijkschool
Pius X
Bonte Pael
Stafbureau
Gouden Griffel

Notulen:

Hans
Keesjan
Gaby
Alain
Gaby

7. Jaarplan kerngroep financieel

Schoolleiders runnen hun eigen toko, maar hoe ben je eigenlijk eigenaar van je eigen begroting, hoe ga je om met de beschikbare middelen?

Deze kerngroep werkt aan het thema financieel gezond. We bespreken de jaarlijks terugkomende planning & control documenten zoals de begroting, de voortgangsrapportages en de jaarrekening. Deze zijn in de onderstaande tabel gearceerd. Daarnaast staan bij de kerngroep financiën enkele belangrijke thema's voor 2020 centraal die direct of indirect voortvloeien uit het strategisch beleidsplan en het plan van aanpak Op weg naar 2023. Zo wordt komend jaar geïnvesteerd in de kwaliteit van de financiële functie door het professionaliseren van directies, het gebruiken van een nieuwe rapportagetool (Capisci) en het herijken van het financiële beleid. Dit alles om financieel gezond te zijn en te blijven. Ook wordt aangesloten bij de uitkomsten van de andere kerngroepen en de stuurgroep lerarentekort. Deze uitkomsten hebben doorwerking op het financiële beleid en moeten passen bij het financiële perspectief van Laurentius Stichting. Tot slot kijken we nadrukkelijk naar de subsidiemogelijkheden en de uitnutting hiervan door onze scholen en stichting.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 financieel gezond

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|---|---|---|-----------------------------|
| Financieel beleid 2020 | Actualiseren financieel beleidskader op wet- en regelgeving | Sept 2019 | Kg |
| Financieel beleid 2020 | Doorvoeren beleidsrijke veranderingen en aanpassingen, vertaling van ontwikkelingen in financieel beleid; kaderstellend richting nieuwe begroting | Maart/april 2020 | Kg Eigenaar: CvB/PMOS |
| Financieel beleid 2020 en duurzame schoolomgeving | Vertaalslag van MJOP naar voorziening onderhoud door wettelijke wijzigingen | Maart/april 2020 | Eigenaar CvB |
| Strategisch Kwaliteitsmanagement | Inrichten van een dashboard (kwaliteit in beweging) in relatie tot rapportagetooling Dashboard samenstellen op basis van de voor ons van belang zijnde kengetallen | Versie 1.0 najaar 2019 Versie 2.0 voorjaar | Kg Eigenaar: CvB/PMOS |
| Planning en control | Bespreken voortgangsrapportages begroting 2019 en 2020 Risiko inschatting met kwantificering risico's | Sept/nov 2019 en mei/juni 2020 | Kg Eigenaar: CvB |
| Planning en control | Kaders formatieplan 2021-2022 opstellen vanuit het meerjarige bestuursformatieplan | Okt/nov 2019 Febr 2020 | Kg Eigenaar: CvB |
| Planning en control | Bespreken uitkomsten jaarrekening 2019 | Mei 2020 | Kg Eigenaar: CvB |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Planning en control | Monitoren besteding extra middelen werkdruk verlaging: hoe werken de gemaakte keuzes uit, hoe verantwoorden we ons hierover en wat betekent e.e.a. vanuit financiële optiek bezien? | Moment voorafgaand aan opstellen financieel beleid 2020 (febr/maart 2020) | Kg Eigenaar: CvB |
| Financiële en personele rapportages | Rapportagetooling (Capisci) inrichten naar de gebruikswensen van directeuren en opbouwen routine gebruik door directeuren | Afronding jan/febr 2020 | KG ondersteunt directeuren |
| Personele rapportages, eigen risicodragerschap | Monitoren uitvoering eigen vervangingsreglement | Nov 2019/mei 2020 | Kg Eigenaar: CvB |
| Personele rapportages, eigen risicodragerschap | Vaststellen grenzen en hoogte van het percentage van de bovenschoolse bijdrage voor ziekteverzuim | Bespreken afronding jan/febr 2020 | Kg Eigenaar: CvB |
| Professionalisering | Organiseren aanbod scholing financieel management directeuren op gebied van financiën, opstellen begroting en gebruik rapportagetool | Sept 2019 | Kg Eigenaar: CvB/ PMOS Laurentius leert |
| Professionalisering | Kennis vergroten directeuren over hoe grip te krijgen op financiën door intervisie en scholing | 3 keer, afgerond in mei 2020 | Kg en directeuren/ dirov |
| Subsidies | Informereren subsidiemogelijkheden en stimuleren gebruikmaking ervan (Europees, landelijk, regionaal en lokaal) | Maandelijks terugkerend | Kg Inbreng vanuit dirov (1 keer) |
| Subsidies | Opstellen overzicht mogelijkheden die financiering per gemeente | Okt 2019 | Peter Sanders, Elma en kerngroeplid |

