

Schoolplan Theresia 2019-2023 versie 1 2-9-2019

1. Voorwoord

1.1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019 / 2023 van de Theresiaschool. Het is een meerjarenplan waarin de school beschrijft wat haar visie en missie is voor de komende vier jaren. De beleidskeuzes van de school staan beschreven op verschillende terreinen en op verschillende niveaus. Vanuit het schoolplan wordt jaarlijks een jaar schoolontwikkelingsplan opgesteld, waarin de concretisering van de plannen per jaar wordt beschreven. Het schoolplan is een levend document in de school waarbij verschillende geledingen zoals teamleden, ouders en medezeggenschapsraad zijn betrokken.

2. Onze school

2.1. Onze school

Onze school

Theresiaschool
Strevelsweg 155 - 179
T: 010-4840680
E: Theresia.dir@rvko.nl
www.theresiaschool-rotterdam.nl
naam Directeur: Belinda Warbie

Bevoegd gezag

Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO)
Stationssingel 80
3033 HJ Rotterdam
Postbus 4250
3006 AG Rotterdam
T: 010 – 453 75 00
E: info@rvko.nl
www.rvko.nl
Voorzitter College van bestuur: drs. A.J.M. Groot Zwaaftink

2.2. Missie en visie

Missie en Visie van de Theresiaschool

Visie: Waarom we bestaan

Skills 2 enter the world

De kinderen van nu leven in een wereld met eindeloze mogelijkheden. Wij willen onze leerlingen een bewuste basis meegeven, zodat zij klaar zijn om deze mogelijkheden in de wereld van morgen met beide handen aan te pakken.

Missie: Wat willen we bijdragen

Het onderwijs op de Theresiaschool wil daarbij het volgende uitstralen:

Wij bieden een basis aan vaardigheden en kennis aan, die elk individueel kind nodig heeft om de volgende stap in het onderwijs te maken. Dit is maatwerk, waarbij de accenten bij elk kind in overleg worden geplaatst.

Wij creëren een prikkelende omgeving waarbij we kinderen kennis laten maken met een breed, actueel aanbod om naast de basis, ook talenten en interessegebieden te ontplooien. Hierbij zijn de uitgangspunten van spelend/ontdekkend leren leidend.

Onze leerkrachten zijn gemotiveerde onderwijsprofessionals in een altijd lerende organisatie. Wij denken in ons aanbod bewust na over wat het beste is voor uw kind, leren van elkaar en gebruiken elkaars kwaliteiten.

Wij vinden beweging en gezonde voeding belangrijk, wij zijn een LekkerFit! School en organiseren gerichte activiteiten rondom deze thema's, en verweven dit in de dagelijkse praktijk.

Wij zijn een veilige omgeving voor leerlingen, ouders en teamleden die zich allen thuis moeten voelen op school. Wij hebben helder op welke wijze wij met elkaar omgaan, en iedereen zichzelf kan en mag zijn.

Leerlingen, leerkrachten en ouders vormen een team, gericht op het zo optimaal ontwikkelen van de leerlingen. Duidelijke communicatie staat hierbij centraal, wij zijn bereikbaar en transparant.

Wij maken gebruik van ons uitgebreide netwerk binnen én buiten de school om alle kinderen de hulp en zorg te kunnen verlenen die binnen onze mogelijkheden liggen.

Missie en Visie van de RVKO

MISSIE

De Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs biedt leerlingen hoogwaardig onderwijs gebaseerd op een zich continu ontwikkelende katholieke traditie en op persoonlijke en gemeenschappelijke betrokkenheid van eenieder in onze organisatie. Dit doen we vanuit onze kernwaarden: verwondering, respect, verbondenheid, zorg, gerechtigheid, vertrouwen en hoop.

VISIE

Leerlingen

Vanuit onze katholieke inspiratie krijgt iedere leerling de kans om uit te groeien tot een gelukkig mens, die in staat is ten volle te leven, met en voor anderen. Een levenskunstenaar die om kan gaan met voorspoed en tegenslag, die weet dat je ook gelukkig kunt worden met minder terwijl vaak gedacht wordt dat dit alleen maar kan met meer. We willen het immateriële belangrijk maken.

We leren kinderen om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, maar ook vanuit naastenliefde en gemeenschapszin voor anderen en de omgeving. We dragen optimaal bij aan een voor elke leerling goede en brede ontwikkeling. We proberen kinderen weerbaarder te maken in de huidige, snel veranderende wereld.

Ouders/verzorgers

Ouders en verzorgers zijn educatief partner en betrokken bij de school en het leerproces. De school is actief onderdeel van de wijk. Onze leerlingen groeien op als democratische burgers, die met hun omgeving verbonden zijn. Het bijbrengen van normen en waarden is een verantwoordelijkheid van ouders en school, net zo goed als het elkaar juist, tijdig en volledig informeren. Wij streven naar een open en respectvolle communicatie.

Professionals

Onze professionals bepalen voor een belangrijk deel het succes van de organisatie. Professionele en persoonlijke groei, vitaliteit en verbondenheid met elkaar en de organisatie zijn voorwaarden voor werkgeluk en essentieel voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Organisatie

We zijn een organisatie waarin mensen binnen een helder kader hun verantwoordelijkheid nemen, waar op respectvolle wijze wordt samengewerkt en waarin onze kernwaarden herkenbaar worden voorgeleefd. Binnen onze organisatie staan mensen centraal en zijn systemen ondersteunend.

Omgeving

We leveren een betekenisvolle bijdrage aan een betere wereld, waarin mensen hun kwaliteiten en talenten duurzaam ontwikkelen. Onze leerlingen zijn de toekomstige verzorgers van onze planeet, daar bereiden we hen op voor.

Besturingsfilosofie

We hebben een helder strategisch kader waarbinnen we sturen op autonomie in verbondenheid. We hanteren in de organisatie het subsidiariteitsbeginsel, wat inhoudt dat hogere organisatielagen zo min mogelijk taken en verantwoordelijkheden onttrekken aan lagere organisatielagen.

We zijn een doelgerichte organisatie waarbinnen de mensen zich verantwoorden over de voortgang van de werkzaamheden en van de opbrengsten door middel van gesprekken en rapportages. We zijn duidelijk over onze on-onderhandelbare doelen. We werken volgens het principe 'leg uit of pas toe'.

Onze scholen hebben met name in het primaire proces veel ruimte voor eigen beleid. De RVKO kenmerkt zich door een intensieve kwaliteitszorg in de scholen. Om onze scholen waar mogelijk te ontzorgen garanderen we een hoge kwaliteit van de ondersteunende diensten.

“Zie me,

*hoor me,
waardeer me,
geef me ruimte”*

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2019-2023

Doelen strat. beleidsplan

Katholieke identiteit

Onze school maakt deel uit van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO). De RVKO biedt ouders en ruim 20.000 leerlingen hoogwaardig onderwijs, gebaseerd op een zich steeds vernieuwende katholieke traditie. Aansluitend bij de missie en het strategisch beleidsplan van de RVKO, geeft onze school op de volgende wijze invulling aan de identiteit van de school.

Hieronder staan 5 richtinggevende uitspraken uit het strategisch beleidsplan van de RVKO. Geef invulling aan de toepassing van deze onderwerpen op de school. Hierbij is het belangrijk om vooral de bedoeling te beschrijven, waarbij het doel open kan liggen. Wij hoeven niet alles zeker te weten, maar gaan wel actief op zoek naar de invulling van onze katholieke identiteit. Heb je hulp nodig bij dit onderdeel? Neem contact op met de beleidsondersteuner identiteit van de RVKO.

We hanteren het katholiek mensbeeld als raamwerk.

Voorbeelden: Op welke wijze is het katholiek mensbeeld richtinggevend in onze school? Op welke manier wordt ieder kind echt gezien? Op welke manier krijgt ieder kind de mogelijkheid om mee te doen? Op welke manier draagt de school bij aan een betere samenleving door in te zetten op samenwerking tussen kinderen, de school en de wijk? Op welke manier wordt de rol van kinderen ingevuld vanuit subsidiariteit? Hoe zorgen wij voor voortdurende reflectie over ons moreel kompas?

We verstevigen de identiteit van de school.

Voorbeelden: Hoe zorgen we ervoor dat alle collega's hetzelfde verhaal vertellen en nastreven t.a.v. de identiteit van de school? Vanuit de katholieke identiteit van de school vinden we het belangrijk om ruimte te bieden aan de superdiversiteit van onze samenleving. Iedereen is welkom bij ons, wie je ook bent. Daarbij verwachten we van kinderen en ouders om betrokken te zijn bij alle gezamenlijke momenten.

Wij dragen bij aan de continue vorming van het kind, aan de ontwikkeling van mens tot persoon.

Voorbeelden: wij willen bijdragen aan de vorming van de hele mens tot persoon. Dat betekent dat wij ook willen bijdragen aan de levensbeschouwelijke ontwikkeling van onze kinderen. Ieder kind krijgt bij ons de ruimte om te komen tot een eigen identiteit en klaar te zijn voor de maatschappij. Wij halen hierbij inspiratie uit de katholieke traditie van de school en hebben vanuit die inspiratie werkelijke interesse in de eigenheid van het kind. Doen wij dit met een methode? Zo niet, op welke manier dragen wij hier aan bij en volgens welke didactische uitgangspunten doen wij dat?

‘Katholiek’ is een sterk merk en een begrip dat wij goed kunnen uitleggen. Alternatief: Als katholieke school hebben we iets extra's te bieden.

Voorbeelden: Hoe profileren wij ons als katholieke school? Wij zijn onderdeel van een veranderende maatschappij, maar kunnen als katholieke school ook een alternatief bieden? Wat heeft onze school aan de wijk te bieden? Denk aan de omgang met armoede, segregatie, maatschappelijke spanningen, verdriet, een veilige haven, een warm bad.

We pakken door op de ontwikkeling van onze kernwaarden.

Op onze school werken we vanuit onze kernwaarden: verwondering, respect, verbondenheid, zorg, gerechtigheid, vertrouwen en een hoopvolle manier van omgaan met elkaar. Wij blijven in gesprek over hoe wij onszelf verhouden tot deze kernwaarden, om deze te versterken en concreter vorm te geven. Hoe doen wij dat?

2.3. De omgeving van de school

De omgeving van de school.

De Theresiaschool bevindt zich in de wijk Bloemhof aan de Strevelsweg. Aan de voorzijde van de school bevindt zich een klein plein en aan de achterkant een mooi natuur schoolplein, waar kinderen in aanraking komen met de vrije natuur. De Theresiaschool hanteert de begrippen respect, vertrouwen, geborgenheid, veiligheid en zelfstandigheid als een rode draad door het hele onderwijs. Het is een katholieke school. De zorgzame en respectvolle manier van met elkaar omgaan, staat centraal. Ouders kiezen voor de Theresiaschool omdat de sfeer en het onderwijsniveau hen aanspreekt.

Bloemhof is een wijk met relatief veel jonge bewoners. Door de vele migratiebewegingen in de afgelopen eeuw is Bloemhof nu een multiculturele wijk met meer dan 150 verschillende nationaliteiten. Van de kleine 14.000 inwoners heeft ongeveer 70% een andere culturele achtergrond. Er is een vrij hoge verhuisgraad waar te nemen. Bloemhof is dichtbebouwd en dichtbevolkt. Naast veel sociale woningbouw, is een groot deel particulier woningbezit. De gemeente Rotterdam zet veel middelen in tegen de hoge werkloosheid, lage inkomens, verouderde woningen en heersend onveiligheidsgevoel.

