



schoolplan 2020-2021

1. Voorwoord

1.1. Voorwoord

Het schoolplan van de Mariaschool is een beleidsdocument voor een periode van vier jaar. Dit schoolplan betreft de periode van 2019-2023. In dit schoolplan zijn de strategische visie en de beleidskeuzes op hoofdlijnen vastgelegd. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van het onderwijs op de Mariaschool. Dit schoolplan is opgesteld binnen de gestelde kaders van het strategisch verhaal van de Stichting RVKO 2019-2023. Dit schoolplan is niet statisch en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. De speerpunten van de school worden opgenomen als eigen aspecten van kwaliteit. Het schoolplan biedt tevens inzicht in de instrumenten die de school hanteert voor de bewaking en verbetering van de eigen kwaliteit. Het schoolplan is opgebouwd volgens de nieuwe kwaliteitskaders vanuit de inspectie (2017). De hoofdstukken corresponderen grotendeels met de kwaliteitsgebieden en bevatten zowel informatie over de wettelijke eisen die aan het onderwijs gesteld worden als over de eigen ambities van bestuur en de school op de verschillende terreinen. Voor de totstandkoming van dit schoolplan zijn de volgende elementen gebruikt ter evaluatie en als uitgangspunt voor formulering van onze nieuwe ambities:

- Het strategisch verhaal 2019-2023 van de RVKO
- Evaluatie jaarplan doelen 2019-2020
- Evaluatie van het unitonderwijs 2017-2018
- Analyse van resultaten van de leerlingen 2015-2020
- Het kwaliteitshandboek van de school waarin het beleid verder uitgebreid beschreven wordt.
- De tevredenheidsmetingen ouders en leerlingen 2019
- Het meest recente inspectierapport opgenomen in het bestuur verslag RVKO april 2020

2. Onze school

2.1. Onze school

Onze school

Taandersplein 3 3027 CN Rotterdam
website: www.maria-school.nl
naam Directeur: Judith van Wijngaarden

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 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 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”***

Missie en Visie van de school

visie film Mariaschool

De Mariaschool is er om, samen met de ouders, de kinderen voor te bereiden op het volwassen leven in onze snel veranderende wereld. Vanuit betrokkenheid haalt het team (directie, leraren en vakkrachten) de maximale ontwikkeling van ieder kind. Op de Mariaschool werkt het team iedere dag samen. Het team werkt samen vanuit de waarden vertrouwen, verbondenheid, zorg, hoop, gerechtigheid, verwondering en respect. De kinderen op de Mariaschool leren lezen, schrijven en rekenen en doen bewust nog heel veel meer. Op de Mariaschool is er aandacht voor de brede ontwikkeling. Alle kinderen komen wekelijks structureel in aanraking met sport, muziek, kunst en wetenschap en technologie. Want waar ben jij goed in? Waar ligt jouw unieke talent? Dit zijn onze leidende principes. Die talenten te voeden die het kind maken tot een uniek krachtig persoon. Bij ons mag je doen, proberen en ervaren. Je mag van je fouten leren. Samen met ouders en het kind stelt de leraar duidelijke doelen, afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van de kinderen. Wij vieren en bewaren, praten en geven feedback om verder te kunnen groeien. Het team werkt effectief samen en leert van en met elkaar. Op de Mariaschool geloven wij in kennis en ervaring delen. Wij observeren bij elkaar en stemmen ons handelen op elkaar af. We werken continu aan een juiste omgeving, om te leren in een cultuur van samen elke dag een beetje beter. Wij veranderen met elkaar als dit een verbetering oplevert voor het kind. Bij ons staat het kind centraal, uw kind.



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.

Wij werken vanuit onze kernwaarden: vertrouwen, verbondenheid, zorg, hoop, verwondering, respect en gerechtigheid. Dit passen wij toe in ons dagelijks handelen, in onze lessen identiteit en in onze communicatie met iedereen. De RVKO heeft een strategisch beleidsplan ontwikkeld waarin richtinggevende uitspraken zijn gedaan omtrent leerlingen, organisatie en omgeving. Deze uitspraken geven richting aan ons handelen en zijn verweven in ons handelen welke omschreven staat in dit schoolplan. Het strategisch beleidsplan ligt ter inzage bij de directie en is te vinden op de website van de RVKO.

Wij bieden elke leerling de kans om uit te groeien tot "levenskunstenaar" een mens die in staat is ten volle te leven, met en voor anderen en die om kan gaan met voorspoed en tegenslag. We leren kinderen om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, voor anderen en voor de omgeving.

Strategisch verhaal 2019-2023

Deze planperiode maakt deel uit van een veel groter strategisch verhaal, dat 145 jaar geleden begon en nog steeds springlevend is! In dat verhaal behouden we 'het goede' om te zorgen voor continuïteit en stabiliteit. Met elkaar hebben we eerst in vijf ontwikkelgroepen, met betrokken ouders en uiteindelijk met alle 2200 collega's onze plannen voor de komende jaren bepaald. De wijzigingen zitten in het verleggen van accenten, oog hebben voor innovatie, meebewegen met maatschappelijke tendensen en het verder en met **leef** realiseren van onze idealen.