In het kader van integraal beleid binnen de Laurentius Stichting zijn er nog de volgende onderwerpen.

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|---|---|--|----------------------------------|
| Informereren | Dirov informeren over veranderingen in rijksbekostiging | Gekoppeld aan de 4- en 8-maandsrapportage en de actualisatie van het financiële beleidskader | Kg Eigenaar: CvB/PMOS |
| Informereren | Onderwerpen die we veranderen in financieel beleid volgens wet- en regelgeving opnemen | Terugkerend | Kg Eigenaar: CvB/ PMOS |
| Verbinding andere kerngroepen en stuurgroep lerarentekort | Uitkomsten van de andere kerngroepen en van de stuurgroep lerarentekort beoordelen voor wat betreft het financiële beleid | Terugkerend | Kg en voorzitters- overleg |

Vergaderingen kerngroep financiën schooljaar 2019-2020

Woensdagochtenden:

11 september, 16 oktober, 27 november

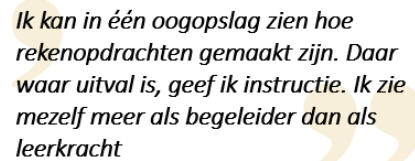
8 januari, 12 februari, 1 april, 13 mei, 17 juni

Aanvangstijd: 10.30 uur

Locatie: stafbureau

Deelnemers: Maurice Bavelaar, Wilbert van Beukering, Peter Sanders, Ton Christophersen, Mirjam Hofland en Sonja van Gog (vz)

8. Jaarplan kerngroep ict



Ik kan in één oogopslag zien hoe rekenopdrachten gemaakt zijn. Daar waar uitval is, geef ik instructie. Ik zie mezelf meer als begeleider dan als leerkracht

De kerngroep ict neemt het thema effectieve inzet ict voor haar rekening. Wij gaan verder met de ingezette ontwikkelingen rond SharePoint en Office 365. Dit betreft zowel het gebruik door leerlingen, leerkrachten, directies als staf. Scholen in verschillende stadia van ontwikkeling op het gebied van ict worden ondersteund en begeleid. Hierbij staat het inhoudelijke gebruik van ict door leerling en leerkracht centraal. Het komende schooljaar concentreren wij ons op scholing van collega's om zo effectief mogelijk gebruik te maken van de verschillende onderdelen in Office 365 (zowel door leerkrachten als leerlingen). De nadruk ligt hierbij op het geven van duurzaam, effectief en toekomstgericht onderwijs.

We gaan werken aan digitaalvaardige en mediawijze leerlingen en collega's. Waarbij onze leerlingen zich kunnen ontplooiën binnen inspirerende leeromgevingen, waarin de inzet van ICT een belangrijk onderdeel vormt. Het is van essentieel belang dat iedere school een ict-coach heeft die de leerkrachten bewust houdt van het goed en veilig gebruik maken van ict, passend bij de ambitie van de school. Wij zullen een standaard ontwikkelen voor digitaalvaardige en mediawijze leerkrachten. Daarnaast ontwikkelen we een kijkwijzer voor goede lesactiviteiten met inzet van ict. Voor de verdere professionalisering worden binnen Laurentius leert meerdere activiteiten georganiseerd: er komen wederom studiedagen voor ict-coaches/digicoaches plus netwerkbijeenkomsten voor leerkrachten rondom Prowise, ESIS, de websites en nieuwe ontwikkelingen. Leren van en met elkaar staat centraal.