Het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is ontstaan voor de focuswijken op Rotterdam Zuid. In dit plan wordt met middelen van de gemeente aangestuurd op een gezamenlijke toekomstvisie door het benutten van de kansgelijkheid en een gezamenlijke aanpak door gemeente, scholen en de wijk.

In 2017 is de Theresiaschool gestart met SWPBS. De wijk Bloemhof is gestart met PBS in de wijk met de Theresiaschool en speeltuin de Klimroos voorop met als doel dezelfde taal naar kinderen te spreken in gewenst gedrag. De Theresiaschool heeft hiermee een goede naam in de wijk neergezet met een heldere positieve en voorspelbare aanpak. De afspraak met andere scholen in de wijk om hop gedrag van ouders tegen te gaan heeft geresulteerd in minder tussentijds verloop. Door een doorlopende ononderbroken ontwikkeling van kinderen voorop te plaatsen worden tussentijds alleen kinderen van collega scholen aangenomen als dat in belang van het kind is. Er is nog steeds een lichte leerlingengroei waar te nemen. De school werkt nauw samen met Kinderdam, alle hulpverleners en heeft logopedie- en fysiotherapie therapieën in de school

Het gezamenlijk doel is dat Bloemhof in 2030 een veilige en knusse gezinswijk is centraal in Rotterdam-Zuid gelegen met goede en veelal grondgebonden woningen voor mensen met een lager en middeninkomen. De bewoners hebben meer capaciteiten en de wijk heeft een infrastructuur die mensen vooruit helpt. Het imago is verbeterd; de wijk staat niet langer bekend als focuswijk.

3. Schoolontwikkeling

3.1. Inleiding schoolontwikkeling

Inhoudelijk het belangrijkste hoofdstuk van het Schoolplan. De doelen voor de komende 4 jaar.

3.2. Analyse

Analyse (evaluatie) van doelen én eindopbrengsten (leerresultaten) uit afgelopen schoolplanperiode.

Welke doelen gesteld waren

In de bijgevoegde kwaliteitskaarten staan per onderwijsinhoudelijk vakgebied de doelen die wij gesteld hebben voor deze vakken. Deze worden jaarlijks geëvalueerd en aangescherpt.

Of de doelen bereikt zijn, Zo ja: of je daar tevreden mee bent (waarom wel/niet), Welke keuze (gevolgen) dit heeft voor de komende periode

De Theresia school is constant in ontwikkeling. De afgelopen drie jaar is de Theresia bezig geweest om te transformeren naar een school waar eigenaarschap van leerkrachten en leerlingen centraal staat. De gestelde doelen hebben wij daar grotendeels bij behaald en zijn verder aangescherpt voor de toekomst.

De LeerKRACHT! methodiek staat stevig en zorgt voor een duidelijke verbeterstructuur in de school. De verbetergroepen werken onderwijsinhoudelijk aan de verschillende vakgebieden en houden hierdoor het onderwijs actueel en relevant voor de leerlingen. De bijgevoegde kwaliteitskaarten zijn jaarlijks leidend voor de verbetergroepen en bevatten de doelstelling, de voortgang en de ambities op de verschillende onderwijsinhoudelijke vakgebieden.

Dat betekent niet dat we er zijn. Wij stellen voor onszelf ambitieuze doelen op en willen komende jaren een verdere stap gaan maken richting het werken vanuit de intrinsieke motivatie van leerlingen. Hiervoor is het belangrijk dat het spelend leren/ontdekkingsgericht leren en de zelfstandigheid van de leerlingen komende jaren verder worden ontwikkeld.

 [Kwaliteitskaart_21e_ee....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Lekker....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Levo.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_NT2.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Ouderb....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_PBS.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Rekene....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Schrij....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Taal_e....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Techni....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Wereld....pdf](#)

3.3. Doelen voor schoolplanperiode 2019-2023

De ambities voor de komende vier jaar zijn als team gesteld naar aanleiding van de evaluatie schoolplan van de afgelopen periode en zicht nieuwe ontwikkeling die de school wil gaan maken.

Dit onderdeel is de link met het Jaarplan (en jaarverslag) van de school. Elk jaar concretiseren we de doelen uit het Schoolplan verder en/of bereiken we de doelen. Zo werken we jaarlijks aan en met het Schoolplan.

Ambities onze schoolorganisatie 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Ouderbetrokkenheid	Ouders zijn volwaardige partners in de schoolontwikkeling van hun kind Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, MOB-er, IB-er, SMW Middelen: Gemeentelijke subsidie ouderbetrokkenheid (35.000)	-Analyse trendrapportage, - Infoavondvaluatie MOB & team, GROEklas, taalGROEklas communicatie verwachtingen, ouderarena's, leerlingarena's, OR, MR Voortgang monitoren: Ouderarena's SMW groepsgesprek IB Medewerker ouderbetrokkenheid	1. Ouders spreken de Nederlands taal of zijn dit aan het leren 2. Ouders zijn zich bewust dat de ontwikkeling van hun kind zich zowel op school als thuis afspeelt. 3. Ouders zijn op de hoogte van de onderwijskundige uitgangspunten van de school. 4. Ouders zijn jaarlijks twee keer aanwezig in de les van hun kind.	2019 - 2023
Challenges, toekomstgericht onderwijs	Kinderen leren vanuit eigen challenges en die van anderen Gelinkt aan: Dagprogrammering eisvrij & Hofplein jeugdtheater Visie Theresiaschool Inzet: Directie, Hofplein theater, eisvrij Middelen: Subsidie NPRZ (236.970) Subsidie NPO (ca. 700 p.ln. p.jr) Subsidie cultuur van Hofplein Jeugdtheater Eigen formatie	Vanuit leertijd uitbreiding de school in reguliere onderwijstijd binnen Voortgang monitoren: Leerling arena's Leerkracht/coach intervisie Medewerker ouderbetrokkenheid	-Elke leerlingen stelt een eigen challenge -Kinderen zijn intrinsiek gemotiveerd -Ouders worden/zijn actief betrokken in de challenge -Leerkracht/coach helpt de leerling alle ontwikkelingsgebieden aan te raken in zijn/haar challenge -De leerkracht/coach is sterk in de vraagstelling aan kinderen om verdieping van kennis aan te brengen in hun challenge	2019 - 2023

Ambities onderwijskundig beleid 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Spelend/ontdekkend/ada ptief leren vanuit leerlijnen	Kinderen streven ambitieuze doelen na binnen een individueel onderwijsprogramma op maat. De onderwijskundige verbetergroepen zijn gelinkt aan leren vanuit de leerlijnen. Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, IB-er, Didactisch coach, Leerkrachten, MOB-er Middelen: ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	- Bezoek brengen aan een expertschool spelend/ontdekkend leren. - Vorm bepalen Theresiaschool. - Wat is daar voor nodig? (scholing, materieel, personeel) -Onderwijskundige verbetergroepen - Plan van aanpak opstellen en tot uitvoer brengen. Voortgang monitoren: Leerling arena's, Klassenconsultatie Groepsgesprekken IB	1. Er wordt rekening gehouden met verschillen in kinderen. 2. Er is ruimte voor en zicht op talentontwikkeling. 3. De zelfstandigheid en het eigenaarschap van elke leerling is zichtbaar. 4 . Doelen worden ambitieus door leerkracht en kind opgesteld, uitgaand van de leerlijnen. 4. In ieder leerjaar is spelend/ontdekkend leren zichtbaar.	2019 - 2023

Didactiek	De leerdoelen zijn zichtbaar en duidelijk uitgewerkt in de doorgaande lijn. In de groep/leerling wordt steeds gekeken naar passende onderwijsbehoeften. Het nieuwe rekenmateriaal is een doorgaande ontwikkellijn in de bouwen, is concreet en een middel om de doelen te bereiken. Gericht signaleren, observeren en registreren in een vaste klassenroutine gekoppeld aan leerlijnen en doelen levert leerlingen passend onderwijs- en differentiatie in aanbod op LeerKRACHT Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, IB-er, Didactisch coach, Leerkrachten Middelen: ROB, NPO	-Scholing van team leerlijnen, klasroutine, signaleren, observeren, registreren, rekenmateriaal - Lesbezoeken/LeerKRACHT - Lesvoorbereiding/LeerKRACHT -Coaching -Werken vanuit groepsbehoefte <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's Klassenconsultatie Verdiepingssessies Rekenresultaten  Scan-21062510460.pdf	1. Leerdoelen zijn bekend bij leerlingen/leerkracht 2. Methoden wordt gebruikt als bron/leidraad 2. De vaste klasroutine is gekoppeld aan leerdoelen en leerlijnen 3. De leerling ontvangt georganiseerd passend onderwijs 4. Differentiëren in methoden 5. Didactiek concreet gemaakt 6. Kinderen worden continue geobserveerd door leerkrachten op hun voortgang. 7. Wanneer leerkrachten per leerling doelen stellen, in groepsplan gevat, gekoppeld aan activiteiten overeenkomstig de leerlijnen 8. De leerlingen beheersen de rekendoelen beter door het werken met concreet/inzichtelijk rekenmateriaal.	2019 - 2023
-----------	--	---	--	-------------

21e-eeuwse vaardigheden	Leerlingen zijn goed opgeleid- en voorbereid naar de 21e -eeuwse samenleving. De talenten van de leerlingen groeien door dagelijkse veelzijdige talentvoeding en creatieve denkopdrachten. De onderwijskundige verbetergroepen zijn gelinkt aan leren vanuit de leerlijnen. <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool <u>Inzet:</u> Directie, IB-er, Didactisch coach, Leerkrachten, MOB-er <u>Middelen:</u> Subsidie uitvoering dagprogrammering, technieksubsidie	-Leerdoelgesprekken leerkracht/leerling/ouder -Eigenaarschap leerkracht/leerling -Zicht op eigen ontwikkelingsgesprek leerkracht/leerling - Deskundigheidsbevordering -Activiteiten <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's, ouderarena's Klassenconsultatie, Verdiepingssessies	1. Leerlingen werken dagelijks aan hun ontwikkeling in persoonlijke leerdoelen 2. Leerlingen ontdekken hun eigen kwaliteiten 3. Leerlingen worden opgeleid tot eigenaar van hun ontwikkeling 4. Leerlingen leren mediawijsheid in ICT 5. Leerkrachten beschikken over 21e - eeuwse vaardigheden en leren de vaardigheden aan de leerlingen in hun onderwijs	2019 - 2023
LOB	maaktheek, NPO We werken met leerdoelen vanuit het jaarplan LOB <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool <u>Inzet:</u> Directie, Didactisch coach, Leerkrachten <u>Middelen:</u> ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering	-Jaarplan LOB schrijven -STAF -Team <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's Klassenconsultatie Didactisch coach  Scan-21062510460.pdf	1. LOB activiteiten zijn geïntegreerd in ons onderwijs 2. Ouders worden actief betrokken in LOB op school	2019 - 2023

