

SCHOOLPLAN



Grip op ontwikkeling

2022 – 2026

Inhoud

Inleiding	4
Onderwijsgroep Galilei	5
Onze school	6
Missie.....	6
Visie	7
Pijlers	8
Ons onderwijs.....	9
Didactiek.....	9
Een les op het Maerlant	9
Flexuren	9
Extra curriculaire activiteiten (P-tijd)	9
Coaching	10
Toetsing	10
ICT	10
Pedagogisch en didactisch klimaat.....	11
Veiligheid op school	11
Burgerschap.....	12
Taalbeleid	12
Cultuurbeleid.....	12
Ons schoolondersteuningsprofiel	13
Basisondersteuning	13
Extra ondersteuning	14
Betrokkenheid ouders	15
Onze ondersteuningsstructuur.....	15
Materiële en / of geldelijke bijdragen	16
Onze medewerkers	17
Bevoegd, bekwaam en ontwikkeling.....	17
Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid.....	18
Vormgeving pedagogisch en didactisch handelen	18
Rol leerlingen in het (personeels)beleid	18
Verhouding man/vrouw in de schoolleiding	19

Onze kwaliteit.....	20
Schooldoelen.....	20
Cyclisch werken	20
Voortgang leerlingen.....	21
Doorlopende leerlijn.....	21
Onze analyse.....	22
Onze ambities en doelen.....	24
Jaarplan 2022 – 2023.....	26
Bijlage 1 – indicatoren DOT Eloo	31
Bijlage 2 – samenvatting tevredenheidsonderzoeken	35
Ouders en leerlingen	35
Personeel.....	36
Verwijzingen naar relevante documenten	37

Inleiding

In dit schoolplan zijn de visie van het Maerlant, de onderwijsaanpak en ambitie voor de periode 2022-2026 samengebracht.

We koppelen de strategische koers van Onderwijsgroep Galilei aan onze eigen keuzes voor de komende vier jaar en maken daarbij de vertaling naar het onderwijs, het personeels- en kwaliteitsbeleid op school. In dit plan benoemen we onze doelen en beschrijven we welke stappen we nemen om deze doelen te realiseren. Het geeft sturing aan onze organisatie en sluit aan bij de actuele praktijk van onze school. Het schoolplan is tot stand gekomen door de schoolleiding, met input van het team, ouders en leerlingen.

In dit schoolplan staat de ontwikkeling van het in het schooljaar 2020-2021 ingevoerde onderwijsconcept 'Grip op leren' centraal. De titel van dit schoolplan is dan ook 'Grip op ontwikkeling'. De ontwikkeling 'Grip op leren' krijgt vorm op basis van evaluaties en analyses. Cyclisch werken zorgt ervoor dat we in feite voortdurend in ontwikkeling zijn.

Het schoolplan 2017-2021 is de basis voor de voorbereiding van het schoolplan 2022-2026.

Hartelijke groet,
namens de schoolleiding,

Michael Scheffers
rector

Onderwijsgroep Galilei

Onderwijsgroep Galilei biedt openbaar voortgezet onderwijs aan in Brielle, Hellevoetsluis en Spijkenisse. Binnen ons onderwijs geven we vooral ruimte. Ruimte voor diversiteit waarin wederzijds respect, veiligheid en verdraagzaamheid op individueel en organisatieniveau centraal staat. Ruimte voor aandacht voor de leerlingen, hun ouders en de medewerkers, zodat 'iedereen' zijn of haar talenten kan verkennen, ontplooien en tot bloei laten komen. Ruimte voor samenwerking door elkaar te (her) ontdekken, te inspireren en te motiveren. De leerling is de ontwerper van zijn of haar eigen leerproces.

Onze onderwijsgroep wil op authentieke wijze van betekenis zijn voor het openbaar voortgezet onderwijs in de regio Voorne-Putten en randgemeenten. Dit betekent dat onze scholen verbinden, in contact zijn met elkaar en de omgeving, reflecteren, vooruitkijken en zich bewust zijn van onze afgesproken houdings- en resultaatkenmerken én deze ook naleven.

Galilei staat voor het laten ontdekken binnen een veilige en evenwichtige omgeving, waarin de leerlingen optimaal tot hun recht komen op sociaal-maatschappelijk en educatief gebied. Onze leerlingen krijgen maatwerk van ons bij het aanreiken van kennis en het opdoen van ervaringen die leiden tot groei op sociaal en persoonlijk vlak.

Onze onderwijsgroep heeft een nieuwe visie voor de periode tot 2025, 'Geef ruimte de ruimte'. Aan de visie hebben niet alleen medewerkers en toezichthouders, maar ook leerlingen bijgedragen.

Centraal in de visie staat het begrip 'ruimte', omdat alle ambities daarmee te maken hebben. Naast de missie en visie worden vijf pijlers (ambities) geïntroduceerd:

- Ruimte voor diversiteit
- Ruimte voor een gevarieerd onderwijsaanbod
- Ruimte voor elkaar
- Ruimte voor eigen leerproces
- Ruimte voor groei naar de toekomst.

Dit schoolplan is een doorvertaling van de visie en de pijlers.

Onze school

Het Maerlant is een openbare scholengemeenschap voor vmbo, havo en vwo (atheneum en gymnasium) in de gemeente Brielle (per 1-1-2023 de gemeente Voorne aan Zee). Het is een streekschool waar een groot deel van de leerlingen uit de (deel-)gemeenten Brielle, Westvoorne, Bernisse en Rozenburg naar toe komt.

Het Maerlant is onderdeel van Onderwijsgroep Galilei. In deze Onderwijsgroep participeren vijf scholen op Voorne-Putten:

- De Ring van Putten – vwo/havo/vmbo tl – Spijkenisse
- Praktijk College – praktijkonderwijs – locaties Spijkenisse en Brielle
- MY college – vmbo basis/kader/tl – Spijkenisse
- Helinium – vwo/havo/vmbo tl, basis en kader – Hellevoetsluis
- Maerlant, zoals eerder beschreven, Brielle.

De Onderwijsgroep Galilei heeft een eenhoofdig bestuur. De bestuurder wordt ondersteund door een stafbureau en het directeursberaad.

De bestuurder is het bevoegd gezag. Het directeursberaad bestaat uit de directeurs en de rectoren van de verschillende scholen en de bestuurder. De directeurs en rectoren hebben ieder een eigen portefeuille van waaruit ze initiatieven kunnen nemen voor beleid en op welk terrein ze het klankbord voor de bestuurder zijn. (Voorstellen voor) Besluiten die de gehele Onderwijsgroep Galilei betreffen worden behandeld in het directeursberaad, hierdoor wordt het draagvlak voor het beleid vergroot.

De historie van Maerlant gaat ver terug. In 2014 is op bescheiden wijze aandacht geschonken aan het 135-jarig jubileum van de school. Dat betekent dat de school op dit moment 143 jaar bestaat. Sinds 2012 is het Maerlant in de huidige vorm gehuisvest aan de Hossenbosdijk in Brielle. De vroegere 'bloedgroepen' (vmbo, dat zijn oorsprong had in het gebouw aan de Van Sleenstraat in Brielle, en havo/vwo, gevestigd op de Jan Matthijssenlaan, maar ook mavo Van Dijk en Markant -vso) zijn nog wel herkenbaar door de verschillende afdelingen in het gebouw; toch is het Maerlant nu één school, medewerkers zijn ook afdeling overstijgend inzetbaar.

Het openbaar onderwijs kenmerkt zich door de algemene toegankelijkheid en het pluriforme karakter. Dit betekent dat wij open staan voor alle kinderen ongeacht de maatschappelijke, culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. Dit maakt onze school tot een natuurlijke ontmoetingsplaats. Anders gezegd: de leef- en werkgemeenschap van onze school is de maatschappij in het klein.

Missie

De missie, zoals deze in de officiële stukken terug te vinden is, is gedateerd en luidde:

“Iedere leerling via de kortst mogelijke weg, bij voorkeur zonder vertraging, naar het voor hem hoogst haalbare eindniveau leiden.”

Deze missie wordt gedurende dit schoolplan geëvalueerd en bijgesteld.

Visie

Het Maerlant is een school die vorm en inhoud geeft aan de uitgangspunten van het openbaar onderwijs. De school is meer dan een instituut waar kennis wordt verworven. De leerlingen bereiden zich voor op een volwaardige plaats in de maatschappij. Het Maerlant stimuleert dat door, naast kennis, aan meerdere aspecten aandacht te besteden, zoals het werken aan de sociaal-emotionele vaardigheden, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerling. Het onderwijs op het Maerlant houdt rekening met verschillen en gebruikt juist de verschillende kwaliteiten van de leerlingen en medewerkers om een optimale leersituatie te creëren. Leerlingen, docenten, medewerkers met onderwijs ondersteunende taken, stagiaires, vrijwilligers en ouders, maar ook mensen uit het bedrijfsleven en externe specialisten leren in onze schoolgemeenschap van en met elkaar. Dit betekent dat alle medewerkers in de school een voorbeeldfunctie hebben ten opzichte van leerlingen en een begeleidende rol vervullen in hun ontwikkeling.

‘Grip op leren’ staat op het Maerlant centraal. Hieronder verstaan we dat leerlingen grip hebben op hun eigen leerproces. Onze leerlingen weten wat ze kunnen en zijn zich bewust van wat ze nodig hebben.

Dit kan zich op allerlei manieren uiten. Het gaat over het maken van keuzes door leerlingen uit het aanbod van lessen en andere leeractiviteiten. Leeractiviteiten zoals bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding, talentontwikkeling en projecten.

Het gaat ook over het differentiëren in lessen. Zo kun je bij het ene vak wellicht met verdieping aan de slag terwijl je bij een ander vak verlengde instructie nodig hebt.