We hebben een aantrekkelijk beeld voor ogen van waar we naar toe willen. Continu bezig zijn met verbeteren en vernieuwen, met **'scheppen'**, om zo een waardevolle bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en het levensgeluk van onze leerlingen. Dat is onze **droom**, dat is ons vaste voornemen voor de komende vier jaar. Wij werken vanuit onze droom om met goed onderwijs een bijdrage te leveren aan het levensgeluk van onze leerlingen in Rotterdam en de buitengemeenten. Dat vraagt van ons allemaal dat we elk kind in zijn/haar eigenheid zien en de ruimte geven om zijn/haar talenten te ontwikkelen. Meer aandacht voor talenten vraagt maatwerk. We willen leerlingen meer eigenaar laten zijn van hun ontwikkeling en hen daarbij uitdagen en goed ondersteunen. We omarmen innovaties die deze belangrijke ontwikkeling van ons onderwijs mogelijk maken en die de onderwijskwaliteit verstevigen.

Met het thema 'geluk' borduren we voort op het begrip 'levenskunstenaar'. De levenskunstenaar is een mens die in staat is ten volle te leven en die om kan gaan met voorspoed en tegenslag. De dimensie geluk voegt daar iets aan toe; geluk gaat over zingeving, moed, balans, gemeenschapszin en liefde. Elk leven kent mindere tijden. We willen kinderen de kwaliteiten meegeven om ook in die tijden over houvast te beschikken. We willen hen leren om belangen af te wegen, keuzes te maken en een eigen weg te gaan. Met als doel dat ze voor zichzelf én voor anderen kunnen en willen zorgen en een zinvolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Dat maakt gelukkig.

Deze ambitie geldt niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor de mensen die dagelijks met hen werken. Het vraagt van ons dat we oog hebben voor de eigenheid en diversiteit van collega's en ruimte bieden aan de ontwikkeling van hun specifieke talenten. Juist nu we geconfronteerd worden met flinke uitdagingen, betekent dit dat we meebewegen en soms de koers verleggen. Het vraagt lef om nieuwe wegen in te slaan. De RVKO wil op alle mogelijke manieren meedenken en de voorwaarden scheppen om goed onderwijs te kunnen geven aan alle kinderen.

We hanteren het katholieke mensbeeld als raamwerk, niet opgelegd wel richtinggevend. Het is dynamisch en aan verandering onderhevig en er is vrijheid, omdat iedere school anders is. Daarbij is er een basis die voor alle scholen geldt en die we uitdragen en ondersteunen met concrete handvatten.

“Als je niets meekrijgt, kun je ook niet kiezen”. Dat geldt zowel voor ons, ons onderwijs als onze leerlingen. We willen de identiteit van de RVKO verstevigen en daarvanuit ruimte en aandacht hebben voor de superdiversiteit van onze samenleving, waarbij iedereen welkom is, wie je ook bent.

Uiteindelijk is het, vanuit ons katholieke mensbeeld, onze wens om bij te dragen aan de vorming van het kind, aan de ontwikkeling van mens tot persoon in waardevolle interactie met zijn/haar omgeving

We zijn een vereniging voor katholiek onderwijs. Het woord “katholiek” staat bij ons synoniem voor “werken met hart en ziel”. Dat is wat wij willen toevoegen aan ons onderwijs.

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.

Ambities

De leerling: "Alles wat ik al weet, hoef ik niet nog een keer te leren. Ik voel me gezien met al mijn talenten. Mijn leeromgeving op school is stimulerend, ik kom er graag en voel me er thuis. Ik word nieuwsgierig door een rijk onderwijsaanbod waardoor ik resultaten kan behalen die ik vooraf niet voor mogelijk had gehouden. Op school leer ik samen met andere kinderen en ik kan daarin ook mijn eigen weg bepalen. Ik werk soms binnen, soms buiten. Ik creëer, speel, dans, maak muziek en vind grapjes maken ook belangrijk. Mijn school is een soort ontdekkingsfabriek waarin ik steeds word uitgedaagd."

De ouder/verzorger:

"Ik zorg voor een positieve thuissituatie die de ontwikkeling van het kind stimuleert. Ik neem actief deel aan activiteiten op school. Ik vertrouw op de expertise van de leerkracht."

De professional: "Ik werk vanuit een professionele houding binnen een wendbare en lerende organisatie. Ik reflecteer op wat ik doe. In mijn handelen staat het kind voorop. Met mijn collega's voer ik het professionele gesprek om samen beter te worden, waardoor we meer voor onze leerlingen kunnen betekenen. Ik erken dat niet elke collega exact hetzelfde kan of moet kunnen. Ik vind het mooi dat we in ons team gebruik maken van elkaars talenten en specialismen. Zo nodig halen we expertise van buiten."