Kunst & Cultuur	Er is samenhang in ons onderwijsaanbod van de kunst- en cultuurvakken. Het onderwijs is geordend rond leergebieden, thema's, contexten, en leervragen van leerlingen in een doorgaande lijn van leerjaar 1 t/m 8 <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool, kerndoelen <u>Inzet:</u> Directie, verbetergroep Cultuur, Didactisch coach, Leerkrachten, ouders, samenwerking eisvrij & Hofplein jeugdtheater <u>Middelen:</u> Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO, aanbod cultuur sector, LOB	-Cultuur coördinator en verbetergroep -Verbetergroep LEVO -STAF -Team -Leerlijn leerjaar 1 t/m 8 bestaand aanbod scannen en analyseren op toepasbaarheid -Focus op zintuigen, de school naar buiten -Teamscholing inventariseren -Leerlijn leerjaar 1 t/m 8 implementeren <u>Voortgang monitoren:</u> Coördinator , Verbetergroep, opstellen kwaliteitskaart Leerling arena's, ouderarena's Klassenconsultatie, Verdiepingssessies	1. Leerlingen leren vanuit verschillende perspectieven op K&C, op verbeeldende en reflecterende wijze zich tot de werkelijkheid te verhouden 2. K&C biedt ontwikkeling in de identiteit en persoonlijke talenten van leerlingen. 3.Ouders worden actief betrokken in K & C op school	2019 - 2023
-----------------	---	--	---	-------------

Wetenschap & Techniek	Er is samenhang in ons onderwijsaanbod van wetenschap & techniekvakken. Het onderwijs is geordend rond leergebieden, thema's, contexten, en leervragen van leerlingen <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool, kerndoelen <u>Inzet:</u> Directie, Didactisch coach, Leerkrachten, ouders, samenwerking eisvrij & Hofplein jeugdtheater en maakotheek <u>Middelen:</u> Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO, aanbod cultuur sector, LOB	-W & T coördinator en verbetergroep -LTU coordinator -STAF -Team -Bestaand aanbod scannen en analyseren op toepasbaarheid -Aanbod indien nodig uitbreiden -Focus op vaardigheden -Aanbod actueel houden <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's, ouderarena's Klassenconsultatie, Verdiepingssessies	1. Leerlingen werken onderzoekend & ontwerpend. leerlingen maken daarbij gebruik van onderliggende vakoverstijgende vaardigheden als reflecteren, samenwerken, 21e-eeuwse vaardigheden, taal- en reken vaardigheden 2. Kennis en inzicht ontwikkelen uit leefwereld van de leerling 3. Leerlingen ontwikkelen houdingsaspecten, kritisch- en creatief beschouwen, oplossingen en antwoorden vinden en deze delen	
-----------------------	---	--	---	--

Burgerschap	Opzetten PBS leerlingen raad met inzet gedragscoach in verbinding met de wijk Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool, kerndoelen Inzet: Directie, gedrag coach, Leerkrachten, ouders, samenwerking eisvrij & Hofplein jeugdtheater, LOB en maakotheek Middelen: Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO, aanbod cultuur sector, LOB	De stem van de leerling in het onderwijsaanbod De leerling is mede eigenaar van- en ervaart sociale veiligheid op school.	1. De gedragsverwachtingen van de leerling zijn in- en buiten de school gelijk 2. Leerlingen hebben kennis gemaakt met een veelvoud van culturen, gewoonten en omarmen diversiteit 3. Leerlingen hebben een basiskennis van de democratische rechtsstaat, vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor- en inzicht van anderen.	2021 - 2023
-------------	---	---	--	-------------

Ambities personeelsbeleid 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	--------	----------------	---------

Deskundigheidsspecialisten	De school is een lerende organisatie en heeft eigen experts op het gebied van rekenen, taal, lezen, spelend leren, gedrag, didactiek en zorg. De deskundigheidsspecialist en zijn gelinkt aan leren vanuit de leerlijnen. De onderwijskundige verbetergroepen zijn gelinkt aan leren vanuit de leerlijnen. <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool <u>Inzet:</u> Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, MOB-er <u>Middelen:</u> ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	-Evalueren met de didactisch, gedrags- en zorgcoach. -Plan van aanpak opstellen aan de hand van de evaluatie en deze met het team bespreken. -Taakprofiel per expert opstellen. <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's, ouderarena's Klassenconsultatie, Verdiepingssessies	1. Wanneer experts en leerkrachten over en weer consulteren. 2. Als experts de scholing hebben die nodig is. 3. Als experts hun rol pakken in het delen van hun kennis en vaardigheden, en deze van het hele team vergroten in een lerende organisatie. 4. De experts worden gefaciliteerd om hun expertise onder schooltijd invulling te geven. 5. Borgen. De invulling van een expert is als profiel in het handboek beschreven.	2019 - 2023
-----------------------------------	---	---	--	--------------------

Spelend leren	De visie spelend leren wordt eenduidig uitgevoerd in een vaste groepsroutine leerjaar 1 t/m 8 <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool <u>Inzet:</u> Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, MOB-er, Prinsentoren <u>Middelen:</u> ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	-Leerdoelen zicht op de leerlijnen -Teamscholing -Coachen op leervragen -Klassen routine -Observeren -Registeren <u>Voortgang monitoren:</u> Leerling arena's, ouderarena's Klassenconsultatie, Verdiepingssessies	1. Wanneer het leerkrachten team methoden kan loslaten voor spelend leren 2. Wanneer het leerkrachtenteam in de leerlijnen van het leerjaar, het leerjaar ervoor- en erna kennen, weten en op coachen. 3. Wanneer elke leerkracht spelend leren inzet op de behoefte van de groep en individu 4. Wanneer de klassenroutine routine is 5. Wanneer in spelend leren ontwikkeling zichtbaar is 6. Wanneer objectief registeren routine is	2019 - 2023
---------------	--	---	--	-------------

Analyseren	Leerkrachten team is deskundig in het analyseren van toetsen <u>Gelinkt aan:</u> Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool <u>Inzet:</u> Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, IEP, Gynzy, Prinsentoren <u>Middelen:</u> ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	-Leerdoelen zicht op de leerlijnen -Teamscholing -Verbinden van resultaten <u>Voortgang monitoren:</u> Leerlingbespreking, Verdiepingssessies	-Wanneer zij toetsen kunnen analyseren door uit te leggen en toe te passen -Wanneer zij vervolgstappen maken op de analyse	2019 - 2023
------------	---	---	--	-------------

Ambities kwaliteitszorg 2019-2023				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD

Zorgstructuur	De leerlingen krijgen vlot de zorg die zij nodig hebben Duidelijkheid in wat de school wel en niet kan bieden Duidelijkheid in wat het netwerk kan bieden en welke discipline. De zorgstructuur is één team van school, schoolexperts, IB, SMW, PPO, CJG, leerplicht, wijkteam en politie Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, SMW en andere samenwerkingspartners, RVKO vliegende brigade Middelen: ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	Meeting met alle disciplines aanvang 2019/2020, werkvorm <u>Voortgang monitoren:</u> Leerlingbespreking, Verdiepingssessies	1. Alle disciplines zijn bereikbaar voor elkaar en op de hoogte van elkaars mogelijkheden 2. Een zorgvraag wordt vlot opgepakt. 3. Gedeelde verantwoordelijkheid, onderlinge verwachtingen worden uitgesproken. 4. Ouders worden vanaf de eerste zorg transparant meegenomen. 5. Jaarlijkse evaluatie casussen. Successen vieren.	2019 - 2023
---------------	---	---	--	-------------

Borgen van kwaliteit	Het proces van borgen op alle gebieden is 100% Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, SMW en andere samenwerkingspartners, RVKO vliegende brigade Middelen: ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	Borgingsbeleid (her)schrijven STAF proces Team proces Verbetergroep proces Voortgang monitoren: Verdiepingssessies Teamoverleg Groepsgesprekken Stafoverleg Directieoverleg	1. Borgen is door de heel organisatie heen geautomatiseerd op alle gebieden en wordt door alle geledingen toegepast 2. Borgen is vast agendapunt bij directie en STAF 3. Kwaliteitskaarten zijn leidend binnen elke verbetergroep en/of kwaliteitskaart	2019 - 2023
Communicatie in- en extern	Communicatielijnen in- en extern verlopen vloeiend transparant en objectief, zonder tijdverlies en ruis Gelinkt aan: Strategisch Beleidsplan RVKO, Visie Theresiaschool Inzet: Directie, IB-er, Didactisch coach, Gedragscoach, Leerkrachten, SMW en andere samenwerkingspartners, RVKO vliegende brigade Middelen: ROB, Subsidie uitvoering dagprogrammering, NPO	Communicatielijnen schrijven STAF Team MR OR Verbetergroep proces Voortgang monitoren:	1. De communicatielijnen zijn zichtbaar en bruikbaar in kaart gebracht 2. De communicatielijnen verlopen volgens de afspraken intern 3. de communicatielijnen worden vooraf met externen besproken en afgesproken 4. De communicatielijnen worden geëvalueerd en bijgesteld	2019 - 2023

4. Onderwijskundig beleid

4.1. Inleiding onderwijskundig beleid

Op de Theresiaschool werken we planmatig aan de algemeen geldende kerndoelen. De kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor rekenen en taal de belangrijkste landelijke leerplankaders in het primair onderwijs. Kerndoelen geven aan wat leerlingen in een bepaald deel van hun opleiding moeten kennen en kunnen. Het zijn streefdoelen met veel ruimte voor eigen invulling. Om scholen meer houvast te bieden, heeft SLO (Stichting Leerplan Ontwikkeling) tussendoelen en leerlijnen ontwikkeld.

De tussendoelen en leerlijnen worden door onze leerkrachten gebruikt om het onderwijs te ontwerpen. Wij onderscheiden ons als school door niet een methode of materiaal centraal te stellen, maar een leerdoel uit een doorgaande leerlijn. Onze leerkrachten zijn professionals die aan de hand van de leerdoelen en leerlijnen bewuste keuzes in hun aanbod maken. Hierbij kan uiteraard gekozen worden om gebruik te maken van bestaande methodes en materialen, waardoor deze meer als bronnenboek kunnen fungeren. Tijdens de lessen maken de leerkrachten gebruik van een kleine, grote en observatieronde waarbij leerlingen doelgericht worden gevolgd. Ook leren de leerlingen hierdoor omgaan met uitgestelde aandacht, wat de zelfstandigheid helpt ontwikkelen.

Sinds 2017-2018 werken wij met PBS (Positive Behavior Support). Wij zijn van mening dat kinderen die op school tot leren komen, in een veilige omgeving zichzelf kunnen zijn. Met PBS maken wij onze leerlingen van jongs af aan duidelijk wat er voor gedrag zichtbaar is om deze veilige omgeving samen te creëren. Het gevolg hiervan is dat leerkrachten in onze klassen toekomen aan lesgeven, en leerlingen kunnen begeleiden op de vlakken waar zij dit nodig hebben.

De komende jaren zullen wij onze onderwijsmaterialen kritisch tegen het licht houden, en waar mogelijk updaten. Hierbij is onze visie op onderwijs leidend. Wij werken toe naar een modern aanbod waarbij leerlingen niet alleen in boeken, maar ook met concreet materiaal en in digitaal lesmateriaal zullen werken en hier de voordelen van gaan gebruiken om zich optimaal te ontwikkelen.