Hierbij speelt coaching een heel belangrijke en zelfs wezenlijke rol. Het gesprek wordt gevoerd over het leren leren. Van: ‘Ik zie wel’ naar ‘Ik weet wat ik wil en hoe ik dat voor elkaar krijg’. Daarnaast is het welbevinden van leerlingen onderwerp van gesprek.

Voor docenten gaat het in dit proces om het durven loslaten. Het gaat om het bepalen of en wanneer loslaten mogelijk is, oftewel de stap van meer sturing naar steeds meer eigenaarschap bij de leerling.

Om dit voor elkaar te krijgen werken we met name aan twee transities;
voor leerlingen het principe van steeds beter weten wat je wilt en kunt:

van: ‘Ik zie wel’ naar ‘Ik weet wat ik wil en hoe ik dat voor elkaar krijg’.

voor docenten van afnemende sturing:

van ‘meer sturing door docenten’ naar steeds meer ‘eigenaarschap bij leerlingen’.

Pijlers

In het schoolplan 2017-2021 zijn vier pijlers geformuleerd, deze pijlers zijn leidend binnen ons onderwijsconcept:

- Leren in een veilige en uitdagende omgeving
- Aandacht voor jouw kwaliteit
- Structuur en dynamiek
- Jouw mening telt

Deze pijlers vormen, samen met 'Grip op leren', de basis van alle ontwikkelingen op het Maerlant. Omdat dit schoolplan een voortzetting is van het schoolplan 2017-2021, is ervoor gekozen om deze basis te behouden. De stappen die worden gezet, hebben allen betrekking op de ontwikkeling van 'Grip op leren'.

Ons onderwijs

Ons onderwijs is gebaseerd op onze onderwijsvisie; 'Grip op leren' staat centraal. De totstandkoming van 'grip' ligt in het schoolplan 2017 – 2021.

'Grip op leren' is wat nagestreefd wordt. Daaronder hangen de onderdelen die 'grip' maken tot wat het is. Die onderdelen zijn: didactiek, flextra, coaching, toetsing en ICT. De ontwikkeling van deze onderdelen binnen de school ligt in handen van het expertiseteam dat zich met het betreffende onderwerp bezighoudt.

Didactiek

De docent is de professional en daarmee verantwoordelijk voor de invulling en de opzet van de les. Wel vindt er afstemming binnen de vaksectie plaats over het leerplan en de doorlopende leerlijn. In het kader van de gesprekkencyclus wordt van iedere docent de les één- tot tweemaal per jaar bezocht.

Met de invoering van 'Grip op leren' is gekozen voor een lesduur van 60 minuten. Er zijn minder lessen op een dag, waardoor er minder leswisselingen zijn, wat zorgt voor rust in het rooster en in de school.

Een les op het Maerlant

Een les op het Maerlant is een les die voldoet aan de criteria, zoals die zijn opgesteld in het beoordelingsformulier in DOT Eloo (zie bijlage), waarbij de gemiddelde beoordeling van de direct leidinggevende en de leerlingenevaluatie op 3 uitkomt (in een schaal van 4).

De bouwstenen van de ideale les worden tijdens lesbezoeken in het kader van de gesprekkencyclus beoordeeld via DOT Eloo. De bevindingen van de observator, de zelfreflectie van de docent én de leerling-enquête, gekoppeld aan die les, vormen de input voor het gesprek.

Het expertiseteam didactiek kan ingezet worden om docenten te coachen, naar aanleiding van een leervraag van de docent zelf, maar ook naar aanleiding van feedback die uit lesbezoeken naar voren komt. Ook in dit geval zal de docent zelf een leervraag formuleren om gecoacht te kunnen worden. Zo heeft de docent ook grip op zijn eigen ontwikkeling.

Flexuren

Naast de reguliere lessen, kunnen de leerlingen kiezen voor flexuren. Leerlingen die graag extra uitleg willen voor een bepaald vak kunnen intekenen voor een flexuur, ze kunnen ook kiezen voor een stilte- of huiswerkuur. Ook docenten en coaches kunnen de leerlingen inschrijven voor flexlessen.

Er is een beleid nodig op het gebied van flexuren, waarin duidelijkheid geboden wordt over de kaders van de flexuren.

Extra curriculaire activiteiten (P-tijd)

Omdat wij een school zijn die meer is dan een instituut waar alleen kennis verworven wordt, bieden wij P-tijd aan. P-tijd staat voor portfolio tijd, periode tijd, maar er zijn meer mogelijkheden om de 'P' te definiëren. Het laat zich niet in één woord vangen, net als de invulling ervan. Leerlingen kunnen per periode kiezen uit een ruim aanbod aan activiteiten. Deze lopen uiteen van fotograferen en kaas maken tot leren golfen. Zo kunnen alle leerlingen kennismaken met activiteiten die hun horizon

verbreden. Leerlingen die aan P-tijd deelnemen verdienen credits, welke uiteindelijk leiden tot een certificaat dat bij het diploma wordt uitgereikt (Plusdocument).

Leerlingen verplichten P-tijd te volgen, past niet in de 'Grip gedachte', daarom wordt het aanbod geëvalueerd en – waar mogelijk – op de leerling afgestemd. Het doel wordt dat over vier jaar 80% van de schoolverlaters een plusdocument behaalt.

Coaching

Iedere docent op het Maerlant is coach van een aantal leerlingen. Het aantal coachleerlingen is afhankelijk van het aantal werkdagen. Bij 1 of 2 werkdagen is het aantal werkdagen x3, bij 3 werkdagen wordt dit 3x3+1 (10), bij 4 en 5 werkdagen respectievelijk 4x3+2 (14) en 5x3+2 (17).

Iedere leerling heeft minimaal eens in de drie weken een coachgesprek (brugklasleerlingen eenmaal in de twee weken). Per periode worden aan de coaches gespreksonderwerpen aangedragen door het expertiseteam coaching.

Alle coaches worden tijdens een coachgesprek minstens eenmaal per jaar bezocht door een lid van het expertiseteam. Deze persoon observeert het gesprek aan de hand van de professionele standaarden die door het team zelf zijn ontwikkeld. Na het coachgesprek vindt een feedbackgesprek plaats.

De ambitie is om een excellente school te zijn op het gebied van coaching. Daar is voor nodig dat zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de gesprekken geborgd wordt.

Het huidige beleid m.b.t. coaching is via de verwijzingen te raadplegen.

Toetsing

Er is een toetsbeleid en ieder jaar wordt dit door de MR vastgesteld. In dit toetsbeleid staat beschreven wat de afspraken zijn omtrent toetsing.

Er wordt toegewerkt naar een meerjarig toetsbeleid, waardoor er een professionaliseringsplan aan gekoppeld kan worden. Het expertiseteam draagt bij aan de vorming hiervan. Zaken als formatief evalueren, doorlopende leerlijnen en OBIT staan in het eenjarige toetsbeleid genoemd en worden geïmplementeerd in een vakwerkplan.

Het huidige toetsbeleid is via de verwijzingen te raadplegen.

ICT

In de lessen werken we met Chromebooks als hulpmiddel. ICT wordt ingezet voor blended learning. De papieren boeken en de Chromebook bestaan dus naast elkaar. Op dit moment is het aan de vaksectie om te bepalen hoe en wanneer de Chromebook ingezet wordt. Er zijn secties die volledig digitaal werken.

Het doel is om dit jaar een ICT-beleid te schrijven. Het opstellen van een ICT-beleid, met een gedeelde visie op dit onderwerp is een van de doelen van dit schoolplan. Vanuit de gedeelde visie gaan we op zoek naar een elektronische leeromgeving die past bij onze visie.

Pedagogisch en didactisch klimaat

Om te kunnen leren is een goed pedagogisch klimaat van belang. Iedere leerling moet zich goed voelen op school en in de klas, want zonder relatie geen prestatie. Op school zijn de drempels laag en de lijnen kort. Iedereen kan zijn wie hij/zij wil zijn. Dat wordt ook gewaardeerd (o.b.v. de verschillende tevredenheidsonderzoeken).

Het leerlingenstatuut vormt de basis, maar we werken in de praktijk met leefregels, waarin zaken staan waar iedereen zich aan dient te houden. Bij overtreding van de leefregels wordt een leerling naar het Leerlingloket gestuurd en volgt er een sanctie. Deze afspraken worden van tijd tot tijd tegen het licht gehouden en bijgesteld. Recent zijn de leefregels aangepast.

Uiteraard is iedere docent verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat in zijn les, maar indien nodig wordt er een gezamenlijke aanpak afgestemd in het docententeam, bijvoorbeeld tijdens de leerlingbespreking.

Het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek geeft een goed beeld van waar het Maerlant op dat moment staat. De schoolleiding neemt de uitkomsten serieus en anticipeert hierop. Tijdens de lesbezoeken, die in het kader van de gesprekkencyclus plaatsvinden, vragen we nu ook de visie van de leerling op de les.

Een van de pijlers is 'Jouw mening telt'. Op dit moment mogen we hier een sterkere invulling aan geven. Denk hierbij aan gesprekken met klassenvertegenwoordigers, lunchgesprekken, klankbordgesprekken, overleggen met de leerlingenraad, etc.

Om leerlingen en docenten te ondersteunen hebben we een uitgebreide afdeling leerlingbegeleiding. Denk hierbij aan gedragswetenschappers, remedial teachers en anti-pestcoördinatoren. Vanuit het Samenwerkingsverband zijn er enkele BPO'ers (Begeleiders Passend Onderwijs) aan het Maerlant gekoppeld; ook zij ondersteunen leerlingen en docenten. Daarnaast is er vanuit Enver een schoolmaatschappelijk werker aangesteld die verbonden is aan het Maerlant.