Alle scholen en de stichting hebben een nieuwe website, waarbij het dit schooljaar gaat om het up-to-date houden daarvan zodat de school zich optimaal kan profileren. Dit mede in relatie tot het informeren van (potentiële) ouders en het aantrekken van nieuwe leerkrachten.

Alle scholen zitten in een nieuw datacentrum waarvan de veiligheid middels een PEN-test zal worden gecontroleerd. Wifinetwerken op de scholen krijgen, daar waar nodig, een upgrade.

Ook voor de kerngroep ict ligt er de uitdaging hoe we in samenwerking met de andere kerngroepen het vraagstuk lerarentekort het hoofd kunnen bieden. Hoe kunnen we onderwijs aantrekkelijker maken voor nieuwe leerkrachten door de inzet van ict? En hoe kunnen we onderwijs anders organiseren door ict in te zetten?

Tot slot vraagt de uitvoerende kant van de AVG in relatie tot ict de nodige aandacht.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 effectieve inzet ict

| Wat? | | Wanneer? | Wie? | Relatie andere kerngroepen |
|---|---|---|--------------------|-----------------------------------|
| Ambitie, onderwijsinhoud en training | | | | |
| Bijdrage vraagstuk lerarentekort | Onderzoeken wat de inzet van ict kan bijdragen aan de uitdaging m.b.t. het lerarentekort | Hele schooljaar | Hele kerngroep | Onderwijs, personeel en materieel |
| Ondersteuning m.b.t. recruitment | Onderzoeken hoe de inzet van onze ict (bv websites) kunnen bijdragen aan werving personeel | Hele schooljaar | Hele kerngroep | Personeel |
| Ontwikkelen kijkwijzer inspirerende, toekomstgerichte leeromgevingen en lesactiviteiten | Verzamelen en delen inspirerende voorbeelden | Hele schooljaar | Hele kerngroep | Onderwijs, personeel, materieel |
| Ontwikkelen mediawijzer leerkracht | Uitwerken overzicht vaardigheden voor mediawijze en digitaalvaardige leerkracht | Hele schooljaar | Hele kerngroep | Onderwijs, personeel |
| Consultatie scholen | Vaststellen visie/ ambitie school m.b.t. ict: waar staat de school en hoe kunnen wij de school verder helpen? | Hele schooljaar | Deborah/ Rynell | |
| Organiseren 2 studiedagen ict-coaches | Bevorderen kennis en uitwisseling | 29 okt 2019 26 mrt 2020 | Rynell/ Deborah | Laurentius leert |
| Organiseren 3 netwerkbijeenkomsten ict voor ict-coaches en leerkrachten | | 12 nov 2019 06 feb 2020 21 apr 2020 | | |
| Studiemiddag wetenschap en techniek, en ict | Organiseren W&T en ict-studiemiddag i.s.m. Thomas More Hogeschool/ RVKO/SIKO/Groeilng | 13 mei 2020 | Rynell/ Deborah | Laurentius leert |

| | | | | |
|---|--|-------------------|-------------------------|---|
| Inzet Office teams, Office365 en Skype for business in het kader van duurzaamheid, efficiëntie en toekomstgericht onderwijs | Inzetten Office teams in scholen om duurzamer en efficiënter te werken; trainen collega's gebruik Office 365 in de groep | Hele schooljaar | Rynell | Kerngroep onderwijs, personeel en materieel |
| Pilot leerlingambassadeurs Office 365 Den Haag | Uitvoeren subsidie gemeente Den Haag voor opleiden leerlingen tot ambassadeurs in gebruik Office 365 | Hele schooljaar | Rynell | |
| Workshops Office 365 (OneNote/TEAMS in de groep, Sway, Forms enz.) en Social Media | Organiseren van workshops Office 365 alle medewerkers | Wordt nog gepland | Rynell en Sjaak | Laurentius leert |
| Workshop Social Schools, websites en ouderportal | Organiseren van bijeenkomst Social Schools, websites en ouderportal | 4e kwartaal 2019 | Rynell, Sjaak en Sander | Laurentius Leert |
| Iedere school een ict-coach | Inventariseren huidige situatie en advisering directieleden m.b.t. de inzet, inhoud en uren van een ict-coach | Februari 2020 | Allen | |
| Financieel | | | | |
| Begroting ict | Opstellen begroting ict | December 2019 | Deborah/Harry | Controller |
| Infrastructuur | | | | |
| Nieuwe scholen/verhuizingen | Inrichten netwerken nieuwe scholen/verhuizingen | Hele schooljaar | Deborah/Harry | Materieel |
| Vervanging hardware | Inventarisatie huidige vervanging, advies vervanging nieuwe stijl | 4e kwartaal 2019 | Deborah/Harry | Materieel |
| Vervolg upgrade netwerk | Uitbreiden wifi, vervangen routers voor routers met meer capaciteit, | Hele schooljaar | Harry/Deborah | Materieel |