*Toegevoegd:

- Handboek
- Pestprotocol
- SOP
- Matrix Triband verantwoorden
- INK, pestprotocol
- Sociaal veiligheidsplan
- SWOT analyse
- Koersplan ICT
- LekkerFit! beleid

 [SOP Theresiaschool_ge....pdf](#)

 [Pestprotocol_07-2019.pdf](#)

 [Matrix_verantwoorden_T....pdf](#)

 [Managementview Theresi....pdf](#)

 [Koersplan ICT Theresia....pdf](#)

 [RVKO Strategisch verha....pdf](#)

 [SWOT analyse juni 2019....pdf](#)

 [Sociaal Veiligheidspla....pdf](#)

4.2. Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijsaanbod

Wettelijke voorschriften (art.12.2a WPO) en (Toezichtkader OP 1 – Aanbod, OP2 – Zicht op ontwikkeling, OR1 – Resultaten, OR2 – sociale en maatschappelijke competenties).

De basiskwaliteit van de school

De schoolbrede doelstelling en ambitie op referentieniveau:

Lezen: 85% van de leerlingen behaalt het 1F referentieniveau, 35,7% van de leerlingen 2F/1S

Taalverzorging: 85% van de leerlingen behaalt het 1F referentieniveau, 35,7% van de leerlingen 2F/1S

Rekenen: 85% van de leerlingen behaalt het 1F referentieniveau, 35,7% van de leerlingen 2F/1S

Wij gebruiken vanaf schooljaar 2021-2022 het Iep LVS om voortgang inzichtelijk te maken.

De basiskwaliteit van de school staat beschreven in het SOP, Theresia Handboek en de Theresia kwaliteitskaarten

-Hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt(aansluitend op niveau van populatie en opklimmend in niveaus op een wijze die past bij leeftijd van leerlingen) >Verwijzing naar Handboek incl zorgplan & kwaliteitskaarten

-Hoe de school de leerlingen volgt (Leerlingvolgsysteem, betrouwbare en valide toetsen, analyse van stagnatie en bevordering van ontwikkeling door afstemming aanbod) >Verwijzing naar Handboek incl. zorgplan & kwaliteitskaarten

-Hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus (ook met het oog op vervolgonderwijs)>Verwijzing naar Handboek incl. zorgplan & kwaliteitskaarten

-Hoe de school de schoolnorm van eindresultaten bepaalt én behaalt. Wat de eigen norm en ambitie is t.o.v de inspectienorm (passend bij populatie) taal en rekenen/wiskunde. >Verwijzing naar Handboek incl zorgplan & kwaliteitskaarten

-Welke vakken de school aanbied (kernvakken en eigen keuze in aanbod vakken.>Verwijzing naar Handboek & kwaliteitskaarten

-Hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht (burgerschap: pluriforme samenleving, sociale integratie, democratische rechtsstaat)>Verwijzing naar Handboek & kwaliteitskaart Burgerschap

-Wat de school aanbied qua extra ondersteuning.>Verwijzing naar Handboek incl. zorgplan &SOP

-Welke doelen ter ontwikkeling van extra ondersteuning de school biedt.>Verwijzing naar Handboek & SOP

-Met welke partners de school samenwerkt om het onderwijs vorm te geven>Verwijzing naar Handboek &SOP

-Welke onderwijstijd de school hanteert.>Verwijzing naar Handboek & kalender

-Hoe de school omgaat met taalachterstanden NT1 en NT2>Verwijzing naar Handboek & Kwaliteitskaart taal

-Hoe de procedure naar het eindadvies verloopt en ouders en leerlingen worden geïnformeerd over het schooladvies. De school hanteert hierbij een zorgvuldige procedure (OP8 – Toetsing en afsluiting).

>Verwijzing naar Handboek

Toegevoegd:

-SOP

-Theresia Handboek incl. zorgplan

-Theresia kwaliteitskaarten

Toegevoegd 3-7-2021

De schoolweging van de school en de bijbehorende signaleringswaarden (%) voor zowel 1F als 2F/1S (zie onderstaande tabel als voorbeeld).

Schooljaar	Schoolweging	Signaleringswaarde 1F (%)	Signaleringswaarde 2F/1S (%)
2018-2021	37,28	85%	35,7%

De afzonderlijk behaalde percentages op de referentieniveaus van de afgelopen drie schooljaren (2017/2018, 2018/2019 en 2020/2021) op de onderdelen lezen, taalverzorging en rekenen en het gemiddelde van die drie schooljaren (zie onderstaande tabel als voorbeeld).

Let op bij het berekenen van het gemiddelde dat je dit doet op basis van de getallen van die bewuste jaren, niet door het middelen van de percentages

	Lezen		Taalverzorging		Rekenen	
	1F	2F	1F	2F	1F	2F/1S
2017-2018	90,9 %	40,9 %	90,9 %	27,3 %	50 %	9,1 %
2018-2019	100 %	68,2 %	95,5 %	63,6 %	77,3 %	9,1 %
2020-2021	75%	31,3 %	93,8 %	31,3 %	75 %	12,5 %
Gemiddeld	88,6 %	46,8 %	93,4 %	40,7 %	67,4 %	10,2 %

Welke eigen ambitieuze en realistische schoolnormen heb je opgesteld voor de school, die gelden voor het komende schooljaar/de hele schoolplanperiode (2019-2023)? (zie onderstaande tabel als voorbeeld)

	Ambitie		Ambitie		Ambitie	
	Lezen		Taalverzorging		Rekenen	
	1F	2F	1F	2F	1F	2F/1S
2021/2022	85 %	35,7 %	94 %	35,7 %	85 %	35,7 %

 [SOP Theresiaschool_ge....pdf](#)

 [Handboek Theresiaschoo....pdf](#)

 [analyse_schoolnormen_r....docx](#)

4.3. Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Pedagogisch-didactisch klimaat & Schoolklimaat

De school heeft de volgende doelen geformuleerd voor sociale en maatschappelijke competenties:

- Educatief aanbod voor ouders en leerlingen naar het bereiken van 1F op NT1 (opleidingsniveau ouders)
 - Ouderbetrokkenheid als netwerk om als ouders onderling elkaar te vertrouwen en van daaruit elkaar te helpen(verborgen armoede)
- Educatief aanbod voor ouders en leerlingen in NT 2(In de school wordt Nederlands gesproken)
- Ouderparticipatie door een aantal keer per jaar bijwonen van een presentatie, spreekbeurt, boekbespreking of bereikte mijlpaal van het kind.

Didactisch klimaat

De leerkrachten richten zich volledig op het onderwijs zo goed mogelijk aanpassen aan de behoeften, mogelijkheden en beperkingen van iedere leerling. We zijn gericht op het aanpassen van de leerstof ook voor leerlingen met specifieke behoeften (extra zorg). Wij bouwen de leerstof op door uit te gaan, en kennis te hebben van de SLO leerlijnen, om op deze manier betekenisvolle en relevante onderwijssituaties te creëren.

Het pedagogisch didactisch handelen van onze leerkrachten is van cruciaal belang. De leerkracht is de spil om de kinderen tot leren te brengen. De leerkracht weet wat effectief is als het gaat om het geven van instructie en wat niet, weet hoe leerlingen gemotiveerd en betrokken te krijgen en te houden, zorgt voor doelgerichte lessen, gaat om met een langzaam veranderende rol waarbij leerlingen steeds meer de regie krijgen over hun eigen leren, stuurt aan en bij, bepaalt wat nodig is in het leerproces en stuurt bij, voorkomt gedragsproblemen in de klas en op school, zorgt voor effectieve werktijd, zorgt voor coöperatief leren, zorgt voor concrete leersituaties, zorgt dat kinderen honger hebben naar leren en eeuwige verwondering en nieuwsgierigheid.

Het didactisch werkplan wordt 2x per jaar opgesteld en om de 8 weken geëvalueerd. Dit middel gebruiken wij om de leerlingen in kaart te brengen en ze in te schalen op een relevant instructieniveau. Wij vertrouwen op de professionaliteit van de leerkracht om deze inschaling in

de dagelijkse praktijk te hanteren of aan te passen wanneer nodig.

De leerkracht werkt middels het DIM model waarbij de instructie gericht is op de gemiddelde groep uit het didactische werkplan. Door gebruik te maken van een kleine ronde, grote ronde en observatieronde in de verwerking na de instructie worden alle kinderen op hun eigen niveau bediend. Kinderen die een verdere instructie nodig hebben komen tijdens de grote ronde aan bod, kinderen die zelfstandig aan de leerstof kunnen werken krijgen hun feedback tijdens de kleine ronde. Op deze wijze wordt de onderwijstijd van zowel leerling als leerkracht zo efficiënt mogelijk benut.

*Met IB en de leerkrachten monitoren we de voortgang van leerlingen tijdens leerlingbesprekingen.>verwijzing naar Handboek incl. zorgplan

*De didactischcoach, gedragscoach IB-er en directie volgend de IPB cyclus waarin leerkrachten begeleid en gevolgd worden in hun didactische competenties. >verwijzing naar Handboek incl. zorgplan & RVKO IPB beleid

*Monitoring wordt uitgevoerd met partnersSV GIO. In dit naschools sport- en onderwijstraject van twintig weken volgen kinderen met een leerachterstand, uit groep 7 en 8 Leerlingen sportlessen en werken in groepen van vijftien eens per week twee uur aan begrijpend lezen, spelling en rekenen. De doelen en voortgang wordt afgestemd met de school.

*Van de VO scholen horen we terug hoe het met de leerlingen gaat en of de leerlingen het afgegeven advies vervolgen.

Fijn schoolklimaat

De Theresiaschool is een school die een veilige plek wil zijn voor kinderen. Een plek waar zij in een duidelijke structuur eigenaar leren te zijn van hun eigen ontwikkelingsweg en ongedwongen kunnen leren. Waar ouders en leerkrachten elkaar ontmoeten en samenwerken aan de belangen van het kind en waar de schoolleiding klaar staat om mee te denken en vragen te beantwoorden. Zo werken we intensief samen zodat kinderen zich veilig voelen en daardoor ruimte hebben om te leren met plezier.

Wij leren kinderen omgaan met de prikkels die vanuit de samenleving op hen afkomen. Wij vinden het belangrijk dat zij na hun schooltijd op De Theresiaschool als zelfbewuste tieners het vervolgonderwijs ingaan, kunnen samenwerken met anderen, weten waar ze zelf goed in zijn en daarin hulp kunnen bieden, hulp durven vragen waarin ze dat zelf nodig hebben, op respectvolle wijze problemen benaderen en die met interesse de wereld tegemoet treden. Op die manier leren wij onze leerlingen op een verantwoorde manier op beide benen te staan, de juiste keuzes te maken. We leren onze leerlingen in hun omgeving zorg te dragen voor anderen en de plek waar ze spelen en wonen.

We bereiken dit door * Veiligheid *Groei *Vertrouwen *Samen *Plezier *Duidelijkheid in gedragsregels, betrokkenheid van leerlingen, voorbeeldgedrag van leraren, de inrichting van het gebouw, toezicht ook in vrije momenten en intensieve samenwerking met externe partners/vakleerkrachten.