De basis van ons didactisch klimaat ligt in 'Grip op leren', zoals beschreven onder het kopje 'Didactiek' op blz. 9 en 10.

Veiligheid op school

Samen maken medewerkers, leerlingen en ouders het Maerlant tot de school die zij is, de maatschappij in het klein. Met een diversiteit aan mensen in het gebouw is de veiligheid een belangrijk item. Veiligheid op school draagt immers bij aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat.

De conciërges, School Stewards (zie Burgerschap), medewerkers die surveilleren tijdens pauzes en Stichting Push zorgen er tijdens pauzes voor dat er in de school een oogje in het zeil wordt gehouden en dat leerlingen indien nodig aangesproken worden op hun gedrag. Wanneer iemand ook binnenkomt, de school ziet er altijd netjes en verzorgd uit.

De veiligheid op het Maerlant wordt door zowel leerlingen als medewerkers via de tevredenheidsonderzoeken goed beoordeeld (leerlingen: 9,16, vergelijkbaar met de benchmark, personeel: 8,4, t.o.v. 7,72 benchmark). De ambitie is om deze resultaten te handhaven.

Regelmatig vinden er lessen, voorlichtingen en projecten m.b.t. veiligheid op school plaats.

Burgerschap

Op het gebied van burgerschap is het Maerlant een bruisende school. Zoals eerder geschreven is het Maerlant een mini-maatschappij. Alle leerlingen uit de school komen elkaar tegen. Niet alleen in de gang of tijdens pauzes, maar ook in zekere mate tijdens flexuren, maar zeker tijdens P-tijd. Juist in P-tijd waar leerlingen vanuit allerlei jaarlagen van en met elkaar iets nieuws leren.

Voor diverse jaarlagen zijn er projectdagen waarin maatschappelijke thema's centraal staan, maar ook tijdens de reisweken speelt burgerschap een rol.

Op het Maerlant werken we met School Stewards; leerlingen uit klas 3 (vmbo) en 4 (havo/vwo) die tijdens de pauzes rondlopen en zorgen voor een fijne omgeving. Zij bieden hulp en spreken andere leerlingen aan op zaken die niet bijdragen aan een rustige en respectvolle sfeer. Leerlingen krijgen een training om School Steward te worden, waardoor zij leren samenwerken, zelfvertrouwen krijgen, leren overtuigen en communiceren.

Het Maerlant neemt ook deel aan een uitwisselingsprogramma dat door de Gemeente Brielle is opgezet. Een gemeentelijke uitwisseling met Havlíčkův Brod uit Tsjechië. Leerlingen van onze school, maar ook van andere scholen uit Brielle worden benaderd of zij deel willen nemen aan deze uitwisseling die al sinds 1985 bestaat. Tijdens deze uitwisselingen worden vriendschappen voor het leven gesloten.

Er gebeurt veel, er zit echter geen lijn in alle activiteiten. Bovendien mist een visie op burgerschap. Een doel binnen dit schoolplan is het opstellen van plan voor burgerschap op basis van een gedeelde visie.

Taalbeleid

Wij maken gebruik van de Cito-VAS toetsen; de volgadviestoetsen. Er worden toetsen afgenomen voor de kernvakken Nederlands, wiskunde/rekenen en Engels. Dat begint in de brugklas met een nulmeting. Later in jaar 1 volgt de 1-meting en datzelfde gebeurt in klas 2 en 3. Tot op heden werden de secties geïnformeerd over de scores met het verzoek de leerlingen die op enig punt uitvallen bij te spijkeren tijdens de les of tijdens flexuren. Een van de doelen vanuit dit schoolplan is het inzetten van een adaptief ondersteuningsprogramma, zodat leerlingen gericht werken aan de onderdelen waarop ze achter lopen.

Bij het vak schoolskills leren brugklasleerlingen o.a. communiceren met docenten: Hoe benader je docenten? Hoe stel je een bericht op?

Op dit moment is er nog geen taalbeleid. Er is wel een expertiseteam en het doel is om een taalgericht vakonderwijs te implementeren, dit is een doel vanuit dit schoolplan. Iedere docent is een talentdocent, bij elke les is er aandacht voor taal.

Cultuurbeleid

Omdat het Maerlant meer wil zijn dan een instituut waar kennis wordt verworven, vinden we het belangrijk om leerlingen kennis te laten maken met kunst en cultuur. Zo worden er voor iedere jaarlaag meerdere activiteiten per jaar ingepland. Om dit te borgen én daar lijn in te brengen zal gedurende dit schoolplan een cultuurbeleid worden opgesteld.

Ons schoolondersteuningsprofiel

Alle scholen van het samenwerkingsverband hebben een schoolondersteuningsprofiel. In dit profiel legt het schoolbestuur tenminste eenmaal per vier jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise moet worden ontwikkeld en wat dat voor de (scholing van) docenten betekent. Bij de overstap naar het voortgezet onderwijs moet voor ouders bekend zijn wat de ondersteuningsmogelijkheden zijn van de school waar zij hun kind aanmelden. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door iedere school op de eigen website geplaatst en in de schoolgids opgenomen, zodat voor iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) inzichtelijk is wat de mogelijkheden van de school zijn. De medezeggenschapsraad (MR) waarin docenten, ouders en leerlingen zijn vertegenwoordigd heeft adviesrecht. De overheid heeft kaders vastgesteld voor de basisondersteuning. Deze ondersteuning geldt voor alle scholen.

Basisondersteuning

De basisondersteuning kent 4 aspecten:

Preventieve en lichte curatieve interventies

Het betreffen maatregelen die gericht zijn op het tijdig signaleren van leer-, opgroei- en opvoedproblemen.

- De school heeft een aanbod voor leerlingen met dyslexie en dyscalculie.
- Het onderwijsprogramma is op de leerling afgestemd.
- De school zorgt voor een veilig schoolklimaat voor leerlingen en medewerkers.
- De school heeft orthopedagogische en orthodidactische programma's die gericht zijn op sociale veiligheid en voorkomen en begeleiden van gedragsproblemen.

Onderwijsondersteuningsstructuur

De school beschikt over een intern begeleidingsteam (IBT) en werkt samen met het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG).

Planmatig werken

Door afspraken over professionele momenten in de ondersteuning voor leerlingen is het planmatig werken ingekaderd. Met professionele momenten wordt bedoeld: intake nieuwe leerlingen, leerlingenbesprekingen en inzet intern begeleidingsteam (IBT).

Kwaliteit van basisondersteuning

Scholen weten zelf en van elkaar welke extra ondersteuning er beschikbaar is en werken voort- durend aan handelingsbekwaamheid. De kwaliteit wordt geborgd door het toetsingskader van de inspectie.

Extra ondersteuning

Naast de basisondersteuning bieden scholen meer mogelijkheden voor leerlingen met bepaalde specifieke ondersteuningsbehoefte. Deze ondersteuning kan van school tot school verschillen. Beleid van het samenwerkingsverband is groeien naar een zo groot mogelijke basisondersteuning. Leerlingen voor wie de basisondersteuning niet voldoende is, komen in aanmerking voor extra ondersteuning, al dan niet in samenwerking met expertise of ondersteuning van buiten de school.

Bij het samenwerkingsverband (SWV) kunnen eventueel ook arrangementen worden aangevraagd ter ondersteuning.

Vmbo Support klassen onderbouw

Naast de reguliere vmbo klassen beschikt het Maerlant over een vmbo-afdeling (basis- en kader) die is ingericht voor leerlingen met een complexere onderwijsproblematiek. Er is sprake van een rustige werkomgeving in een kleine setting met veel structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid. De leerlingen worden in de onderbouw voorbereid op de overstap naar de reguliere bovenbouw. Het docententeam (met pedagogische expertise) wordt ondersteund door de schoolmaatschappelijk werker, gedragswetenschapper en coördinator leerlingbegeleiding. De vmbo Support klassen worden bekostigd uit de extra middelen die de school jaarlijks ontvangt vanuit het SWV. De Support klassen bieden plek aan maximaal 14 leerlingen per klas.

Om hun leerweg met goed gevolg te kunnen afsluiten, krijgen de leerlingen een intensieve vorm van begeleiding bij het leer- en ontwikkelingsproces in een rustige werkomgeving. Eén keer in de twee weken vindt er een individueel coachgesprek met de leerling plaats naar aanleiding van de persoonlijke doelen die door de leerling zijn opgesteld.

Doelgroep:

- Leerlingen die door leerproblemen sociaal- emotionele problematiek hebben ontwikkeld, daardoor kwetsbaar zijn en specifieke ondersteuning nodig hebben.
- Leerlingen met internaliserende problematiek, denkend aan Autisme Spectrum-problematiek, Taal Ontwikkelings Stoornis, etc.

De toelatingscommissie bepaalt of de problematiek van de aangemelde leerling past binnen het ondersteuningsprofiel van de school en de leerling plaatsbaar is in deze Support afdeling.

Betrokkenheid ouders

Eén van de belangrijkste punten van passend onderwijs is de versterking van de samenwerking tussen school en ouders. Ouders worden vroegtijdig betrokken na signalering en bij interventies. Ouders hebben ook informatieplicht. Het uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijkwaardige relatie tussen ouders en school, met waardering van elkaars deskundigheid. De school betreft ouders bij het opstellen van een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) voor de leerlingen die structureel extra ondersteuning nodig hebben. Middels een OPP wordt de ingezette ondersteuning geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Als ouders het niet eens zijn met het OPP dan is school het eerste aanspreekpunt. Komen ouders en school er samen niet uit dan kan men een onderwijsconsulent om advies vragen of een klacht indienen bij het schoolbestuur. In geval er een geschil ontstaat, kunnen ouders dit ook voorleggen aan de landelijke geschillencommissie passend onderwijs.