Ik lever een actieve bijdrage aan de onderwijsontwikkeling van de school. Ik sta open voor nieuwe inzichten en vertaal deze naar mijn dagelijkse praktijk. Ik krijg en neem de ruimte om mijn talenten in te zetten en mij professioneel en persoonlijk te ontwikkelen. Ik handel autonoom in verbinding met mijn collega's. Mijn handelen is beredeneerd. Daarover kan en wil ik verantwoording afleggen. Hierbij weet ik mij gesteund door de RVKO in een zoektocht naar vermindering van de administratieve last, waarbij ik wél inzichtelijk maak dat we het optimale voor iedere leerling bereiken."

De organisatie: "Onze organisatie is betrouwbaar, solide en flexibel. De systemen van bedrijfsvoering zijn ondersteunend aan onze bedoeling. Dat wat belangrijk is, maken we meetbaar én merkbaar in ons kwaliteitssysteem."

De omgeving: "Wij zijn ons ervan bewust dat wij onderdeel uitmaken van een groter geheel; een organisatie in open verbinding met haar omgeving, partijen die elkaar wederzijds beïnvloeden en versterken. We hebben een belangrijke maatschappelijke opdracht, die we op regelmatige basis toetsen aan onze omgeving."

Onze organisatie is een invloedrijke speler in het lokale en landelijke onderwijsveld en komt op voor de belangen van huidige en toekomstige leerlingen en collega's."

Richtinggevende uitspraken

De richtinggevende uitspraken zijn de basis voor resultaatgerichte doelen en acties voor onze scholen en de organisatie als geheel. Dit is merkbaar en zichtbaar en waar mogelijk maken we dit meetbaar.

	<i>Leerling</i>	<i>Professional</i>	<i>Organisatie</i>	<i>Omgeving</i>
We doen recht aan talenten	Maatwerk in onderwijs aanbod Ieder kind optimale kansen en ontwikkeling naar eigen vermogen	Functie- en taakdiversiteit binnen de scholen Inzet collega's op basis van talenten, mogelijkheden en ambities	Ondersteunende organisatie vanuit de bedoeling	Kansengelijkheid
We werken duurzaam en toekomstbestendig	Maatschappelijk bewustzijn	Duurzame inzetbaarheid	Innovatie vanuit reden / bedoeling	Maatschappelijke ontwikkelingen De onbekende toekomst
We verbeteren voortdurend ter ontwikkeling van onze kwaliteit	Door, met en voor leerlingen	Integraal eigentijds en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid	Consolideren en ondersteunen ontwikkelingen Vorm volgt inhoud	Beïnvloeding ontwikkelingen passend bij visie

"Zie me,

hoor me,

waardeer me,

geef me ruimte"

<u>Van</u>	<u>Naar</u>
Autonomie in gebondenheid	Autonomie in verbondenheid
Werken in de klas	Werken in de omgeving
Stoeptegels	Ontdekkpleinen
Verspilling	Duurzaamheid
Klassikale instructie	Ontwikkelingsaanbod op maat
Luisteren en doen	Ontdekken en ervaren
Spelend leren in de onderbouw	Spelend leren in de hele school
Methoden	Leerlijnen
Omgaan met verschillen	Genieten van verschillen
Conformereren	Creëren en zelf nadenken
We gaan dit doen	Wat heb jij nodig?
Het meetbare belangrijk maken	Het belangrijke meetbaar maken

 2019-04-15_RVKO_Strate....pdf

2.3. De omgeving van de school

ORGANISATIE VAN DE SCHOOL

Vanaf schooljaar 2017-2018 zijn wij ons onderwijs anders gaan organiseren om bovenstaande visie te kunnen realiseren. Wij zijn gestart met het werken in units. De Mariaschool had op 1 oktober 2018 191 leerlingen. Deze leerlingen zijn verdeeld over 4 units. De units zijn weer verdeeld in twee stamgroepen. Dit maakt de Mariaschool bijzonder. Kinderen krijgen meer eigenaarschap over hun leerproces. De ambitie is dan ook om het doelgericht werken verder te versterken, het werken met een portfolio voor ieder kind in te voeren en het samenwerkend leren verder uit te breiden. Dit doet een groot beroep op samenwerken zowel bij de leraren als bij de kinderen. Samenwerken is belangrijk om in de toekomst goed te kunnen participeren in de samenleving. Er is tevens een start gemaakt met gedigitaliseerd werken. Alle leerlingen vanaf unit 2 hebben een Chromebook en kunnen de verwerking digitaal maken en krijgen direct feedback. Vanwege dit digitale verwerken is er extra aandacht voor samenwerkend en onderzoekend leren. Het thematisch werken krijgt een plek in ons onderwijs.