Gewenst gedrag, een veilig schoolklimaat voor kinderen, ouders en team

Op de Theresiaschool conformeren alle betrokkenen van het kind, en hen die verbonden zijn aan de school, zich aan duidelijke gedragsverwachtingen die er gelden. Deze verwachtingen zijn als visuele afbeeldingen zichtbaar in de school en de schoolpleinen. Alle betrokkenen aan de school verbonden handelen naar deze gedragsverwachtingen, de grondhouding van PBS, Positive Behavior Support. Dit is een brede succesvol gebleken sociale aanpak voor het bevorderen van gewenst gedrag op het niveau van de school, klas, leerkracht, leerling, ouders en de wijk waarin iedereen op respectvolle wijze elkaar benaderd, elkaar aanspreekt en met- en van elkaar leert.

Als gedrag op respectvolle wijze uitblijft, wordt er gehandeld volgens de regels en afspraken die gelden bij ongewenst gedrag verbaal en/of fysiek of pestgedrag. Het is nodig om de grenzen van wat acceptabel is duidelijk aan te geven. Voor de kinderen gelden hiervoor grenzen in niveaus. Bij elk niveau worden ouders betrokken als educatief partner.

Monitoring

*Monitoring wordt gevolgd door SCOL en PBS doelen>verwijzing naar Handboek incl. zorgplan, pest-gedragsprotocol & SWPBS Theresiaschool

*In samenwerking met SMW & de wijkagent worden trajecten voor jongeren afgestemd. In gezamenlijke monitoring wordt de leerling op school en daarbuiten gevolgd in het hulptraject of wordt hulp bijgesteld of opgeschaald. >verwijzing naar Handboek incl. zorgplan

*In samenwerking met de leerplichtambtenaar monitoren we de aanwezigheidsplicht van de leerlingen.>verwijzing naar Handboek incl. zorgplan

*In samenwerking met het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) monitoren we het welzijn van leerlingen door afroep van het CJG aan de ouders. >verwijzing naar Handboek incl. zorgplan

*In samenwerking met de schoolmaatschappelijk werkster monitoren we het welzijn van kinderen en ouders.>verwijzing naar Handboek incl. zorgplan

Toegevoegd:

-Handboek incl. zorgplan
-Pest- en gedragsprotocol
-SWPBS Theresiaschool

 [Pestprotocol_07-2019.pdf](#)

 [Handboek_Theresiaschoo....pdf](#)

 [SWPBS_Theresiaschool.pdf](#)

Educatief partnerschap

De scholen van de RVKO willen graag een educatief partnerschap aangaan met ouders of verzorgers om de ontwikkeling van de kinderen te versterken. We vinden het belangrijk dat er hierbij sprake is van wederzijdsheid: enerzijds betrokkenheid van de school en anderzijds betrokkenheid van de ouders. Wanneer school en ouders op die manier als partners samenwerken aan het creëren van optimale omstandigheden voor de ontwikkeling en het leren van kinderen, dan spreken we van educatief partnerschap. Specifiek richt dit partnerschap zich op drie domeinen: pedagogisch, organisatorisch en democratisch. We zijn ervan overtuigd dat ouders en school samen meer kunnen bereiken in de opvoeding en het onderwijs van kinderen dan ieder voor zich. Door samen te werken kunnen we de ontwikkeling van kinderen tot levenskunstenaars versterken.

Op de Theresiaschool wordt op verschillende manieren vorm gegeven aan educatief partnerschap. Ouders werken samen met de leerkracht aan een doorgaande ontwikkellijn van het kind. Er is één gezamenlijk doel; de totale ontwikkeling van het kind versterken! Educatief partnerschap, vrijheid in gebondenheid, komt tot uiting in ouder/leerkracht gesprekken, ouder/kind- en leerkracht gesprekken, ouderbetrokkenheid in aanwezigheid op school met behaalde doelen van het kind, spreekbeurten en boekbespreking. We verzoeken ouder om één keer per jaar een presentatie in de klas van hun kind te geven over het werk of hobby van de ouder. Ouderbetrokkenheid is er in samenwerking met MOB en voor het organiseren van feesten, rijden en begeleiden naar culturele uitstapjes en bezoek aan bedrijven vanuit LOB.

4.4. Veiligheid

Veiligheid

De school draagt zorg voor de veiligheid van leerlingen. Dit staat uitgebreid beschreven in het sociaal Veiligheidsplan

Het uitgangspunt voor het garanderen van de veiligheid van onze leerlingen en onze leerkrachten betreft het preventief inzetten van de PBS methodiek. Hierin is schoolbreed zichtbaar op school-, klas en individueel niveau welk gedrag wij als normaal en gewenst beschouwen. Ook het inzetten van de WIJ training aan het begin van het schooljaar in groep 5 t/m 8 zorgt voor het preventief aanpakken van gedrag en werkhouding door gewenst gedrag niet als vanzelfsprekendheid te zien, maar dit bewust te benoemen, voor te doen en te oefenen.

In de school hebben wij een gedragscoach aangesteld (Manisha Khoenkhoen). Zij is zowel preventief als in geval van incidenten betrokken.

Onderstaande aandachtsgebieden staan uitgebreid beschreven in het bijgevoegde Sociaal Veiligheidsplan.

- optreden van schoolleiding bij incidentenincidentenregistratie.
- beleid sociale media
- afstemming met actoren buiten de school

Benoem hier wél (wettelijk verplicht):

- Coördinator veiligheidsbeleid en pesten: Manisha Khoenkhoen (gedragscoach)
- Aanspreekpunt pesten: Manisha Khoenkhoen (gedragscoach)
- Monitor sociale veiligheid: SCOL (2x per jaar meting door leerkrachten, groep 6, 7 en 8 nemen vragenlijsten ook bij leerlingen af)
- Aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling; Chiqueta Augustin intern begeleider (IB-er)

Toegevoegd:

- Sociaal Veiligheidsplan

 [Sociaal_Veiligheidspla....pdf](#)

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

We werken op school volgens de vijf stappen van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. In de meldcode staat wie wanneer welke stappen zet bij een vermoeden van huiselijk geweld of kindermishandeling. Bij vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling geven we een signaal af in de verwijzindex (SISA).

Op school hebben we een getrainde aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling, die extra deskundigheid heeft op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling, het thema terugkerend onder de aandacht brengt bij het schoolteam en als klankbord en ondersteuner fungeert voor collega's.

Van leerkrachten wordt verwacht dat ze signaleren, dat ze ontwikkelingen en signalen waarover ze bezorgd zijn vastleggen en dat ze dit tijdig delen met de aandachtsfunctionaris binnen de school. Leerkrachten, aandachtsfunctionarissen en andere onderwijsprofessionals kunnen een betrouwbare volwassene zijn voor een kind en hem of haar steun bieden, zodat het gevoel van veiligheid van het kind vergroot wordt.

Voor meer informatie over het werken met de meldcode verwijzen we naar het 'plan van aandacht & protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling' van de RVKO.

4.5. Eigen opdrachten voor onderwijs

Eigen opdrachten voor onderwijs

De Theresiaschool kiest voor eigen opdrachten/keuzes in haar onderwijs(aanbod) en eigen aspecten van kwaliteit die we daarin hanteren. Wij onderscheiden ons op het gebied van toekomstgericht onderwijs & gepersonaliseerd leren.

Eind groep 8 willen we dat leerlingen zijn klaargestoomd voor de maatschappij. Zij weten dan waar zij zelf goed in zijn en kunnen en durven daarin andere hulp bieden, weten waar hun leerdoel ligt en kunnen en durven daarin andere om hulp te vragen, hebben geleerd te filosoferen en discuseieren ook met volwassenen, durven en kunnen te reflecteren op zichzelf, kunnen andere objectief feedback geven,

kunnen samenwerken, zijn creatief van geest en denken in mogelijkheden, zijn zich bewust wat een voorbeeldfunctie is in de maatschappij, staan open en hebben respect voor alle religies en culturen.

De RVKO heeft als doel om de brede ontwikkeling van kinderen te stimuleren.

Door extra middelen vanuit de dagprogrammering geeft de Theresiaschool vorm aan brede ontwikkeling voor kinderen:

Persoonlijk leerdoel

De leerlingen werken bij aanvang van de dag 15 minuten aan een persoonlijk leerdoel. Dit leerdoel is opgesteld door de leerling, in samenwerking met de leerkracht. De leerling bepaalt zelf wat hij/zij concreet (in maatschappelijke vaardigheden) wil leren en welk doel daarbij hoort. De leerkracht coacht in gesprek met de leerling de voortgang en de richting naar het behalen van het doel. De leerlingen weten daarnaast ook in de klas welke doelen centraal staan. De doelen zijn zichtbaar in het klaslokaal. Ouders worden via Social Schools op de hoogte gehouden welke doelen in de klas centraal staan.

Afstudeerproject

Leerlingen van groep 8 werken vanaf mei aan een afstudeer project. Ook na het definitief advies willen we de kwaliteit van ons onderwijs uitdagend - en op niveau houden. Leerlingen kiezen alleen, in een duo of trio een onderwerp waarin ze zich willen verdiepen. Het afstudeer project moet voldoen aan een aantal criteria voor het theoretisch werkstuk, waarin ook taalverzorging (spelling, zinsbouw) getoetst wordt, en aan criteria die gesteld worden aan de creatieve verwerking in 3D en de eindpresentatie ervan in de klas en aan ouders.

Eigenaarschap/zelfstandigheid

Om het zelfvertrouwen bij leerlingen te bevorderen en het eigenaarschap bij hen te versterken, stellen wij met de leerlingen passende doelen. Het werken aan persoonlijke- en beheersingsdoelen zien we als een goede strategie om leerlingen zelfstandiger te laten functioneren, en hun intrinsieke motivatie en zelfvertrouwen te vergroten. Daarbij is het zinvol om samen met leerlingen haalbare doelen te formuleren en deze op te nemen in de individuele ontwikkelplannen. Ook dat komt de zelfstandigheid van leerlingen ten goede. Regelmatige toetsing (met een leerlingvolgsysteem) en procesgerichte feedback zijn bevorderend voor de leerprestaties en voor eigenaarschap bij leerlingen. De focus ligt op de leertaak, op groei en ontwikkeling. Om informatie te krijgen over het leerproces en leervorderingen van de leerlingen zetten we diverse vormen van evaluatie en toetsing in op meerdere momenten tijdens het leerproces.

In de klassen worden met dagelijkse regelmaat zelfstandige werkmomenten ingepland waarbij leerlingen zelf een planning in de hogere groepen en keuze in de lagere groepen moeten maken. Er is in deze zelfstandig werklessen een minimum aan werk dat af moet zijn en daarbij krijgen leerlingen zelf een steeds grotere verantwoordelijkheid in hoe deze momenten in te delen. Na de start van de dag in de eigen groep gaan leerlingen uiteen voor hun lessen/instructies, verdieping, in-oefening en verwerking in de bouw. Leerkrachten van de bouw volgen alle leerlingen met eigen devices. De dag wordt afgesloten in de eigen groep.

LekkerFit!