Onze ondersteuningsstructuur

Eerste lijn (voor alle leerlingen direct toegankelijk) Coaches Vakdocenten Afdelingsleider leerlingzaken Decaan/Loopbaanbegeleider
Tweede lijn (via verwijzing IBT) Coördinator (gedragswetenschapper) Schoolmaatschappelijk werker Remedial Teacher Dyslexiespecialist Rekenspecialist Vertrouwenspersoon Begeleider passend onderwijs Trainer (faalangst)
Derde lijn (via verwijzing tweede lijn) Leerplichtambtenaar Jeugdverpleegkundige/schoolarts Centrum voor Jeugd en Gezin Wijkteam Geestelijke Gezondheidszorg Wijkagent Rochade i.s.m. samenwerkingsverband

Materiële en / of geldelijke bijdragen

De school aanvaardt op dit moment geen materiële of geldelijke bijdragen, anders dan de vrijwillige ouderbijdragen.

Op dit moment is er ook geen sponsorbeleid; alle activiteiten worden bekostigd vanuit de Lumpsum, subsidies en de vrijwillige ouderbijdrage.

Onze medewerkers

In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt heeft het Maerlant (in ieder geval) in het schooljaar 2022-2023 alle vacatures kunnen vervullen. Alle lessen waren aan het begin van het schooljaar bemenst.

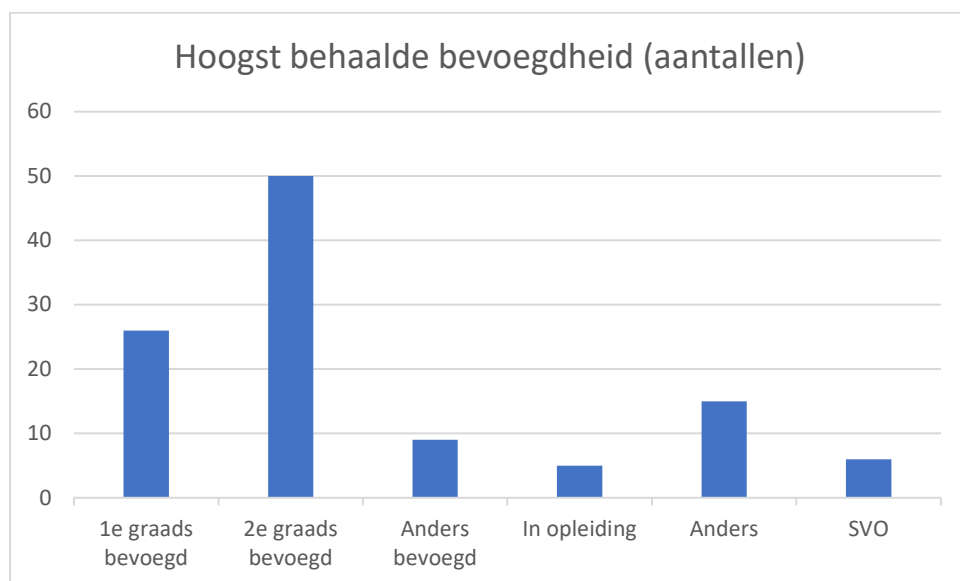
De medewerkers die sinds schooljaar 2021-2022 zijn vertrokken, zijn vooral vertrokken vanwege de reistijd van/naar het Maerlant, vanwege verhuizing of (voortijdig) pensioen. Voor een enkele medewerker golden betere arbeidsvoorwaarden op de nieuwe school.

Met de PMR (Personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad) zijn ten aanzien van de inschaling van docenten streefpercentages afgesproken ten aanzien van het aantal fte's. 20% van het totaal aantal fte's zit in schaal LB, 50% in LC en 30% in LD. Om te boeien en binden wordt er jaarlijks op 1 oktober vastgesteld hoe de verhouding voor dat jaar is en indien mogelijk, dus indien er ruimte is, komt er een LC- of LD-functie vrij binnen het team.

Op dit moment wordt – los van de collega's die aan het einde van schaal LB een voldoende beoordeling hebben en daardoor automatisch doorstromen naar schaal LC - nagedacht over een systematiek om bevordering naar LC of LD te koppelen aan de gesprekkencyclus, uiteraard alleen wanneer er ruimte is. Het is belangrijk om te blijven boeien en binden.

Het Maerlant, als onderdeel van Onderwijsgroep Galilei, wil een aantrekkelijk werkgever zijn. Medewerkers krijgen op dit moment al een hogere reiskostenvergoeding en kunnen gecoacht worden op verschillende terreinen (o.a. budgetcoaching, maar ook op zowel werk als privégebied).

Bevoegd, bekwaam en ontwikkeling



Peildatum: 30-11-2022

Uit dit schoolplan vloeit een professionaliseringplan voor de komende vier jaren voort, gericht op het behalen van de doelen van het schoolplan. Tijdens ontwikkeldagen (drie per jaar) staat er een veelvoud aan workshops op het programma, enerzijds ingegeven door de schoolleiding, anders naar behoefte van het team (middels enquêtes gepeild).

Parallel staat in ieder gesprek in het kader van de gesprekkencyclus ontwikkeling en professionalisering centraal. Voor de ene medewerker betekent dit het volgen of afronden van een opleiding, voor de ander betekent dit het bijhouden van de (vak)kennis. Ontwikkeling is de norm op het Maerlant. Doordat de gesprekken plaatsvinden, hebben direct leidinggevendenden – mede voortkomend vanuit de wensen van het personeelslid – grip op ontwikkeling.

Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid

De ontwikkeling van het onderwijskundig beleid verloopt via diverse kanalen. Enerzijds via de schoolleiding, anderzijds via de expertiseteams.

De expertiseteams initiëren zelf acties die bijdragen aan het behalen van de schooldoelen. Los hiervan hebben zij ook eigen doelen die bijdragen aan de ontwikkeling van hun eigen expertisegebied. Zowel het expertiseteam coaching als het expertiseteam didactiek hebben allebei een eigen professionele standaard ontwikkeld. Het team coaching woont van iedere coach per jaar minimaal één coachgesprek bij. Daarna volgt een feedbackgesprek. Het expertiseteam didactiek wordt ingezet naar aanleiding van een concrete leervraag van een collega zelf. De collega kan dit zelf initiëren of de direct leidinggevende kan diegene aansporen hiervan gebruik te maken.

In de gesprekkencyclus is aandacht voor de doelen vanuit het (school)jaarplan die in dat jaar centraal staan. De vraag is dan ook wat een medewerker vanuit zijn of haar rol bij gaat dragen aan het behalen van die doelen. Door de doelen op de agenda te zetten binnen de gesprekkencyclus, maar ook tijdens ontwikkelmiddagen, worden de onderwerpen 'levend' gehouden.

Vormgeving pedagogisch en didactisch handelen

Het pedagogisch en didactisch handelen wordt gestuurd vanuit de indicatoren uit DOT Eloo. De docent geeft hier als professional zelf vorm aan.

De indicatoren zijn terug te vinden in bijlage 1.

Rol leerlingen in het (personeels)beleid

Leerlingen hebben verschillende kanalen tot hun beschikking om hun mening te delen en/of invloed uit te oefenen op beleid.

Voor de coronatijd vonden er regelmatig lunchgesprekken plaats met leerlingen. Diverse onderwerpen passeerden de revue en de uitkomsten werden meegenomen in de schoolleidingsvergadering, waarna – indien nodig – actie ondernomen werd. Door corona zijn deze gesprekken niet meer doorgegaan, maar we hebben de ambitie om deze gesprekken weer op te starten.

Ook vinden er gesprekken plaats met de klassenvertegenwoordigers, de uitkomsten hiervan worden op dezelfde manier behandeld zoals hierboven beschreven.

Nieuw in schooljaar 2022-2023 is dat leerlingen tijdens de les, die geobserveerd wordt door de direct leidinggevende, ook een enquête invullen over die les. De uitkomst hiervan wordt, tezamen met de beoordeling van de direct leidinggevende en de zelfreflectie van de docent besproken tijdens een nagesprek. De punten waarop de leerlingen feedback geven zijn:

1. De leraar heeft in deze les goed orde gehouden.
2. Deze les was goed georganiseerd.
3. Ik wist wat ik in deze les ging leren.
4. Ik begreep wat in deze les van mij verwacht werd om te doen.
5. Ik begreep de uitleg van de leraar goed.
6. Deze leraar zorgde ervoor dat ik actief meedeed in de les.
7. Deze leraar hielp mij bij de aanpak van mijn werk.
8. Deze leraar zorgde dat ik ook zelf nadacht over de aanpak van mijn werk.
9. In deze les kon ik op mijn eigen niveau werken.
10. In deze les heb ik met eigen leervragen en een eigen lesdoel gewerkt.
11. In deze les kreeg ik ook persoonlijke aandacht van de leraar.
12. De leraar zorgde voor een fijne sfeer in de les.

Ook is er een actieve leerlingenraad. Het is de ambitie van de directie om minimaal viermaal per schooljaar met de leerlingenraad te overleggen. De inbreng van de leerlingen wordt ook via de MR gegeven, omdat er ook een leerlingvertegenwoordiging in de MR aanwezig is.

Bij een vacature voor de functie van schoolleider wordt een leerling betrokken.

[Verhouding man/vrouw in de schoolleiding](#)

Op dit moment bestaat de schoolleiding uit vier mannen (44%) en vijf vrouwen (56%). Los van de verhouding die in balans is, is het vooral belangrijk dat de juiste man/vrouw op de juiste plek zit.