De school in de wijk

De Mariaschool kenmerkt zich vooral door de veelkleurige populatie. Spangen kenmerkt zich momenteel als een wijk waar doorstroom plaatsvindt. Gezinnen met kinderen vertrekken naar randgemeenten. Het aantal kinderen op 1 oktober 2018 bedraagt 191. De meeste kinderen wonen in postcodegebieden 3026 en 3027. De spreiding is van postcode 2903 tot aan postcode 3119. De weging van de school is vanaf schooljaar 2019 volgens de nieuwe richtlijnen en op basis van de gegevens van het CBS vastgesteld op 37,9. Dit zegt wat over de zwaarte van de populatie van de school en geeft nog meer richting aan ons handelen. Samenwerking met wijkpartners en de school als centrum in de wijk willen realiseren om de kansengelijkheid te vergroten. Wij hebben een armoede coördinator die ouders indien gewenst kan begeleiden in het doorbreken van cirkels. Continuïteit is van belang voor leerlingen, ouders en leraren. Door ons onderwijs aantrekkelijk te maken en te houden willen wij een betrouwbare partner zijn en blijven voor onze leerlingen en ouders. Wij gaan voor kwaliteit met elkaar.

3. Schoolontwikkeling

3.1. Inleiding schoolontwikkeling

Op basis van onze jaarlijkse analyses stellen wij als team de doelen op voor de komende periode. Wij hanteren daarbij grote richtinggevende doelen en vertalen deze doelen via onze bordsessies naar acties die wij met elkaar uitvoeren om de grote doelstelling te behalen. Wij hanteren daarbij een cyclus van doelen stellen, acties formuleren, problemen oplossen, reflecteren en doelen aanpassen om dichterbij het grote doel te komen. De successen de acties die gelukt zijn worden bewaard en regelmatig wordt gekeken of de successen nog successen zijn. Wij gaan bij elkaar op lesbezoek om elkaar te helpen te verbeteren op de gestelde doelen en bereiden samen lessen voor. Wij vragen hierbij regelmatig feedback aan onze leerlingen en aan elkaar. Zo zijn wij als team continu aan het verbeteren. Aan welke grote doelen wij het komend jaar gaan werken staat geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan.

3.2. Analyse

Analyse

Dit schooljaar heeft het team begeleiding gehad met betrekking tot het formuleren van succescriteria en het meten van je impact als leerkracht. Het betekenisvol rekenonderwijs heeft een impuls gekregen en de werkgroep met Hart en Ziel heeft pedagogische verhalen ontworpen en zijn vaardig geworden in het voeren van het pedagogisch gesprek. Hierover zijn afspraken gemaakt bij de borden. Uit consultaties is gebleken dat nieuwsbegrip nog niet voldoende geïmplementeerd is en daarnaast dat het technisch lezen in bijna alle units conform afspraken gehanteerd wordt. Het jaarplan technisch en begrijpend lezen zal dan ook voor komend schooljaar herzien worden en omgezet worden in kwaliteitskaarten door de focusgroepen. De resultaten van begrijpend lezen zijn licht gestegen. De leerkrachten hebben een nieuwsbegrip training ontvangen van de CED om de kwaliteit van de nieuwsbegrip lessen en met name de oefenmomenten met betrekking tot het begrijpend lezen verder te versterken. Door COVID 19 is de doorgaande leerlijn lastiger te verklaren dan normaal. Daarom hebben wij gekozen voor een 0 meting met IEP en willen wij ons vanuit deze meting komend schooljaar verantwoorden. De resultaten van de IEP schoolbreed wordt in deze verantwoording opgenomen.

Woordenschat onderwijs blijft aandacht verdienen. Vorig jaar heeft woordenschat onderwijs een impuls gekregen middels LOGO 3000. De resultaten van CPS woordenschat laten een stijgende lijn zien. Er heeft dit jaar twee maal een opbrengstenvergadering plaatsgevonden waarin leerkrachten het onderwijs evalueren en doelen bijstellen. De acties zijn vastgelegd per unit.