Wij zijn een LekkerFit! school. Wij werken volgens de principes van het Lekker Fit! programma. Dit betekent 3 bewegingslessen gymnastiek per week, een dagelijks half uur beweging tijdens het buitenspelen door de inzet van een sport- en spel-leerkracht en het belang hechten aan gezonde voeding. In de ochtend wordt door alle kinderen fruit gegeten, de lunch bestaat uit een gezonde maaltijd (brood, groente, fruit) en traktaties worden ook geacht zich binnen het LekkerFit! principe te verantwoorden. *Met meer aandacht voor bewegen, gezonde voeding en gezonde leefstijl alle kinderen LekkerFit!*

Meedoen aan LekkerFit? heeft volgens ons ook een positief effect op de cognitieve resultaten van de leerlingen. Zit je goed in je vel, dan is het makkelijker om je aandacht te vestigen en je te concentreren op je schoolwerk. > *verwijzing naar beleid LekkerFit!*

Bliksemstage loopbaanoriëntatie.

Leerlingen uit groep 7 en 8 van de Theresia gaan jaarlijks op een bliksemstage bij verschillende bedrijven in Rotterdam. Via deze bliksemmstages maken leerlingen kennis met verschillende werkvelden. Naast het "in de keuken kijken" bij bedrijven ervaren leerlingen ook de werkeethiek die nodig is om bij deze bedrijven te kunnen werken. De bliksemmstages worden voorbereid in de klas. Hier staat dan vooral centraal wat de verwachtingen van de leerlingen zijn, maar wordt ook de verwachting van het bedrijf dat wordt bezocht kenbaar gemaakt. Welke kleding draag je naar een stageadres? Hoe spreek je je leidinggevende aan? Hoe sta je klanten te woord? Achteraf worden de stages geëvalueerd. Hoe vonden leerlingen de ervaring? Zien zij zichzelf hier in de toekomst werken? Wat moet je in huis hebben om hier te functioneren? De evaluaties van de kinderen worden ook met de bezochte bedrijven gecommuniceerd. Een jaarplan LOB volgt.

TaalGROEIklas > verwijzing document TaalGROEIklas

GROEIklas > verwijzing naar document GROEIklas

Challenges dagprogrammering > verwijzing naar plan dagprogrammering

Toegevoegd:

- Matrix Verantwoorden
- Plan Theresiaschool dagprogrammering
- GROE**klas
- Taal **GROE**klas

 [Matrix_verantwoorden_T....pdf](#)

 [Taal_Groeiklas_Theresi....pdf](#)

 [GROEiklas_gedrag_en_co....pdf](#)

 [Theresia_Visieplan_dag....pdf](#)

4.6. Voorschool en VVE

Voorschool en VVE Puk & KO

De Theresiaschool heeft een eigen peuterspeelzaal (Puk & Co, Skpr). Deze is op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag geopend. Voor de meeste kinderen is de doorstroom naar de kleuterklas op de Theresia een logisch gevolg maar dit is geen verplichting. Wel is er duidelijk sprake van een doorgaande lijn in ontwikkeling wanneer kinderen via de peuterspeelzaal doorstromen naar de kleuterklas op de Theresia.

De werkwijze van de peuterspeelzaal is vergelijkbaar met die in de kleuterklassen. Ook de peuterleidsters zijn meegegaan in het spelend leren traject en richten hun klas op deze manier in. Kinderen die doorstromen naar de kleutergroepen herkennen hierdoor al bepaalde aspecten waardoor het wennen aan een nieuwe groep tot een minimum wordt beperkt. De nadruk in de peuterspeelzaal ligt daarnaast, gezien onze populatie, voornamelijk op het uitbreiden van de woordenschat, om de taalachterstanden zo veel mogelijk weg te werken voordat de kinderen gaan starten in groep 1.

Doordat kinderen op jonge leeftijd al in beeld komen, zijn wij er ook snel bij om ouders met mogelijke taalachterstanden te begeleiden naar onze taalklas. Ouders worden door de peuterleidsters regelmatig meegenomen de klas in om hier met hun kinderen te spelen en de schoolwereld te ontdekken. Dit is ook gelijk het moment om te signaleren of ouders zich aan zouden kunnen melden voor de taalklas. Onze doelstelling is daarin: alle ouders moeten een gesprek met de leerkracht van hun kind kunnen voeren over de voortgang op school, en bij een dokter aan kunnen geven wat er met hun kind mankeert wanneer deze ziek is.

Toegevoegd:

- beleidsplan VVE.

 [Beleidsplan_VVE.pdf](#)

5. Personeelsbeleid

5.1. Inleiding personeelsbeleid

(art 12.3a en b WPO) en (KA2 – Kwaliteitscultuur)

Dit hoofdstuk bevat alle wettelijke verplichtingen van zaken die de school op personeelsgebied beschreven moet hebben. Een heleboel dingen hiervan zijn eigenlijk dingen die in een 'Handboek' zouden kunnen, maar toch van de wet in het Schoolplan moeten. Wijs is om hier de kern weer te geven en vervolgens te verwijzen naar de beleidsplannen die er op dit gebied al zijn.

De eerste paragraaf gaat over bevoegdheid en bekwaamheid en is bestuursbreed hetzelfde op alle scholen, aangezien het personeel in dienst is bij de RVKO en niet bij de school zelf.

De volgende twee paragrafen gaan over de school zelf. Immers, er zijn specifieke afspraken of doelen op de school waar specifieke bekwaamheden gewenst zijn (en soms ook bevoegdheden, denk aan jenaplan/montessori/dalton-opleidingen, maar ook vakleerkrachten). Bovendien heb je op school afspraken over pedagogisch en didactische handelen (bijvoorbeeld: "zo geven wij op school een rekenles") die aangeleerd, onderhouden en overgedragen moeten worden.

5.2. Personeelsbeleid RVKO

Personeelsbeleid RVKO

De school maakt onderdeel uit van de RVKO en derhalve zijn de medewerkers in dienst van de RVKO. Binnen de RVKO is iedere medewerker bevoegd voor de functie waarin hij of zij is aangesteld. Daarnaast hechten wij er als katholiek bestuur waarde aan dat medewerkers in het bezit zijn van de GoLev-akte. Alle schoolleiders staan geregistreerd in het schoolleidersregister en voldoen aan de bevoegdheids- en professionaliseringseisen.

De RVKO beschikt over een gedegen (strategisch) personeelsbeleid. Op organisatieniveau wordt van werving & selectie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst stevig ingezet op duurzame inzetbaarheid (vitaliteit + professionaliteit) van alle medewerkers. De Handreiking Professioneel Gedrag (integriteitscode) is de leidraad voor het professioneel handelen van alle medewerkers van de RVKO.

Vanuit de visie van de RVKO op de lerende organisatie, wordt in ruime mate aandacht en middelen besteed aan de gezamenlijke en individuele professionele ontwikkeling (bekwaamheid) van de medewerkers. Op de behoefte van deskundigheidsbevordering van medewerkers wordt afgestemd op basis van de in de IPB-cyclus (Integraal Personeelsbeleid) geconstateerde persoonlijke ontwikkelpunten met de volgende prioritering:

- oplossen van professionele hiaten
- ontwikkeling benodigd voor specifieke taakstelling
- ontwikkeling op basis van ambitie en affiniteit.

De RVKO investeert fors in professionalisering: met jaarlijks € 500,- per fte en € 3.000,- euro per schoolleider is dat ruim boven het gestelde minimum. Er is sprake van een uitgebreid nascholingsaanbod i.s.m. de Thomas More Hogeschool en de Thomas More Leiderschapsacademie. Daarnaast biedt de RVKO de mogelijkheid om op schoolniveau te werken aan professionaliteit middels gericht aanbod van onder andere Coaches verbetercultuur (o.a. expertcoach LeerKRACHT), Didactische coaches en Bovenschools schoolopleiders.

De verdeling tussen mannen en vrouwen in schoolleidersfuncties binnen de RVKO is in de afgelopen vijf jaren gemiddeld m1,0 : v2,5. De RVKO is hier tevreden mee. Vrouwen en mannen worden gelijke kansen geboden waar het gaat om professionalisering en doorstroom naar leidinggevende functies.

Verdere en gedetailleerde informatie over het personeelsbeleid van de RVKO, is voor schooldirecties en medewerkers beschikbaar op:

<https://rvko.sharepoint.com/organisatie/vademecum/personeel/Paginas/default.aspx>

5.3. Personeelsbeleid school

Personeelsbeleid School

(art 12.3c WPO)

Het schoolteam is eigenaar van de onderwijskundige ontwikkeling die de school doormaakt. Het beleid van de school is elke dag een beetje beter en wij maken het verschil!

De school heeft keuzes gemaakt in haar onderwijskundig beleid (zie H3 en met name paragraaf 3.4). De onderwijskundige keuzes vragen om team- en individuele ontwikkeling en het uitdragen van onze duidelijke visie.

LeerKRACHT!

Wij zijn een lerende organisatie die werkt vanuit de uitgangspunten van LeerKRACHT! Deze laten zich het beste typeren door de uitspraak: *Iedere dag een stukje beter.*

LeerKracht! werkt vanuit een vaste cyclus van het bord, verdiepingssessies, gezamenlijke lesvoorbereidingen, lesbezoeken en feedbackgesprekken.

Het bord dient als een methodiek om vergadertijd zo efficiënt en effectief mogelijk in te delen. Aan het begin van elke periode stellen wij voor zowel de onder/midden- en bovenbouw doelen op met het leerkrachtenteam. De doelen worden zo omschreven dat de daaruit voortkomende acties voor elke leerkracht duidelijk zijn. De doelen worden gesteld vanuit de jaarplan doelen, die weer vanuit het schoolplan zijn afgeleid. >verwijzing naar Theresia handboek 2c

IPB traject

Wij hanteren het RVKO ipb traject. Functiëring- en popgesprekken worden gevoerd door de directeur of adjunct-directeur. Beoordelingen worden geschreven door de directeur ook mondeling in een gesprek door de directeur medegedeeld. Het personeel vult voor zowel de functiëring- als voor de popgesprekken het format-formulier vooraf in en stuurt dit vooraf op naar de gesprekspartner van de directie. Tijdens het gesprek worden afspraken en besprekpunten door het personeelslid zelf genotuleerd en vervolgens in de formats verwerkt. Deze versie wordt nog eenmaal gescreend en eventueel door de gesprekspartner aangevuld waarna een getekend exemplaar zowel digitaal als fysiek in de dossiermap wordt bewaard. Beoordelingen worden getekend voor akkoord of gezien en ook getekend bewaard in de dossiermap. Aan een ipb gesprek gaat altijd een klassenconsultatie vooraf, deze kan onaangekondigd worden afgelegd. De gedetailleerde afspraken inzake het ipb traject>verwijzing naar RVKO personeelsbeleid & Theresia handboek 2c

Professionalisering/ Nascholing schoolbreed + individueel

Professionalisering is een vast onderdeel van de normjaartaak. Voor een fulltimer staan er 177 uur per jaar gereserveerd (parttime naar rato). Deze worden in samenspraak met de directie ingevuld. Een deel van deze uren wordt gebruikt voor verbeter- en scholingstrajecten die vanuit het schoolplan en daaruit voortvloeiend jaarplan komen. Denk hierbij aan scholing in bijvoorbeeld spelend leren, kennis van de leerlijnen maar ook de contactmomenten binnen LeerKRACHT!