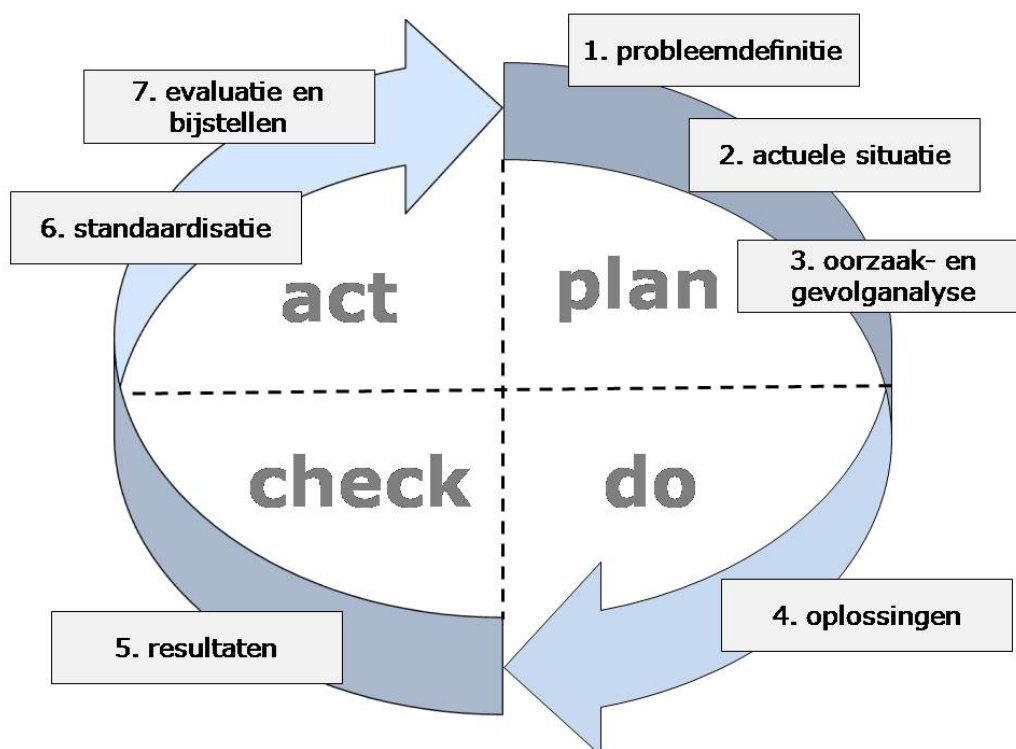
Onze kwaliteit

Schooldoelen

Aan de hand van een analyse onder leerlingen, personeel en gremia, hebben we de sterktes en zwaktes op dit moment bepaald. Deze zijn terug te vinden in het volgende hoofdstuk 'Analyse'. Dit heeft, in combinatie met onze missie en visie, geleid tot een aantal doelen, welke terug te vinden zijn in het volgende hoofdstuk. In onze visie staat dat we meer willen zijn dan alleen een kennisinstituut. Er zijn ook doelen geformuleerd om onze visie te verwezenlijken.

Cyclisch werken

Cyclisch werken is de manier waarop wij werken. Wij richten onze processen in via de PDCA-cyclus.



Wij werken gericht aan verbetering door deze cyclus te doorlopen. Dit schoolplan is hier een mooi voorbeeld van. In de aanloop naar dit schoolplan zijn er diverse evaluaties en inventarisaties geweest om het onderwijsconcept 'Grip op leren' te evalueren. Uit al die input is dit schoolplan ontstaan. De verbeteringen en ontwikkelingen zijn verwerkt in onze ambities en doelen, waar we vorm en inhoud aan gaan geven (middels cyclisch werken).

Tegelijkertijd werkt de schoolleiding met KPI's, Kritische Prestatie Indicatoren. Jaarlijks worden de KPI's geëvalueerd en bijgesteld voor het komende jaar. Om de processen, onderliggend aan onze visie en doelen, in beeld te krijgen, worden er werkprocessen uitgevoerd en geëvalueerd binnen de relevante portefeuilles.

Doordat voor iedere portefeuille door leden van de schoolleiding KPI's zijn geformuleerd, werken de expertiseteams (bestaande uit collega's vanuit alle kwadranten) ook met KPI's. Het is de bedoeling dat na de professionalisering van de sectieleiders ook de secties met KPI's gaan werken.

De voortgang van de KPI's wordt besproken in de bila's tussen de rector en de afdelingsleiders. De rector legt op zijn beurt verantwoording aan de bestuurder via de MARAP's. Ook staan de portefeuilles en de KPI's regelmatig op de agenda van de schoolleidingsoverleggen. Ook de MR wordt regelmatig op de hoogte gehouden van de voortgang van de lopende zaken.

Voortgang leerlingen

De leerling wordt in eerste instantie gevolgd door de vakdocenten en de coach. Met de coach stelt een leerling doelen op diverse terreinen. In de coachgesprekken wordt de link gelegd met de flexuren naar aanleiding van reflectie door de leerling. Wat heeft de leerling nodig om zijn/haar doelen te bereiken? Tijdens de flexuren kan door middel van maatwerk ingezoomd worden op de zaken waarin de leerling extra ondersteuning wil of nodig heeft. De docent kan hierin ook een sturende rol hebben naar aanleiding van analyses (bijvoorbeeld formatief evalueren) tijdens de les.

Stokt de voortgang niet zozeer op de inhoud, dan kan de coach de leerling bijvoorbeeld ook begeleiden bij het leren leren en het plannen.

Gedurende het jaar vinden er leerlingbesprekingen plaats waarin de voortgang van de leerlingen wordt besproken. Indien nodig worden er teambreed afspraken gemaakt rond een klas of leerling.

De coach onderhoudt het contact met de ouders over de voortgang van hun kind. Ook zijn er gedurende het jaar twee mogelijkheden voor ouders om in te tekenen voor een tienminutengesprek met een vakdocent of de coach.

Doorlopende leerlijn

De vaksectie is verantwoordelijk voor de doorlopende leerlijn binnen het vak. Het is de bedoeling dat we de transfer maken van sectievoorzitter naar sectieleider. De sectieleiders zullen hiervoor een professionaliseringstraject volgen. Het jaar daarna kunnen zij gefaciliteerd worden voor het uitvoeren van hun taak. De sectieleider voert binnen de sectie het gesprek over het onderwijs en stuurt ook op resultaten. Het uitgangspunt wordt een vakwerkplan waarin allereerst een visie op het vak moet komen. Vanuit die visie vloeit een doorlopende leerlijn waarin wordt uitgegaan van wat de leerling moet kennen en kunnen aan het einde van zijn/haar loopbaan op het Maerlant.

Onze analyse

Hieronder staat een SWOT-analyse waarin o.b.v. diverse bronnen (zoals eerder benoemd) de huidige situatie in kaart is gebracht.

Sterktes	Zwaktes
• Sterke ondersteuningsstructuur, zowel qua leerlingbegeleiding als de expertiseteams. • Het onderbouwrendement. • P-tijd is de plek waar leerlingen elkaar uit de hele school ontmoeten (burgerschap). • Iedere leerling heeft een eigen coach. • De stap naar kwaliteitsdenken in de schoolleiding is gemaakt. • Er is een open en fijne sfeer op school. • De school zit in een fantastisch (uitgerust) gebouw. • Zowel leerlingen als medewerkers waarderen de veiligheid op of boven de benchmark. • De stap naar flexlessen is gezet. • Leerlingen en ouders die voor 'Grip op leren' hebben gekozen, zijn tevreden. • Er is relatief weinig verloop van personeel. • We zijn op financieel gebied een gezonde school. • Alle niveaus worden aangeboden onder één dak.	• Er is geen beleid op flexuren, waardoor er verschillend wordt gehandeld. • Het bovenbouwrendement (vmbo b, vmbo gt, havo en vwo), de slagingspercentages (vmbo k, vmbo gt en havo) en de eindexamencijfers (vmbo b, havo en vwo) zijn voor verbetering vatbaar. • Leerlingen worden onvoldoende voorbereid op het vervolgonderwijs (gedegen keuzebegeleiding om uitval in het middelbaar of hoger onderwijs te voorkomen). • De uitslagen van de CITO VAS worden gedeeld met de secties/vakdocenten, maar er wordt niet voldoende concreet gewerkt aan verbetering. • Er is een eenjarig toetsbeleid waarvan onderdelen nog geïmplementeerd moeten worden. • P-tijd wordt nu beperkt gekozen, terwijl er bij enkele onderdelen minder plek is dan dat er vraag is van de leerlingen. • Executieve vaardigheden hebben beperkt de aandacht. • Coaching wordt niet door iedereen op de manier uitgevoerd zoals afgesproken, denk hierbij aan de kwantiteit van de gesprekken, maar ook de verwerking van de gesprekken. • Er gebeurt veel op het gebied van burgerschap, maar er is nog geen beleid. • Er is een commissie taalbeleid, maar er zijn nog geen concrete acties. • Een pijler is dat de mening van de leerling telt. Op dit moment wordt die mening te weinig gevraagd. Ook ouders worden minimaal betrokken. • Docenten, leerlingen en ouders klagen over de motivatie van leerlingen. Motivatie begint bij de relatie en de lesactiviteiten. Hier valt dus nog winst te behalen. • Leerlingen leren met Magister niet plannen. Coaches geven de leerlingen handvatten, maar een agenda ontbreekt. • De taak van sectievoorzitter wordt door iedereen anders ingevuld. • Er is geen ICT-beleid. • De gesprekkencyclus is niet voor alle medewerkers een vanzelfsprekendheid geweest de afgelopen jaren.