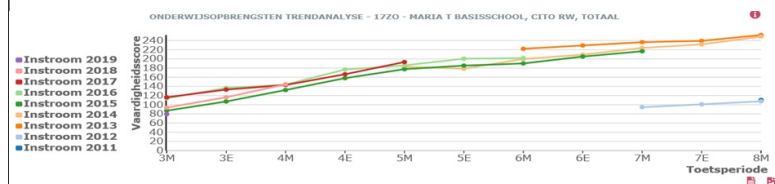
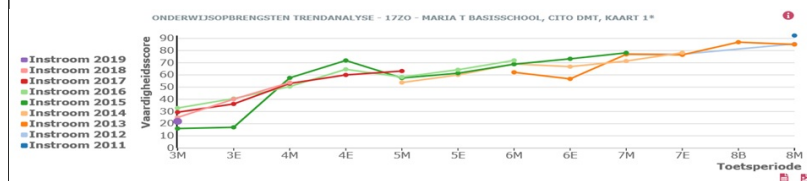
De analyse is door het team gedaan en wij zijn tot de volgende inzichten gekomen: De Mariaschool is in 2017 gestart met unit onderwijs. De ambitie van de school is zich te focussen op het landelijk gemiddelde ondanks de weging van de school. De focus helpt ons hoge verwachtingen van leerlingen te behouden. De keerzijde van deze focus is dat er geen successen gevierd kunnen worden. Wij hebben onze ambitie daarom gesteld op het feit dat alle leerlingen voldoende vaardigheidsgroei moeten doormaken en dat helpt ons nog meer richting het maken van de juiste keuzes. Schooljaar 2019-2020 is het team zich bewust geworden van de impact van doelgericht werken. De valkuil om je te richten op niet behaalde doelen en je niet te richten op nog te behalen doelen heeft ervoor gezorgd dat de leerlingen onderin de curve het hardst gegroeid zijn. De gemiddelde en betere leerlingen zijn wel gegroeid maar kunnen meer groeien. Er worden voor het komende jaar nieuwe ambitieuze maar realistische doelen gesteld op basis van de referentieniveaus in het schoolplan. De resultaten van de midden toetsen zijn geanalyseerd. Daar was een stijging te zien op de DMT in leerjaar 4 naar 5 en van leerjaar 6 naar 7 en 7 naar 8. De leerlingen scoren daar op het landelijk gemiddelde. De instroom DMT leerjaar 3 was lager dan voorgaande jaren en er heeft een achteruitgang plaatsgevonden van leerjaar 3 naar 4 qua technisch lezen. Cito begrijpend lezen laat zien dat alle leerjaren groei hebben doorgemaakt. De groei is nog niet voldoende maar er zit een opwaartse lijn in. Door nog sterker in te zetten op woordenschat en algemene kennis kan deze groei zich verder doorzetten. CITO spelling is minder goed gemaakt in leerjaar 3 en 4. In leerjaar 5 en 6 zijn de leerlingen voldoende gegroeid. In leerjaar 7 zien we een lichte terugval door de komst van werkwoordspelling. Bijna

alle kinderen hebben groei doorgeemaakt. De IEP 0 meting laat andere resultaten zien die niet te vergelijken zijn met CITO maar ons wel een helder beeld geven in relatie tot de referentieniveaus.

De kinderen van de leerjaren 4-8 scoren op het landelijk gemiddelde met spelling en technisch lezen. De rekenvaardigheid van alle leerlingen groeit de grote spreiding van resultaten in de groepen is opvallend. Leerjaar 7 en 8 blijft achter in groei ondanks intensieve begeleiding, extra inzet middelen en personeel.

De kinderen van leerjaar 8 hebben geen CITO EINDTOETS gemaakt en zijn uitgestroomd op het door ons eerder gegeven advies.

Voortgezet onderwijsniveau	Aantal leerlingen totaal 22
VWO	1
VMBO TL	4
VMBO KL /VMBO TL	3
VMBO KL	3
VMBO KL met LWOO	2
VMBO BL	1
VMBO BL/VMBO KL met LWOO	0
VMBO BL met LWOO	5
Voortgezet speciaal onderwijs	1



De IEP 0 meting

toets	Begrijpend lezen	Reken en Wiskunde	Lezen	taalverzorging
leerjaar 8/18 leerling	18 leerlingen	17 leerlingen	0 leerlingen	0 leerlingen
op weg naar 1F	27,70%	64,70%		
1F	55,60%	23,50%		
1S/2F	16,70%	11,80%		
leerjaar 7	25 leerlingen	25 leerlingen		25 leerlingen
op weg naar 1F	52%	92%		64%
1F	40%	0%		24%
1S/2F	8%	8%		12%
leerjaar 6	25 leerlingen	25 leerlingen		
op weg naar 1F	48%	96%		56%
1F	52%	4%		44%
1S/2F	0%	0%		0%

3.3. Doelen voor schoolplanperiode 2019-2023

Uit de opbrengsten vergaderingen, de visie bijeenkomsten en de retrospectieven die wij 4x per jaar uitvoeren zijn de volgende doelen door het team opgesteld en vastgesteld. Op onderstaande doelen willen de leerkrachten zich richten en specialiseren om het onderwijs van de Mariaschool continu te blijven verbeteren en kinderen die maximale ontwikkeling mee te geven die nodig is om de kansen van onze leerlingen te vergroten.

Wij hebben op basis van de referentieniveau analyse de volgende doelstellingen gesteld voor komend schooljaar. De ambitie is 100% behaalt 1F dit is de richting geveer voor de leerkrachten voor het hebben van hoge verwachtingen. Kijkend naar onze schoolweging is de minimale doelstelling aan het einde van de schoolperiode van 8 leerjaren 85% 1F en 33,9% 1S/2F.

De volgende vier speerpunten worden opgepakt met inhoudelijke focusgroepen die alle units vertegenwoordigen. De leerteams verstevigen de ambities en geven richting aan het handelen van alle betrokkenen. De manier van werken is dat wij gedurende het jaar acties koppelen aan de doelen en ambities om deze te bereiken. Dit wordt zichtbaar op de borden in de school .