| | | | | |
|--|--|----------------------|---|------------------|
| | vervangen switches van 10/100MB voor 1000MB switches | | | |
| Transitie netwerk | Afronden transitie netwerk naar het nieuwe datacentrum | Okt 2019 | Harry/ Deborah | |
| Breedband Delft/ Glaslokaal Den Haag | Besluiten aansluiting nieuwe contract Breedband Delft en Glaslokaal Den Haag | Start 2e helft 2019 | Harry/Deborah | |
| PEN test | Toetsen van het nieuwe datacentrum op kwetsbaarheden. | Nog nader te bepalen | Deborah/ Harry | |
| Tevredenheidsonderzoek dienstverlening ITS | Consulteren alle scholen over dienstverlening ITS | Hele schooljaar | Deborah, in samenwerking met directie ITS | |
| AVG | AVG in relatie tot ict-kwesties: besluiten m.b.t. technische inrichting ict-netwerk en informeren van alle collega's | Hele schooljaar | Allen | Functionaris AVG |
| Oplossing offline back-up | Onderzoeken mogelijkheid maken (offline) back-up van SharePoint | Nog te plannen | Deborah/ Harry | |
| Applicaties | | | | |
| SharePoint | Verbeteren en verder inrichten sites in SharePoint naar moderne sites | Hele schooljaar | Deborah | Alle kerngroepen |
| Scholen en ouderportal Social Schools | Verbeteren ouderportal en websites n.a.v. inventarisatie scholen | Deborah, Rynell | 4e kwartaal 2019 | |

Vergaderingen kerngroep ict schooljaar 2019-2020

Aanvangstijd: 15:30 uur

Locatie: stafbureau Laurentius Stichting

Deelnemers: Deborah van der Kuil (vz), Sander Boer, Sjaak Hoek, Marja Bocxe, Marcel Prins, Ruud de Groot, Rynell Offerman, Harry Buijs

| <i>Dag:</i> | <i>Datum:</i> | <i>Notulen:</i> |
|-------------|------------------|-----------------|
| Dinsdag | 08 oktober 2019 | Sander |
| Dinsdag | 26 november 2019 | Marja |
| Dinsdag | 28 januari 2020 | Sjaak |
| Dinsdag | 10 maart 2020 | Ruud |
| Dinsdag | 14 april 2020 | Marcel |
| Dinsdag | 16 juni 2020 | Rynell |

9. Jaarplan kerngroep identiteit

Vaak willen we te snel, maar je moet de ruimte en rust nemen. Op school zit ik altijd met mijn team in dezelfde context, maar als je iets anders wilt, moet je ook iets anders gaan doen

De kerngroep identiteit werkt aan het thema sterke identiteit. Het ontwikkelen van communicatieve vaardigheden die nodig zijn om vrijmoedig met elkaar in gesprek te komen over identiteit gerelateerde onderwerpen is de komende tijd één van de belangrijkste speerpunten. Het dirov heeft op 20 februari 2019 ingestemd met dit voornemen. Parallel hieraan zullen ook de identiteitscoördinatoren in hun jaarlijks terugkerende bijeenkomsten (16 oktober 2019, 15 januari en 10 juni 2020) dit proces doorlopen onder leiding van theoloog Jos Roemer. Op deze manier kunnen de gesprekken over ‘waar staan we voor’ en ‘wie willen wij zijn’ stichtingsbreed met de collega’s gevoerd worden.