Kansen	Bedreigingen
• De vorming van een beleid op flexuren, waardoor de neuzen dezelfde kant op staan. • Het analyseren van alle gegevens die leiden tot de overgang. De overgang naar de bovenbouw behoeft aandacht om het bovenbouwendement (vmbo b, vmbo gt, havo en vwo), de slagingspercentages (vmbo k, vmbo gt en havo) en de eindexamencijfers (vmbo b, havo en vwo) te verbeteren. • LOB is geïntegreerd in coaching, waardoor leerlingen ook echt aan doelen voor na het Maerlant werken. • Er is een remediëringsprogramma n.a.v. de CITO VAS. • Er is een meerjarig toetsbeleid waarbij er ook is nagedacht over de implementatie ervan. • P-tijd is iets waar leerlingen voor willen kiezen. Vraag en aanbod zijn op elkaar afgestemd. • Er is een plan m.b.t. executieve vaardigheden. • Bij alle coaches is de kwaliteit, de kwantiteit en de verwerking van de gesprekken op orde. • Er is een beleid op het gebied van burgerschap. • Met een goed taalbeleid is er een hoop winst te behalen in de resultaten. • Leerlingen en ouders worden betrokken bij onderwijs- en schoolontwikkeling. • De focus op de les (activerend, gedifferentieerd, meer verantwoordelijkheid bij de leerling), waardoor de motivatie van leerlingen verhoogt. • Om grip te krijgen op je eigen leerproces heb je een (digitale)agenda nodig. • Er is een taakomschrijving voor de sectieleider, er is professionalisering op dit gebied en later ook facilitering. • Er is een eenduidig, gedragen ICT-beleid. • Er is een gesprekkencyclus waarin aandacht is voor professionalisering, ontwikkeling en welbevinden van personeelsleden. • Nieuwe leden in de schoolleiding.	• Krapte op de arbeidsmarkt. • Leerlingendaling vanwege de krimpregio. • Dagkoersen m.b.t. het aantal aanmeldingen. • De vereenvoudigde bekostiging zorgt op termijn voor een daling van de inkomsten. • Het ministerie werkt met subsidies, waardoor er geen vaste inkomstenbasis is en medewerkers die op een subsidie aangesteld zijn slechts een aanstelling kunnen krijgen ter hoogte van de duur van de subsidie.

Onze ambities en doelen

Naar aanleiding van de tevredenheidsonderzoeken onder personeel, leerlingen en ouders, maar ook de resultaten, het ontbreken van beleid, etc. zijn drie ambities geformuleerd. Onder die ambities hangt een lijst met doelen om deze ambities te verwezenlijken. De uitwerking van de doelen, alsmede de prioritering zijn terug te vinden in ons kwaliteitsdocument. Hierin zijn o.a. de KPI's per portefeuille en de MARAP (Managementrapportage) terug te vinden.

Ambitie 1:

De leerling zit op de juiste plek voor zijn/haar (optimale) ontwikkeling voor nu en in de toekomst.

Doelen m.b.t. ambitie 1:

- Het Maerlant heeft in beeld wat voor leerling ze af wil leveren.
- Het onderwijs op het Maerlant is op de leerling afgestemd en draagt bij aan een overgang naar het vervolgonderwijs.
- We hebben een adequaat remediërend programma t.a.v. basisvaardigheden taal en rekenen.
- Het toetsbeleid 2022-2026 is ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Er is een beleid op flexuren en dit is geïmplementeerd.
- Leerlingen nemen deel aan extra curriculaire activiteiten t.b.v. een bredere algemene vorming.
- De leerlingen ontwikkelen executieve vaardigheden.
- We zijn een school die excelleert in coaching.
- Er is een visie, welke uitmondt in beleid op (wereld)burgerschap m.b.t. sociale en maatschappelijke competenties.
- Er is een taalbeleid waarbij het uitgangspunt een integraal taalbeleid (incl. leesvaardigheid) is. Iedere vakdocent is een talentdocent, zodat leerlingen zich op taalgebied ontwikkelen bij alle vakken.
- De leerlingen hebben het naar hun zin op school en zijn blij met de keuze voor het Maerlant.

Ambitie 2:

De leerling is gemotiveerd.

Doelen m.b.t. ambitie 2:

- De les is activerend en gedifferentieerd.
- De leerling wordt verantwoordelijk en actief.
- De leerling heeft zicht op zijn eigen leerproces.
- De leerlingen en ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van de school.
- De leerling wordt gedurende zijn schoolloopbaan in toenemende mate verantwoordelijk voor de dynamische driehoek leerling, ouder(s)/verzorger(s), school/coach.

Ambitie 3:

De kwaliteit van het onderwijs staat centraal.

Doelen m.b.t. ambitie 3:

- Kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs staan centraal binnen en tussen secties.
- Expertiseteams dragen bij aan de ontwikkeling en het bereiken van de doelstellingen van de school vanuit hun eigen gebied. Eigen professionalisering is daarbij een voorwaarde.
- In de gesprekkencyclus is aandacht voor de kwaliteit van de lessen en de ontwikkeling en het welbevinden van medewerkers.
- Er is een eenduidig ICT-beleid.

Jaarplan 2022 – 2023

Op basis van de ambities is een vierjarenplan opgesteld om de doelen in 2026 bereikt te hebben. Hieronder is daarvan het eerste jaar weergegeven.

PLAN		DO			CHECK	ACT
Ambitie	Doel	Hoe pakken we het aan? Acties 2022 – 2023	Wie pakt het op?	Wanneer in de planning?	Resultaat wanneer behaald?	Evaluatie / borging input nieuwe jaarplan
De leerling zit op de juiste plek voor zijn/haar (optimale) ontwikkeling voor nu en in de toekomst.	We hebben in beeld welke leerling we af willen leveren.	Voor het beleid dat geformuleerd moet worden, moeten we eerst helder hebben welke leerling we af willen leveren. Dat beeld gaan we met elkaar opstellen in het resterende deel van het schooljaar.	Directie	Voorjaar 2023: tijdens een kwadrant-vergadering of een ontwikkel-middag wordt de input verzameld.	Er is een profiel van de leerling die we af willen leveren.	
	Het onderwijs op het Maerlant is op de leerling afgestemd en draagt bij aan een overgang naar het vervolgonderwijs.	Ons onderbouwrendement, het percentage leerlingen met onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2, is goed. Ons bovenbouwrendement, het percentage leerlingen met onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling moet beter. Daarom worden dit jaar de rendementen geanalyseerd en mogelijk verbeteracties geformuleerd voor schooljaar 2023-2024.	Toetsing en resultaten – O&O	Schooljaar 22-23	De rendementen zijn geanalyseerd en er zijn verbetervoorstellen geformuleerd.	
	We hebben een adequaat remediërend programma t.a.v. basisvaardigheden taal en rekenen.	Cito VAS wordt al jaren afgenomen en de vakdocent was verantwoordelijk voor remediëring. De vraag is of dat wel het gewenste resultaat voor die leerling oplevert, omdat de inhoud van Cito soms afwijkt van de praktijk. Daarom wordt er gekozen voor een programma om te remediëren.	Leerling-begeleiding	Keuze: najaar 2022, implementatie voorjaar 2023	Er is remediëringsprogramma gekozen en dit is geïmplementeerd.	

PLAN		DO			CHECK	ACT
	Het toetsbeleid 2022-2026 is ontwikkeld en geïmplementeerd.	Dit jaar wordt het toetsbeleid geëvalueerd en input verzameld voor een toetsbeleid dat voor langere termijn geldt.	Toetsing en resultaten – secties	Schooljaar 22-23	Er ligt een plan voor een toetsbeleid voor de lange(re) termijn.	
	Er is een beleid op flexuren en dit is geïmplementeerd.	Dit jaar wordt er een beleid geformuleerd op het gebied van de flexuren. Er zal op korte termijn input gevraagd worden aan de secties.	Directie – Expertise-team didactiek	Voorjaar 2023	Schooljaar 23-24 start met een beleid op flexuren.	
	Leerlingen nemen deel aan extra curriculaire activiteiten t.b.v. een bredere algemene vorming.	Dit jaar wordt er voor komend jaar een werkgroep samengesteld om ernaar te kijken hoe we P-tijd het beste kunnen invullen, met als doel dat 80% van de leerlingen op termijn de school verlaat met een plusdocument of een portfoliocertificaat.	Directie	Voorjaar 2023	Er is een werkgroep die in schooljaar 23-24 kan starten.	
	De leerlingen ontwikkelen executieve vaardigheden.	Er zijn mensen begonnen met scholing op het gebied van executieve vaardigheden. Hoe kunnen we deze kennis / vaardigheden schoolbreed inzetten?	Directie	Voorjaar 2023	Er ligt een plan waarmee we inzetten op executieve vaardigheden.	
	We zijn een school die excelleert in coaching.	Coaching is een unique selling point. Dit is ook iets waar ouders vooral in geïnteresseerd zijn bij de keuze voor een school. Het vereist wel dat zowel de kwantiteit, het aantal gespreken, maar ook de kwaliteit in orde is. De intentie is om coaching ook op te nemen in de gesprekkencyclus.	Coaching - directie	Voorjaar 2023	Coaching is intern op orde en scoort op of boven de BM in het tevredenheidsonderzoek.	
	Er is een visie, welke uitmondt in beleid op (wereld)burgerschap m.b.t. sociale en maatschappelijke competenties.	Burgerschap en taalbeleid gaan dit jaar aan de slag met het formuleren van een visie op die gebieden. Hiervoor zal uiteraard ook input gevraagd worden van collega's, leden uit het expertiseteam en leerlingen.	Expertiseteam burgerschap	Eind schooljaar 22-23	Er is een visie op burgerschap en er is een plan om die visie te concretiseren.	