Personeel dat zelf een nascholing of vervolgstudie wilt volgen wordt gestimuleerd dit aan te geven bij directie. In overleg is hier veel mogelijk. De RVKO kent een uitgebreide nascholingsgids met een breed aanbod. Ook cursussen of opleidingen buiten dit aanbod kunnen in overleg gevolgd worden. Voor de bekostiging van de nascholing kunnen leerkrachten zich wenden tot de RVKO (via directie) en de lerarenbeurs. De directie, eventueel in overleg met de bovenscholen manager, bepaalt hierbij of de gewenste professionalisering ten dienste van de school/vereniging kan worden gerekend en of de bekostiging vanuit de school/vereniging daarbij noodzakelijk is.

>Verwijzing naar RVKO personeelsbeleid

Inwerken van nieuwe collega's

Nieuwe collega's beginnen binnen de RVKO met een intensiever IPB traject van 3x 6 weken. Daarnaast krijgen nieuwe collega's in hun NJT extra uren toebedeeld om zich de werkwijze van de Theresia eigen te maken. Concreet houdt dit in dat zij in hun eerste jaar niet deelnemen aan werk- en verbetergroepen. Nieuwe collega's worden in de inwerkweek door ervaren collega's begeleid in de werkwijze van met name PBS, om een schoolbrede werkwijze en hantering te garanderen. Schoolmaatschappelijk werk (SMW) organiseert voor nieuwe collega's jaarlijks een informatiebijeenkomst waarbij de rol, maar ook de werkwijze van schoolmaatschappelijk werk wordt besproken.

>Verwijzing naar RVKO personeelsbeleid & Theresia handboek 3

Beleid op onderwijskundige ontwikkeling

Onderwijskundige teamontwikkeling leidt naar een doorgaande lijn in onderwijskundige ontwikkeling en borgt de kwaliteit. Professionalisering wordt afgestemd in de koers van het meerjaren beleidsplan. Individuele professionalisering wordt afgestemd naar leerkracht competenties en gebeurt in samenspraak met de leerkracht, directie, IB-er, didactisch- en gedragscoach.

Ambities als opleidingsschool

Wij vinden het belangrijk om toekomstige collega's de kans en ervaring op te laten doen in de praktijk. Voorwaarde is dat er in de formatie ruimte is voor begeleiding door didactisch- en gedragscoach en de student naast een ervaren didactisch- en pedagogisch sterke leerkracht in de groep kan staan.

Wij ambiëren het leerkrachtenteam op te leiden in didactisch en/of pedagogisch expertise.

Toegevoegd:

-Theresia handboek

5.4. Pedagogisch en didactisch handelen

Pedagogisch en didactisch handelen

(art 12.3d WPO) en (SK2 – Pedagogisch klimaat, OP3 – Didactisch handelen)

Op school zijn er afspraken over pedagogisch en didactische handelen(bijvoorbeeld: “zo geven wij op school een rekenles”). Collega's in de school worden geacht te werken volgens de afspraken zoals die in de school over onderwijskundig beleid en over pedagogisch & didactisch handelen zijn beschreven in het Theresia handboek. Deze afspraken moeten door de collega's aangeleerd, onderhouden en overgedragen worden. Dit doen wij door het jaarlijks doorlopen van de afspraken in het handboek met de STAF(bouwcoördinator, gedrag- en didactisch coach en IB-er, adjunct en directeur).

*De vaardigheden van het personeel*in het uitvoeren van de afspraken pedagogisch en didactisch handelen worden onderhouden middels een taakverdeling van de STAFleden. Alle afspraken worden 3x per jaar bekeken middels lesbezoek/observatie. Deze momenten zijn gekoppeld aan de periode van groepsbesprekingen en IPB.

Er wordt gekeken naar de opbouw van de instructielessen, groepslessen en individuele lessen (methodes), differentiatie, bekijken van de vaste klassenroutine, het lopen van de rondes en het inzetten van effectieve leertijd en leerrendement. Na een observatie/lesbezoek ontvangt de leerkracht feedback.

Het personeel wordt structureel gefaciliteerd met begeleiding en professionalisering daarmee in staat gesteld om haar onderwijskundige en ped.-didactische taken goed uit te voeren.

Gedurende het schooljaar zijn er inloopsprekuren of op afspraak bij IB, gedrag- en didactisch coach. Observeren in de groepen kan ook op aanvraag vanuit de leerkracht of vanuit IPB. Vanuit het bord Leerkracht organiseren de leerkrachten onderling lesbezoeken en feedbackgesprekken.

*Nieuwe collega's doorlopen een inwerkprogramma.*Zij krijgen scholing en professionalisering voor een goede basisstart en vervolgens aan te sluiten in het pad van ontwikkeling van het team en de school. Dit programma doorloopt de nieuwe collega met de didactisch coach tot aan kerst. (immers, die moeten de schooleigen afspraken eigen maken), handboeken met afspraken, e.d., maar ook nascholing in het gebruik van bepaalde lesmethodes en/of devices en software. Op de Theresiaschool krijgen nieuwe collega's een spoedcursus PBS, spelend leren en werken vanuit de leerlijnen. >verwijzing naar Theresia handboek

Toegevoegd:

-Theresia handboek

6. Kwaliteitszorg

6.1. Inleiding kwaliteitszorg

(art. 12.4 WPO)

De processen kwaliteitszorg bewaken (afspreken, evalueren en borgen)

Hoe we afspreken (vaststellen) hoe doelen worden bepaald en welke maatregelen ter verbetering worden genomen

Startegisch beleidsplan RVKO, Meerjarenplan van de school, jaarplan van de school.

Aan het eind van elk schooljaar is er een teammiddag DATAWALL. In de DATAWALL worden alle inhoudelijke verbetergroepen geëvalueerd op behaalde doelen en aanbevelingen. De evaluaties gaan met het IB eindverslag in een werkvorm beurtelings langs bouw doorbroken groep.

De groepen kijken kritisch naar de evaluatie van de verbetergroep. Zij vullen daarop nieuwe doelen aan en/of stellen kritische vragen.

Daarnaast wordt het IB eindverslag gelegd. Het bepalen van de doelen is een teamverantwoordelijkheid. Het hele team is eigenaar in het tot stand komen van de doelen in elke verbetergroep/kwaliteitskaart. De verbetergroep presenteert aan het einde van de DATAWALL de definitieve evaluatie en daarmee het plan met de doelen voor het nieuwe jaar.

Hoe het proces van borgen verloopt

De verbetergroep werkt gedurende het schooljaar met de kwaliteitskaart. Hierin staan de doelen en stelt de verbetergroep het proces naar de doelen toe. Het team wordt eigenaar gemaakt van het proces naar de doelen in bordsessies en/of verdiepingssessies. De STAF bewaakt het proces in inhoud en tijdspad. Voor elke stafvergadering koppelt elke verbetergroep de stand van zaken in de verbetergroep terug aan de STAF. In de STAF worden de kwaliteitskaarten bekeken op inhoudelijk proces en tijdspad. De verbetergroep ontvangt daarover feedback.

De rol van het bestuur/de BM'er in de kwaliteitszorg

De BM'er komt elke periode één of meerdere keren op school om de voortgang met de directie te bespreken. De directie stelt zelf ontwikkelpunten ter discussie met de BM'er en/of vraagt feedback.

Kwaliteitszorg komt in het Toezichtkader van de Inspectie in bijna alle standaarden terug:

- OP2 – Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- OR1 – Resultaten
- OR2 – Sociale en maatschappelijke competenties
- OR3 – Vervolgsucces
- KA1 – Kwaliteitszorg
- KA2 – Kwaliteitscultuur
- KA3 – verantwoording en dialoog.

6.2. Kwaliteitszorg RVKO

Kwaliteitszorg RVKO

Het Bestuur van de RVKO is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs in haar scholen. Het onderscheid dat de inspectie maakt tussen wat moet (de basiskwaliteit) en wat een bestuur wil (de eigen kwaliteitsambities) biedt de RVKO de ruimte voor een eigen koers. Die koers wordt samen met de scholen opgesteld en uitgewerkt in het strategisch beleidsplan.

De RVKO stimuleert een kwaliteitscultuur waar werken aan verbetering vanzelfsprekend is en is zich bewust van de voorbeeldrol die het bestuur daarin zelf vervult.

In het Strategisch beleidsplan en de uitwerking daarvan in de jaarplannen maakt het bestuur zichtbaar welke verbeteringen zij binnen de planperiode wil realiseren. Voor de uitwerking op schoolniveau vormt de specifieke context van de school het vertrekpunt om de on- onderhandelbare doelen uit het strategisch beleid vorm te geven. De schoolplannen laten zien op welke onderdelen van het onderwijs de school haar ambities richt.

Om de ontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen zet het bestuur verschillende middelen in die in een cyclisch proces worden gebruikt om de onderwijskwaliteit te monitoren, ambities te stimuleren en waar nodig bij te sturen. Met deze werkwijze zorgt de RVKO dat de basiskwaliteit van het onderwijs op de scholen op orde is (deugdelijkheidseisen), dat kwaliteitszorg en financieel beheer op orde zijn en dat het verbeterpotentieel binnen de vereniging volledig wordt benut en de ambities worden bereikt.

In onderstaand schema is dit cyclische proces weergegeven. Hierin staan weergegeven welke vaste en variabele overlegmomenten er zijn tussen school en bestuur om het proces van ontwikkeling en verbetering te bewaken, alsmede de wettelijke partners in de verantwoording ((G)MR, RvT, Inspectie van het onderwijs).

 [Onderwijskwaliteitpost....jpg](#)

6.3. Kwaliteitszorg school

Kwaliteitszorg school

(art. 4a WPO)

De basiskwaliteit bewaakt

- dat het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van de leerlingen in de voortgang van hun ontwikkeling
- Het ononderbroken ontwikkelingsproces van leerlingen
- en maakt gebruik van een leerling- en onderwijsvolgsysteem

Door middel van observaties (oa Bosos), methode-gebonden toetsen, CITO-toetsen en contactmomenten tussen ib en leerkrachten volgt de Theresiaschool vorderingen van leerlingen en wordt het onderwijs afgestemd op het niveau en de behoefte van de individuele leerlingen. De toetsresultaten worden verwerkt in een digitaal leerlingvolgsysteem (parnassys en resultatenmonitor). Deze toetsen meten de vorderingen op het gebied van rekenen, taal (technisch lezen, begrijpend lezen, spelling), informatieverwerking en wereldoriëntatie. De resultaten wegen mee bij de advisering voor voortgezet onderwijs. Daarnaast volgen wij in de groepen 3 t/m 8 de sociaal emotionele ontwikkeling met behulp van de methode Scol. De intern begeleider bewaakt het onderwijsleerproces van alle kinderen samen met de groepsleerkracht, de didactisch coach en de gedragscoach. Meerdere keren per jaar wordt er door de intern begeleider, de didactisch coach of de gedragscoach een bezoek in de groep gepland. Na ieder bezoek wordt afgewogen wat de vervolgstappen zijn voor de groep of een leerling.-

Wanneer een kind leer- en/of gedragsproblemen heeft, bespreekt de groepsleerkracht dit met de internbegeleider. Het kan nodig zijn om voor een kind een ontwikkelperspectiefplan (OPP) op te stellen. Zodra uw kind een individueel plan nodig heeft, worden ouders hiervan op de hoogte gesteld. Na een aangegeven tijd wordt bekeken of het plan het gewenste resultaat oplevert. Als dit niet het geval is en het kind een grote achterstand oploopt, wordt de hulp ingeroepen van de schoolcontact persoon primair passend onderwijs (PPO). In dit proces worden ouders ook meegenomen. Als er sprake is van handelingsverlegenheid kan de leerling besproken worden in het OZO (Onderwijs Zorg Overleg) waar ook ouders voor wordt uitgenodigd. Bij dit overleg zijn de volgende partners op basis van de hulpvraag aanwezig; de schoolcontactpersoon PPO, de schoolverpleegkundige, de schoolmaatschappelijk werker, het wijkteam, de intern begeleider en directie van de school.