Er vindt in het najaar van 2019 wederom een bezoek van twee schoolleiders aan Kenia plaats in het kader van het project Teachers4Teachers. De beleidsmedewerker identiteit werkt samen met een adjunct-directeur aan een meer onderwijsinhoudelijk bedding van en uitwisseling over deze reizen, zodat die minder vrijblijvend zijn. De beleidsmedewerker identiteit zet zich in voor de landelijke beroepsvereniging rond identiteit en onderwijs (Loci). De beleidsmedewerker en het CvB nemen deel aan landelijke of regionale bijeenkomsten betreffende de identiteit van katholieke stichtingen en scholen. De beleidsmedewerker identiteit werkt mee aan Sprekend Laurentius en de nieuwe website van de stichting, om hier ook de kleur en het geluid van de stichting goed naar voren te laten komen.

Jaarkalender schooljaar 2019-2020 sterke identiteit

| Wat? | | Wanneer? | Wie? |
|--|--|-----------------|---|
| Ontwikkelen communicatieve vaardigheden voor open gesprek | Zelfbewuste collega's die concreet en vrijmoedig woorden kunnen geven en handelen naar de identiteit van hun school en bestuur | Hele schooljaar | Directeuren olv Jos Roemer of andere externe |
| Ontwikkelen communicatieve vaardigheden voor open gesprek | Zelfbewuste collega's die concreet en vrijmoedig woorden kunnen geven en handelen naar de identiteit van hun school en bestuur | Hele schooljaar | Bijeenkomsten identiteitscoördinatoren, kerngroep identiteit/Jos Roemer |
| Overleggen met landelijk platform Loci (beroepsvereniging identiteitsbegeleiders) en Verus | Onderzoeken wat identiteitsbegeleiding tegenwoordig te betekenen heeft en dit mogelijkerwijs te versterken | Hele schooljaar | Karin Melis |

| | | | |
|---|--|--|---|
| T4T Kenia | Onderwijskundige verdieping en uitwisseling van Kenia-reizen | Hele schooljaar | Bert vd Tol/Kerngroep identiteit (Gaby d'Haans) |
| Website Laurentius Stichting | Laten zien wie wij zijn als Laurentius Stichting, o.a. op onderwijs en kwaliteit | Hele schooljaar | Karin Melis met Rynell |
| Sprekend Laurentius | Verbinden door (vraag)gesprekken en teksten. Uitdragen wie wij willen zijn | Hele schooljaar | Karin Melis met Rynell en voorzitter CvB |
| Vieringen, vastenactie, katholieke uitingen in de school | Onderhouden van 'smalle' identiteit en het gesprek hierover | Hele schooljaar | Directies/identiteits-coördinatoren |
| Thema als methode | Gesprek over gebruik levensbeschouwelijke methode(n) | Agenderen dirov | Directies |
| Religieuze uitingen | Beleid omtrent hoofddoek monitoren | Directies/kerngroep identiteit | Dirov/identiteits-coördinatoren |
| Kwaliteit in beweging, lerarentekort en andere onderwerpen die ertoe doen | Kerngroep identiteit meer nadrukkelijk aanhaken bij en ondersteuning geven aan het inhoudsrijke gesprek hierover | doorlopend | Medewerkers stafbureau/Karin Melis/kerngroep identiteit/dirov |
| Masterclass dienen en inspireren | Een leergang voor sociaal-spiritueel leiderschap | Van september 2019 tot en met maart 2020 | Karin Melis |

Vergaderingen kerngroep identiteit schooljaar 2019-2020

Aanvangstijd: 13.00 uur

Locatie: Stafbureau

Deelnemers: Karin Melis (vz), Bert van der Tol en Sonja van Gog

Data: 26 september, 22 november 2019, 16 januari 2020, 12 maart, 14 mei en 25 juni 2020