PLAN		DO			CHECK	ACT
	Er is een taalbeleid waarbij het uitgangspunt een integraal taalbeleid (incl. leesvaardigheid) is waarbij iedere vakdocent een talendocent is, zodat leerlingen zich op taalgebied ontwikkelen bij alle vakken.	Burgerschap en taalbeleid gaan dit jaar aan de slag met het formuleren van een visie op die gebieden. Hiervoor zal uiteraard ook input gevraagd worden van collega's, leden uit het expertiseteam en leerlingen.	Expertiseteam taalbeleid	Eind schooljaar 22-23	Er is een visie op taalbeleid en er is een plan om die visie te concretiseren.	
	De leerlingen hebben het naar hun zin op school en zijn blij met de keuze voor het Maerlant.	• Er komt een gebalanceerd overzicht met uitjes en activiteiten voor alle klassen. • Leerlingen worden direct betrokken bij de aankleding van het gebouw en het vernieuwde Atrium. • Er vinden regelmatig overleggen plaats met de (klassen)vertegenwoordigers (al dan niet tijdens lunchgesprekken) om te peilen wat er leeft of om te praten over beleid.	O&O – activiteiten	September / oktober 2022 November 2022 Schooljaar 22-23	We scoren op of boven de BM in het tevredenheidsonderzoek op dit gebied.	

PLAN		DO			CHECK	ACT
De leerling is gemotiveerd.	De les is activerend en gedifferentieerd.	Op het gebied van didactiek zal er dit jaar een nulmeting plaatsvinden onder leerlingen over de lessen. De focus ligt hierbij op activerend en gedifferentieerd onderwijs.	Expertiseteam didactiek – secties – P&O	Voorjaar 2023	Er heeft een nulmeting plaatsgevonden en er is een actieplan geformuleerd.	
	De leerling wordt verantwoordelijk en actief.	Er wordt bekeken of een aanpassing van het rooster leidt tot meer inschrijvingen voor flexuren.	P&O – expertiseteam didactiek	Eind schooljaar 21-22, monitoring schooljaar 22-23	Meer leerlingen dan in 21-22 tekenen zich in voor flexuren.	
	De leerling heeft zicht op zijn eigen leerproces.	Tijdens coachgesprekken komt een toetsweek-evaluatie aan bod. Er wordt nagedacht over het leren plannen.	O&O – expertiseteam didactiek - coaching	Voorjaar 2023	De toetsweek-evaluatie geeft een beeld van wat er nodig is om het zicht op het eigen leerproces te versterken. Er ligt een plan m.b.t. het leren plannen.	
	De leerlingen en ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van de school.	De oudergeleding van de MR, de oudervereniging en de leerlingenraad worden betrokken bij de totstandkoming van de doelen voor het schoolplan 2022 – 2026. Er vinden regelmatig overleggen plaats met de (klassen)vertegenwoordigers (al dan niet tijdens lunchgesprekken) om te peilen wat er leeft of om te praten over beleid.	Directie – alle portefeuilles.	Oktober / november 2022 Schooljaar 22-23	We scoren op of boven de BM in het tevredenheidsonderzoek op dit gebied.	
	De leerling wordt gedurende zijn schoolloopbaan in toenemende mate verantwoordelijk voor de dynamische driehoek leerling, ouder(s) /verzorger(s), school/coach.	Leerlingen worden dit jaar gestimuleerd om aanwezig te zijn bij de tienminutengesprekken, om zijn betrokkenheid te vergroten. Op termijn wordt gedacht aan leerlingen die het gesprek zelf leiden. Het contact met thuis is echt een aandachtspunt, ouders ervoeren vorig schooljaar onvoldoende contact met school over bijvoorbeeld de resultaten.	O&O - coaching	Schooljaar 22-23	We scoren op of boven de BM in het tevredenheidsonderzoek op dit gebied.	

PLAN		DO			CHECK	ACT
De kwaliteit van het onderwijs staat centraal.	Kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs staan centraal binnen en tussen secties.	We maken de slag van sectiehoofden of voorzitters naar sectieleiders die o.a. het gesprek faciliteren over resultaten, didactiek, etc. Hiervoor wordt scholing ingezet.	Secties	Voorjaar 2023	Professionalisering sectieleiders heeft plaatsgevonden.	
	Expertiseteams dragen bij aan de ontwikkeling en het bereiken van de doelstellingen van de school vanuit hun eigen gebied. Eigen professionalisering is daarbij een voorwaarde.	De inhoud van de ontwikkelmiddagen en delen van kwadrantvergaderingen worden mede verzorgd door leden van de expertiseteams.	Expertise-teams	Schooljaar 22-23	De expertiseteams evalueren hun rol in de school aan het einde van schooljaar 22-23, waarbij 80% van de collega's de rol van het betreffende expertiseteam positief waardeert.	
	In de gesprekkencyclus is aandacht voor de kwaliteit van de lessen en de ontwikkeling en het welbevinden van medewerkers.	De gesprekkencyclus wordt in alle afdelingen opgestart. Als we het goede gesprek met leerlingen willen, begint dat bij de medewerkers. Vanaf dit jaar maakt een leerlingevaluatie deel uit van het lesbezoek.	P&O	Schooljaar 22-23	Iedere medewerker heeft minimaal één lesbezoek gehad (met leerling-evaluatie) en een Bardo-gesprek (les is na-besproken), er is gesproken over ontwikkeling en welbevinden.	
	Er is een eenduidig ICT-beleid.	Ten slotte volgt er dit jaar een visie op ICT, voor ons nieuwe ICT-beleid.	Expertiseteam ICT	Eind schooljaar 22-23	Er is een visie op ICT en er is een plan om die visie te concretiseren.	

Per jaar volgt er een evaluatie. Naar aanleiding daarvan wordt het jaarplan voor het komende jaar opgesteld.

Bijlage 1 – indicatoren DOT Eloo

1. KLASSENMANAGEMENT

1.1 Er gaat weinig tijd (<10%) verloren aan organisatorische aspecten tijdens de les. *i*

i Er gaat nauwelijks tijd verloren aan ordeverstoring. Leerlingen worden efficiënt aan het werk gezet en hoeven niet onnodig te wachten op instructie en/of het kunnen uitvoeren van opdrachten. ✖

1.2 Het taalgebruik van de leraar sluit aan bij dat van de leerlingen. *i*

i Het taalgebruik van de leraar is in overeenstemming met het ontwikkelingsniveau van de betreffende groep. ✖

1.3 De leraar geeft helder en bondig antwoord op vragen.

1.4 De leerlingen accepteren het pedagogisch-didactische leiderschap van de leraar. *i*

i De les verloopt zonder onnodige discussies. De leerlingen geven actief uitvoering aan de keuzes die de leraar maakt qua opvoedkundige benadering en gekozen werkvormen. ✖

1.5 De leerlingen zijn geïnteresseerd, stellen vragen en/of geven hun mening. *i*

i De leraar stimuleert interactie met de leerlingen (door ze kritisch te laten denken en te laten merken dat hun mening ertoe doet) en tussen leerlingen. De leerlingen maken een bij de les betrokken indruk. ✖

2. CONSISTENTE LESOPBOUW

2.1 De leraar maakt het doel en de opbouw van de les duidelijk. *i*

i De leraar communiceert mondeling of schriftelijk wat de leerlingen deze les gaan leren en maakt duidelijk wat de succescriteria zijn om het lesdoel te behalen. De leerlingen begrijpen wat ze moeten doen om het lesdoel te behalen. ✖

2.2 Het doel van de les past bij het niveau van de leerlingen, niet te makkelijk en niet te moeilijk. *i*

i Leerlingen blijken goed in staat de leeractiviteiten uit te voeren, er is genoeg uitdaging. ✖

2.3 Voor de gekozen lesactiviteiten wordt voldoende tijd ingepland. *i*

i De leerlingen hebben voldoende tijd om de lesdoelen te behalen. ✖

2.4 De gekozen lesactiviteiten volgen elkaar logisch op. *i*

i Leerlingen worden in staat gesteld de lesdoelen te behalen. ✖

2.5 De leraar gebruikt werkvormen die leerlingen in staat stellen het lesdoel te behalen. *i*

i Er worden didactische werkvormen gebruikt zoals verschillende gespreks- en discussievormen, geleide oefeningen, groepsopdrachten, zelfstandig werken en inzet van ICT. ✖

2.6 De leraar komt (op het einde van de les) terug op de specifieke leerdoelen van de les. *i*

i Voor de leerlingen wordt (nogmaals) duidelijk welk doel ze hebben bereikt in de les, de leraar kan dit zelf doen of door leerlingen laten doen. ✖

3. INTERACTIEF WERKEN AAN LEERSTOF-OVERDRACHT

3.1 De leraar activeert voorkennis. *i*

i Leerlingen herkennen en maken bewust gebruik van eerder opgedane kennis en vaardigheden en hoe deze verband houdt met de nieuwe leerstof. ✖

3.2 De leraar deelt zijn deskundigheid in de interactie met de leerlingen. *i*

i De leraar deelt kennis ondermeer door het geven van uitleg, een onderwijs leergesprek, discussie, debat enz. ✖

3.3 De leraar vat de instructie in stappen regelmatig samen of laat dit door leerlingen doen.

3.4 De leraar controleert actief of de leerlingen de uitleg begrepen hebben. *i*

i De leraar informeert zich op verschillende manieren en beslist op basis hiervan om al dan niet door te gaan met nieuwe lesstof. ✖

3.5 De leraar maakt gebruik van concrete voorbeelden die aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen.

3.6 De leraar activeert leerlingen tot leren door goed naar hen te luisteren en door uitdagende, open vragen te stellen. *i*

i De leraar vraagt een actieve inbreng van de leerlingen en betreft ook de minder mondige leerlingen. De leraar waardeert expliciet gesprekken tussen leerlingen. ✖

3.7 De leraar maakt helder waarom een antwoord goed of fout is en stelt leerlingen in staat van foutieve antwoorden te leren. *i*

i De leraar stimuleert leerlingen duidelijke en volledige antwoorden te geven, geeft leerlingen de kansen om zelf fouten te corrigeren. ✖