Ambities onze schoolorganisatie 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
profilering	De Mariaschool is een aantrekkelijke school voor leerlingen uit de wijk Spangen en Mathenese. Wij zetten ons in door gedegen onderwijs te bieden en ouders en leerlingen hierover actief te informeren door middel van de PARRO app. Dit vertaalt zich naar een continu instroom in leerjaar 1.	Aanvang schooljaar 2019-2020 starten wij met 182 leerlingen. Wij verwachten een minimale instroom van 34 leerlingen per jaar. Wij stimuleren instroom door duidelijke samenwerking met de voorschoolse voorzieningen in de wijk en inhoudelijke afstemming.	De Mariaschool wordt bezocht door 200 leerlingen. De meeste leerlingen komen uit de wijken Spangen en Mathenese.	2020 - 2021
educatief partnerschap	Ouders zijn belangrijke educatieve partners en wij informeren ouders structureel over de ontwikkeling van hun kind.	De Parro app is in gebruik waarbij ouders betrokken worden bij alle ontwikkelingen in de school, activiteiten die georganiseerd worden en ouders worden soms geïnformeerd over de doelen waaraan gewerkt gaat worden. Leraren plaatsen zelf informatie naar de ouders en ook communicatie met ouders is mogelijk via deze app. Ouders kunnen de resultaten van het kind volgen door middel van de regelmatige portfoliogesprekken die gevoerd worden met ouders, leerkracht en kinderen.	Alle leraren informeren ouders over het thema, over de leerstof en over gebeurtenissen in de groep. Leerkrachten plannen portfoliogesprekken met ouders in en hebben intensief contact via Parro.	2019 - 2022

Ambities onderwijskundig beleid 2019-2023

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

doelgericht onderwijs waarbij de focus van de leerteams ligt op het vergroten van de vaardigheidsgroei van alle leerlingen voor de vakken Rekenen en Wiskunde en Begrijpend lezen	Alle leerlingen krijgen onderwijs aansluitend bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen doordat de leraren doelgericht aanbod ontwerpen . Alle leerlingen maken groei door in hun vaardigheden. Alle leerlingen werken samen onderzoekend en ontdekkend binnen de jaarthema's. Ontwikkeling volgen van leerlingen vanuit hoofd, hart en handen en gericht op groei Het ontwerpen van unit 5 om de overgang van POVO te verkleinen en de gelijke kansen voor leerlingen te vergroten. Daarnaast de ingezette vorm van onderwijs doorzetten in samenwerking met het VO	in unit 1 wordt ontwikkelingsgericht gewerkt en wordt vanuit de ontwikkeling van kinderen een doelgericht beredeneerd aanbod opgezet waarbinnen kinderen zich kunnen ontwikkelen. Vanuit het thematisch werken is er meer ruimte voor aansluiting op de ontwikkeling van de kinderen. De kinderen zijn digitaal vaardig en werken op Chromebook. Digitale geletterdheid krijgt aandacht. Invoering van een nieuw LVS IEP die de leerkrachten helpt om zich op groei te focussen in plaats van op achterstand. Er is nog geen samenwerkingsvorm. Er wordt een kennismaking gestart en met een VO docente in het team de verbinding gezocht met VO om kinderen nog ontwikkeltijd te geven in unit 5 op de Mariaschool met het VO als kennisbron	Alle units werken vanuit de onderwijsbehoefte van de leerlingen en stellen een doelgericht beredeneerd aanbod op waarbinnen kinderen zich kunnen ontwikkelen en waarbij de leraar betekenisvolle instructies aanbiedt passend bij het niveau van het kind om het kind op een hoger niveau te krijgen. De focusgroepen Reken en Wiskunde en Begrijpend lezen en thematisch werken stellen de succescriteria vast. Het thematisch werken is inhoudelijk sterk opgezet en kinderen krijgen de ruimte onderzoekend en ontwerpend te leren en er is structureel aandacht voor presenteren. Alle lessen zijn uitdagend en betekenisvol. Het nieuwe LVS wordt begeleidt ingevoerd door directie en ib er is een unit 5 er zijn ateliers voor onderzoekend ontdekkend leren. er is uitwisseling van kennis POVO tussen docenten en leerkrachten Experience college.	2019 - 2022
--	---	---	--	--------------------

didactisch handelen	Alle leerlingen ervaren dat leraren hoge verwachtingen hebben. Alle leraren geven op groei gerichte feedback op het leren van leerlingen. Alle leerlingen krijgen de ruimte samen te leren door middel van coöperatieve werkvormen. Alle leerlingen ervaren executieve functies en kunnen deze functies inzetten	Leraren hebben hoge verwachtingen van leerlingen echter niet specifiek geformuleerd. Leraren hebben geoefend met het geven van op groei gerichte feedback en ervaren dat dit de autonomie beleving vergroot. Leraren hebben ontdekt dat door de andere organisatievorm zij de coöperatieve werkvormen losgelaten hebben en willen dit weer terug invoeren. Alle leerkrachten kennen de theorie van executieve functies en kunnen Breinhelden inzetten in de unit om het executief handelen van de leerlingen te vergroten	Alle leraren hebben zicht op de hoge verwachtingen die zij hebben van kinderen en baseren hierop steeds hun analyse. Leraren geven op groei gerichte feedback aan leerlingen en vragen om feedback aan leerlingen en passen coöperatieve werkvormen toe in hun betekenisvolle lessen. 3x een training van 3 uur zorgt voor Breinhelden professionals. Per unit wordt er ook een Breinhelden expert opgeleid door middel van het maken van een verdiepende opdracht. De Mariaschool is een Breinhelden school.	2019 - 2022
---------------------	---	---	---	-------------