Als ondanks alle hulpprogramma's en adviezen onvoldoende vooruitgang geboekt wordt, kan besloten worden over te gaan tot een onafhankelijk onderzoek door het OAT (het Onderwijs Advies Team) en volgt er een advies. Dit advies wordt met de ouders/verzorgers besproken en kan bestaan uit begeleiding door een ambulante begeleider of verwijzing naar een school voor speciaal (basis) onderwijs.
>verwijzing naar Theresia handboek 2g

Het proces van kwaliteitszorg op de school

Schoolplan Doelen/evaluatie (doelen uit het strategisch beleidsplan)/jaarplan/evaluatie

De verbetergroep werkt gedurende het schooljaar met de kwaliteitskaart. Hierin staan de doelen en stelt de verbetergroep het proces naar de doelen toe. Het team wordt eigenaar gemaakt van het proces naar de doelen in bordsessies en/of verdiepingssessies. De STAF bewaakt het proces in inhoud en tijdspad. Voor elke stafvergadering koppelt elke verbetergroep de stand van zaken in de verbetergroep terug aan de STAF. In de STAF worden de kwaliteitskaarten bekeken op inhoudelijk proces en tijdspad. De verbetergroep ontvangt daarover feedback.

>verwijzing naar RVKO strategisch beleidsplan, Theresia schoolplan, Theresia handboek & kwaliteitskaarten

Analyse resultaten (opbrengsten)/analyse onderwijsproces

>verwijzing naar RVKO strategisch beleidsplan, Theresia schoolplan, jaarverslag IB & Theresia handboek

Analyse personele ontwikkeling en ped.-did. handelen

>verwijzing naar RVKO strategisch beleidsplan, Theresia schoolplan, Theresia handboek & h3 en h4 schoolplan

Analyse veiligheid

>verwijzing naar RVKO strategisch beleidsplan, Theresia schoolplan, veiligheidsplan & Theresia handboek

Communicatie met het team en met de MR (en eventuele andere stakeholders, zoals de gemeente Rotterdam)

>verwijzing naar RVKO strategisch beleidsplan, Theresia schoolplan & Theresia handboek

Toegevoegd:

- Kwaliteitskaarten
- Veiligheidsplan
- Theresia handboek

Onderwijsprocessen en -activiteiten functioneren doorgaans in drie verschillende gebieden en hebben daarom drie verschillende doelen: kwalificatie, socialisatie en subjectwording (persoonsvorming).

Veel, zo niet alle onderwijsactiviteiten hebben invloed in alle drie die domeinen. De RVKO vraagt aan scholen te reflecteren op- en te verantwoorden over hoe zij met leerlingen werken aan die drie domeinen. Hiervoor maken wij gebruik van de Matrix Breder Verantwoorden

 [Kwaliteitskaart_21e_ee....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Lekker....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Levo.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_NT2.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Ouderb....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_PBS.pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Rekene....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Schrij....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Taal_e....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Techni....pdf](#)

 [Kwaliteitskaart_Wereld....pdf](#)

 [Sociaal_Veiligheidspla....pdf](#)

 [Handboek_Theresiaschoo....pdf](#)

<u>Theresiaschool</u>	Kwalificatie	Socialisatie	Persoonsovorming
Golflengte 1	weten en doen *CITO	samenleven *SCOL	zijn *Visie en Missie
Overheden/bestuur/samenleving	*LOVS	*INK	*SCOL
Gestandaardiseerd	*Methode gebonden toetsen	*LOVS	*OPP
Extern genormeerd	*SCOL	*Plan sociale veiligheid	*Didactisch werkplan
	*BOSOS	*NPRZ dag programmering	*LOB
	*Didactisch werkplan		*NPRZ dagprogrammering
Golflengte 2	SOB indicatoren *Streefdoelen per school op kennisgebieden	*PBS	*Teamscholing
School	*data analyse LVS	*Coöperatieve werkvormen	*Vertaling van de 7 kernwaarden RVKO
Gewaardeerd	*RVKO waarden	* GROE klas	*Katholieke identiteit
Intern genormeerd	*LeerKRACHT	*Taal GROE klas	*PBS
N = 300/30	*Spelend leren	*Kinderen en hun Sociale talenten	*Leerlingarena
	*DIM (groep 3 t/m 8)	*Gedragprotocol	*Ouderarena
	*Coöperatieve werkvormen	*Ouder en Kindplan	* GROE klas
	* GROE klas	*Educatief partnerschap ouders	*Taal GROE klas
	*Taal GROE klas		
Golflengte 3	*Bewijzen van *Persoonlijke leerdoelen	*Kinderen en hun Sociale talenten	*Persoonlijk leerdoel
Leerling	*OPP	*Ouder en Kindplan	*Ouder en Kind gesprek
Kwalitatief			*Presentatie
Samen genormeerd	*Afstudeerproject groep 8		*Afstudeerproject groep 8

N = 1

Maatregelen ter verbetering

Vaststellen maatregelen ter verbetering

Indien een school niet meer voldoet aan de basiskwaliteit, is het stimuleren van ontwikkeling vanuit het bestuur niet meer aan de orde, maar is de school verplicht te verbeteren. De afspraken worden door de bovenschools manager met de school vastgelegd in een verbeterplan.

Indien nodig stelt het bestuur tijdelijke extra (personele en/of materiële) middelen beschikbaar als impuls.

6.5. Kwaliteitscultuur

Kwaliteitscultuur

Eén van de ambities van de RVKO in het strategisch beleidsplan 2014-2018 was om “een professionele leer- en werkgemeenschap binnen een solide organisatie” te zijn. De RVKO heeft alle scholen gestimuleerd om op hun eigen manier aan de slag te gaan met de professionele cultuur op hun school. Woorden als, verbetercultuur, lerende organisatie en professioneel kapitaal zijn voor eenieder bekend. De RVKO ondersteunt scholen met het beschikbaar stellen van Coaches verbetercultuur. Voor scholen die volgens LeerKRACHT willen werken heeft de RVKO eigen (expert)coaches LeerKRACHT beschikbaar.

In de organisatie van de RVKO zijn wij gewoon te werken met werkgroepen en projectgroepen, waarbij verschillende mensen uit de organisatie (schoolleiders, leerkrachten, medewerkers van het bestuursbureau) vertegenwoordigd zijn en zich verdiepen in een onderwerp ter verbetering van de organisatie en de ontwikkeling van het onderwijs.

Kwaliteitscultuur Theresiaschool

Op onze school werken wij op deze manier aan de professionele cultuur:

Schoolcultuur

De Theresiaschool is een lerende, reizende organisatie. Wij zijn altijd in ontwikkeling en streven daarbij duidelijke doelen na, terwijl wij ons ook terdege beseffen dat het behalen van deze doelen uiteindelijk weer deuren opent voor verdere ontwikkelingen. De professionele cultuur die hierbij ontstaat kenmerkt zich door leerkrachten die kritisch hun onderwijs ontwerpen, durven experimenteren, die deelnemen aan verbetergroepen en die elkaar helpen beter te maken door gebruik te maken van de LeerKRACHT! cyclus. Leerkrachten zijn eigenaar van hun eigen leerproces, en eigenaar van de ontwikkeling van de schoolorganisatie als geheel.

De organisatiestructuur

In de wekelijkse bordsessie (dinsdag of donderdag, na elke vakantie is een switch) wordt stilgestaan bij de doelen die door het team zijn opgesteld. Deze opgestelde doelen kennen hun oorsprong in het vierjarenplan, het daaruit voortvloeiende jaarplan en de jaarlijkse evaluatie hiervan middels de datawall bijeenkomst (jaarlijks in juni). De eerste bijeenkomst na elke vakantie is langer dan de gebruikelijke 15 minuten en wordt gebruikt om het bord te actualiseren en doelen goed te formuleren voor de komende periode. Uit de doelen vloeien concrete acties die tijdens de bordsessies worden doorlopen.

Door het jaar heen worden meerdere studiedagen georganiseerd. Hierin wordt gewerkt aan concrete onderwijsinhoudelijke doelen (2019/2020: PBS; leerlijnen; spelend leren; LeerKRACHT! methodiek).

Door het jaar heen zijn meerdeerverdiepingssessies. Deze zijn aansluitend aan de bordsessies en worden door de verbetergroepen gebruikt om ontwikkelingen met het team te delen, of om input op het betreffende vakgebied aan het team te vragen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het opzetten van een implementatietraject voor een nieuwe lesmethode.

Door het jaar heen zijn er teamoverleggen en bouwoverleggen gepland. Deze agenda's worden gevuld vanuit de directie, ib en bouwcoördinatoren met relevante punten. De stelregel hierbij is dat vergadertijd, kostbare tijd is en zo effectief mogelijk moet worden ingezet. Daar wij allemaal eigenaar zijn van de gehele schoolorganisatie, zijn wij ook samen verantwoordelijk om te waken dat wij effectief en nuttig vergaderen.

De onderwijsinhoudelijke verbetergroepen komen aan het begin van het schooljaar (voor de herfstvakantie) bij elkaar. Hierin stellen zij hun agenda voor het jaar op. De opgestelde kwaliteitskaarten uit het jaar daarvoor zijn hierbij leidend en richtinggevend. De verbetergroepen sluiten het jaar af met het opstellen van een nieuwe kwaliteitskaart met daarin de opbrengsten van het voorbije jaar, en aanbevelingen voor de werkgroep voor het jaar erop.

De werkgroepen (niet onderwijsinhoudelijk) worden aangestuurd door onze medewerker ouderbetrokkenheid en de eventmanager. Leerkrachten die hier zitting in hebben zijn er bij de besprekingen bij, bij de uitwerking van de verschillende feesten en vieringen wordt zo veel mogelijk een beroep gedaan op hulpouders.

7. Bijlage A - Aanvaarding materiële of geldelijke bijdragen

7.1. Bijlage A - Aanvaarding materiële of geldelijke bijdragen

Sponsoring is door het bestuur van de RVKO toegestaan onder de voorwaarden dat het geen invloed heeft op het onderwijsleerproces en dat het niet direct of indirect de geestelijke en lichamelijke gezondheid van leden van de schoolgemeenschap schaadt. Voor sponsoring kan worden verwezen naar het 'Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring, d.d. 13-02-97', zoals dat is overeengekomen tussen o.a. het ministerie van OC&W, de besturenorganisaties en de ouderorganisaties. Het beleid en voornoemde convenant zijn bij de schoolleiding op te vragen.

<https://rvko.sharepoint.com/organisatie/vademecum/financien/Paginas/Derde-geldstroom.aspx>