4. EFFECTIEVE FEEDBACK OP HET LEERPROCES

4.1 De leraar communiceert met leerlingen over hoe zij hun leertaak kunnen aanpakken. *i*

i De leraar kan bijvoorbeeld verwijzen naar een studiewijzer. ✕

4.2 De leraar vraagt leerlingen zelf na te denken over de aanpak zodat leerlingen de leertaak meer planmatig gaan benaderen. *i*

i De leraar laat leerlingen ook zelf nadenken over hoe zij het 'leren' kunnen aanpakken. ✕

4.3 De feedback is meer gericht op vooruitgang van leerlingen dan op correctie. *i*

i De feedback is gericht op het leerproces en/of de aanpak door de leerlingen van het leerproces. ✕

4.4 De leraar geeft leerlingen complimenten over hun werk. *i*

i De manier waarop en de mate waarin blijkt effectief. De leerlingen reageren er positief op. ✕

4.5 De leraar vertelt leerlingen wat zij moeten leren om hun resultaten te verbeteren. *i*

i Bijvoorbeeld het terugkijken op toetsresultaten, het maken van een foutanalyse en verbetermogelijkheden geven. ✕

5. DIFFERENTIATIE

5.1 De opdrachten en de begeleiding laten zien dat de leraar de les heeft voorbereid op basis van informatie over de leerlingen. *i*

i Uit de opbouw van de les, instructie en opdrachten blijkt dat de leraar gebruik maakt van informatie uit het leerlingvolgsysteem, van (groeps-)handelingsplannen en resultaatanalyses. ✕

5.2 Leerlingen kunnen op hun eigen niveau werken met individuele leervragen en lesdoelen. *i*

i Bijvoorbeeld met studiewijzers, opdrachten, op de ELO enz. ✕

5.3 De leraar geeft leerlingen die dat nodig hebben extra of aanvullende instructie of ondersteuning, zodat iedere leerling in de gelegenheid wordt gesteld te werken aan de basisstof. *i*

i Bij instructie en ondersteuning wordt minimaal een onderscheid gemaakt tussen 3 niveaus namelijk basis-, herhaling- en verrijkingsstof. ✕

5.4 De leraar geeft individuele leerlingen die ondersteuning nodig hebben meer en extra oefenmogelijkheden. *i*

i Ondersteuning houdt bijvoorbeeld in: meer herhalingen. ✕

5.5 De leraar zet leerlingen die minder instructie nodig hebben alvast aan het werk.

5.6 De leraar geeft leerlingen die meer uitdaging nodig hebben de mogelijkheid om basisstof compacter te verwerken en met verrijkingsstof aan de slag te gaan.

6. PEDAGOGISCH HANDELEN

6.1 De leraar toont positieve, persoonlijke aandacht voor de leerlingen. *i*

i De leraar toont persoonlijke aandacht en respect voor individuele leerlingen, neemt leerlingen serieus. Dit draagt bij aan een gevoel van eigenwaarde bij de leerlingen. Dit komt onder meer tot uitdrukking in het feit dat de leraar leerlingen bij hun naam noemt, laat uitspreken, naar ze luistert, hun inbreng honoreert en geen opmerkingen maakt over het uiterlijk van de leerlingen en meer in het algemeen zich onthoudt van cynische of sarcastische opmerkingen. ✖

6.2 De leraar bevordert dat leerlingen respectvol met elkaar omgaan. *i*

i De leraar laat blijken het belangrijk te vinden dat leerlingen volgens algemeen geaccepteerde normen en waarden met elkaar omgaan. De leraar reageert onmiddellijk en adequaat op pestgedrag, zoals het buitensluiten van een medeleerling of opmerkingen over het uiterlijk van een medeleerling. N.B. Deze indicator wordt in principe een 4 gescoord tenzij er evident iets mis gaat op dit punt. ✖

6.3 De leraar behandelt alle leerlingen gelijkwaardig. *i*

i De leraar gaat bij (orde) maatregelen en beoordelingen alleen uit van feitelijk gedrag en feitelijk prestaties en hanteert voor alle leerlingen dezelfde criteria. De leraar toont zich aanspreekbaar als dingen door leerlingen als oneerlijk ervaren worden. ✖

6.4 De leraar zorgt voor een klimaat waarin goed gewerkt kan worden. *i*

i De leraar zorgt tijdens de les (of andere onderwijssituatie) voor ordelijke werkomstandigheden. De leraar hanteert met succes afgesproken omgangs- en gedragsregels als het nodig is zodat een productieve werksfeer heerst. ✖

6.5 De leraar heeft positieve verwachtingen van de leerlingen. *i*

i De leraar geeft positieve terugkoppeling op vragen, opmerkingen en antwoorden, toont waardering voor de inzet en inbreng van leerlingen, laat ontmoedigende opmerkingen achterwege en laat blijken dat het belangrijk is om vertrouwen in jezelf te hebben. ✖

6.6 De leraar stelt realistische eisen aan de inzet en prestaties van leerlingen. *i*

i De leraar spreekt leerlingen aan wanneer blijkt dat hun inzet en prestaties beneden dat wat verwacht wordt blijft. Dit gebeurt zodanig dat wat gevraagd wordt ook echt realiseerbaar voor leerlingen is, de leraar vraagt niet het onmogelijke. ✖

Bijlage 2 – samenvatting tevredenheidsonderzoeken

Ouders en leerlingen

Over het algemeen genomen zijn ouders en leerlingen voldoende tot ruim voldoende tevreden over het Maerlant. Zeer positief is te noemen dat zowel ouders als leerlingen benoemen dat leerlingen de stellingen rondom 'jezelf kunnen zijn' beoordelen met een ruim voldoende / goed (ouders 7,9 - leerlingen 7,2). De activiteiten buiten de reguliere lessen worden ook schoolbreed goed beoordeeld. De tevredenheid in klas 1 en 2 is hoger dan in de daaropvolgende leerjaren, dit geldt voor zowel leerlingen als ouders. Leerlingen zijn over het algemeen meer tevreden dan ouders.

De respons was beperkt, dat komt o.a. door een organisatorisch aspect; het vrij laat uitzetten van de enquête. Niet alle leerlingen die de vragen hadden moeten krijgen, hebben de enquête ook daadwerkelijk gekregen. Volgend jaar zullen de vragen in ieder geval tijdig uitgezet worden om beide zaken te voorkomen. Hoewel de respons beperkt was, vormt de uitslag belangrijke input voor ons schoolplan. Wat we in ieder geval als ontwikkelpunt terug laten komen in het school- en/of jaarplan is de communicatie in brede zin. Ook het meer betrekken van leerlingen bij het vormgeven van ons onderwijs moet gerealiseerd worden.

Ondanks dat de flexuren voldoende worden beoordeeld (ouders 6,3 - leerlingen 5,8) is het de bedoeling dat de flexuren verder ontwikkeld gaan worden. Ook bij coaching, waarbij ouders en leerlingen aangeven tevreden te zijn (ouders 7,2 - leerlingen 6,6), willen we nog een kwaliteitsslag maken. De frequentie van de gesprekken (in de bovenbouw) is een aandachtspunt. Ondanks dat didactiek en motivatie altijd aandachtspunten zijn op school, krijgen deze nu, zeker na corona én als aandachtspunt uit het tevredenheidsonderzoek een plek in het school- en/of jaarplan.

Personeel

Medewerkers tevredenheidsonderzoek Maerlant

Schooljaar 2021/2022

Algehele tevredenheid

Schoolniveau:

De medewerkers van Maerlant zijn over het algemeen genomen tevreden.

De medewerkers van Maerlant die beginnende docent zijn, zijn beduidend meer tevreden dan de landelijke benchmark (BM).

Het domein 'leidinggevende' heeft de nodige aandacht.

Teamniveau:

De medewerkers uit het team VMBO bovenbouw zijn op diverse domeinen minder tevreden dan de medewerkers uit de andere teams.

MAERLANT - positief

1. Ik vind mijn werkdruk ...
2. Beginnende docenten waarderen hun pedagogische vaardigheden met een:
3. Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren.
4. Ik ben tevreden over mijn rooster cq. werktijden.
5. Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé.

Benchmark	MAE	Vershil
6,16	7,59	1,43
5,98	7,34	1,36
5,11	5,99	0,88
6,91	7,75	0,84
6,51	7,29	0,78

MAERLANT - aandachtspunten

1. Geen goed begeleidingstraject (nieuwe docenten)
2. Ik ben tevreden over de snelheid van het netwerk.
3. Ik ben tevreden over mijn direct leidinggevende.
4. Mijn direct leidinggevende geeft aan waar de prioriteiten liggen.
5. Mijn direct leidinggevende helpt mij als ik problemen heb met mijn werk.

Benchmark	MAE	Vershil
5,57	4,89	-0,68
6,61	5,96	-0,65
7,24	6,76	-0,48
6,81	6,35	-0,46
7,42	6,96	-0,46

Aan de medewerkers is de volgende open vraag gesteld:

Wat zijn volgens u de twee belangrijkste punten die de schoolorganisatie kan verbeteren?

Hiernaast zijn de resultaten in een zogenaamde woordwolk weergegeven.

De meest voorkomende woorden zijn het grootst weergegeven:



De benchmark betreft de gemiddelde score op vergelijkbare scholen.

Verwijzingen naar relevante documenten

- Analyse leerlingpopulatie (aantal/voedingsgebied)
- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- **Professionaliseringsplan**
- Strategisch Beleidsplan Gailiei
- Leefregels
- Procedure overtreden leefregels
- **Toetsbeleid**
- Meldcode huiselijk geweld
- Pestprotocol
- Privacy
- Regeling behandeling bezwaar & beroep
- Protocol Sociale Media
- Verzuimprotocol
- Leerlingenstatuut
- **Takenlijst**
- Coaching op het Maerlant (incl. professionele standaarden)