leerlingen hebben zicht op eigen leerproces	Alle leerlingen werken met een eigen portfolio waarin voor hen de doelen staan waaraan ze gaan werken en aan welke succescriteria het werk moet voldoen. Alle leerlingen kunnen formuleren wat ze leren waarom ze leren en hoe ze leren. Het hoogste niveau van leren is het uitleggen aan een ander.	Alle leerlingen zien doelen in de groep hangen en zien of ze het doel beheersen of niet en dat dit betekent dat ze dit doel nog moeten oefenen. Soms hangen er in groepen ook succescriteria. De doelen die hangen zijn niet direct te relateren aan de opdrachten die gemaakt moeten worden.	Zowel de leerling als leraar kent de doelen waaraan gewerkt wordt. De leerling registreert en evalueert het gemaakte werk en de leraar voert kind gesprekken en geeft de leerling feedback op proces en resultaat. Vooraf wordt samen vastgesteld aan welke succescriteria het werk moet voldoen.	2019 - 2022
schoolklimaat	Alle leerlingen gaan op een respectvolle manier om met elkaar en de omgeving. De leerlingen weten hoe ze zich in de digitale wereld van sociaal media moeten gedragen. Alle leerlingen ervaren eenduidig de schoolafspraken .	De zorg voor de omgeving verdient aandacht. Met name door gebruik van gemeenschappelijke ruimten is het zaak unit doorbroken afspraken te maken. De schoolafspraken zijn voor iedereen duidelijk en de kinderraad is actief met acties om zorg voor de omgeving uit te werken. De ZIEN-vragenlijsten zijn afgenomen echter niet besproken met leerlingen. Door IEP af te nemen ontstaat een scherper beeld over het sociaal emotioneel welbevinden van leerlingen.	De school is een nette rijke leeromgeving in alle ruimten voor alle leerlingen. De schoolafspraken zijn zichtbaar in alle units en de acties zijn zichtbaar op de leerling borden. De ZIEN-vragenlijsten zijn het instrument voor de leraren om het welbevinden, autonomie en relatie van leerlingen te kunnen duiden en dienen als basis voor de formulering van de onderwijsbehoeften. De leraren kunnen dmv verhalen het pedagogisch handelen duiden. De focusgroep hart en ziel zet de succescriteria uit.	2019 - 2023

Ambities personeelsbeleid 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
scholing om doelen te realiseren	Alle leraren zijn vaardig in goede didactiek reken en wiskunde en begrijpend lezen. Alle leraren kunnen werken vanuit leerdoelen en hebben zicht op de ontwikkeling van alle leerlingen. Alle leraren werken samen in leerteams om het onderwijs te verbeteren. Alle leerkrachten zijn getraind in executieve functies	Het team heeft veel kennis van leren zichtbaar maken. Er is kennis van teach like a champion technieken, coöperatieve werkvormen, growth mindset . Door de veranderende organisatie zijn deze vaardigheden naar de achtergrond vervaagt. Wessel Stet is gevraagd het proces werken vanuit leerdoelen en formatief assesment vorm te geven. Madeleine Vliegenthart investeert in de vaardigheden van de leerkrachten met betrekking tot betekenisvol reken onderwijs. Hessel Eijlings brengt met de werkgroep Hart en Ziel de dialoog in het team over het waartoe van ons onderwijs. Executieve functies zijn zichtbaar in de units en kinderen zijn vaardig om ze in te zetten	-de groei van leerlingen is zichtbaar - de leraren voelen zich competent in formatief assesment - de leraren richten een betekenisvolle leeromgeving in voor alle leerlingen - de pedagogische verhalen maken ons pedagogisch handelen zichtbaar. Effie en Furon de Breinhelden helpen de kinderen om de executieve functies in te zetten.	2019 - 2022

Ambities kwaliteitszorg 2019-2023

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
zicht op ontwikkeling van leerlingen	Leraren kunnen zelf analyseren en vanuit deze analyse zijn leraren in staat een doelgericht aanbod te formuleren voor groepjes leerlingen. Formatief toetsen is bekend bij leerkrachten en leerlingen en heeft impact op het leerrendement van alle leerlingen	Leraren zijn nog resultaat gericht in de analyse en te weinig gericht op de inhoud van de resultaten. De leraren willen dit versterken zodat zij voldoende bagage hebben om de methode meer los te laten en meer doelgericht te kunnen gaan werken. Door het loslaten van de methode gaan wij op een andere wijze het leerproces van leerlingen volgen. Dit stemmen wij 1x per periode af binnen de unit. Het gaat om het vaststellen van succescriteria en verzamelen van bewijs en hierop wordt externe begeleiding ingekocht.	Alle leraren kunnen analyseren volgens het drie stappen model en zijn in staat vanuit deze analyse een doelgericht aanbod te doen aan alle kinderen waarin betekenisvolle lessen zowel op instructie als op verwerking centraal staan om de doelen te bereiken.	2019 - 2023

4. Onderwijskundig beleid

4.1. Inleiding onderwijskundig beleid

In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt hoe wij invulling geven aan de wettelijk opdracht van het onderwijs. Wij houden daarbij rekening met de missie en visie van de Stichting en van de school en hetgeen wij de komende periode met elkaar willen realiseren.

4.2. Uitgangspunten, doelstelling en inhoud van het onderwijsaanbod

2.1 Aanbod

Wij geven ons onderwijsaanbod vorm middels het gebruik van onderstaande methoden en leermiddelen. Door de wijze waarop de leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoen wij aan de kerndoelen en aan de wettelijke eisen zoals deze zijn verwoord in artikel 9 van de Wet op Primair onderwijs.

De doelen van de school per kennisgebied staan omschreven in het kwaliteitshandboek van de school. Bijlage 1 vanaf pagina 31.

Kennisgebied	Methode	Kerndoel dekkend?	Bijzonderheden
Nederlandse Taal	Taal op Maat	Ja	Aangeschaft 2016
	Spelling op Maat	Ja	Aangeschaft 2016
	Ja		
	Veilig leren lezen		Vervangen KIM-versie 2018
	(Aanvankelijk lezen)	Ja	
	Lees maar door (technisch lezen)	Ja	Moet vervangen worden 2018
	Nieuwsbegrip (begrijpend lezen)		Evalueren resultaten begrijpend lezen en onderzoeken strategie lezen
	Piramide		
Engelse Taal	Groove. Me	Ja	Leerjaar 1-8
Rekenen	Wereld in Getallen	Ja	Aangeschaft 2015 wordt naslag
	Curriculum beredeneerd aanbod vanuit Gynzy		
	Piramide		

Wereld Oriëntatie	BLINK Geïntegreerd	Ja	Worden als bronnen gebruikt binnen thematisch werken
Wetenschap en techniek	Piramide		
Bevordering sociale redzaamheid, gedrag in het verkeer	Kinderen en omgaan met sociale talenten Verkeerskrant	Ja	
Bevordering gezond gedrag	Kinderen en omgaan met sociale talenten Lente kriebels Lekker Fit Gezonde school	Ja	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Kinderen en omgaan met sociale talenten omschrijving verdere activiteiten in kwaliteitshandboek Transformatieve school	Ja	
Identiteit/geestelijke stromingen	Kleine	Ja	
Expressie activiteiten	Geen methode Kerndoelen zijn leidend voor de activiteiten		
Schoolveiligheid en welbevinden leerlingen	Kinderen en omgaan met sociale talenten en schoolveiligheidsplan	Ja	
Zintuigelijke en lichamelijke ontwikkeling	Lekker Fit leerlijnen omschreven in kwaliteitshandboek vanaf pagina 31	Ja	

De geformuleerde kerndoelen worden behaald met behulp van de genoemde methoden die voldoen aan de kerndoelen. De urenverantwoordings tabel per vakgebied wordt jaarlijks opgenomen in het kwaliteitshandboek. Het onderwijs wordt ingericht in instructie momenten en oefenmomenten. De leertijd wordt hierbij effectief benut. De

leraren geven instructie (directe instructiemodel) vanuit de onderwijsbehoefte van de leerlingen. De leerlingen krijgen voldoende oefentijd. Voor de leraren en leerlingen is helder aan welke doelen gewerkt wordt dit vergroot het eigenaarschap over leren. Dit wordt bijgehouden en geregistreerd in schoolsuite. Naast kennisoverdracht en vergroten van de cognitieve vaardigheden is er een ruim aanbod voor de brede ontwikkeling van de leerlingen. Muziek, sport, wetenschap en technologie en kunst zijn vakken die structureel zijn opgenomen in het leerrooster van de leerlingen en worden gegeven door vakkrachten. Het ontwikkelen van sociale vaardigheden, planningsvaardigheden en onderzoek vaardigheden krijgen aandacht in alle units door het thematisch werken.

Leraren werken met elkaar in de units intensief samen om een doorgaande lijn te creëren voor alle leerlingen. Zij evalueren de resultaten van het onderwijs en reflecteren daarop. Dit gebeurt na iedere periode van een blok. Er is een jaarschema overzicht waarin de leerstof verdeeld is en waar de structuur van de blokken weergegeven wordt en er ruimte is opgenomen om te evalueren. Burgerschapsvorming staat centraal in ons onderwijs vanuit de regels zorg voor jezelf, zorg voor elkaar en zorg voor je omgeving.

Extra ondersteuning

Wij werken volgens bovenstaande omschreven principes waarbij wij aansluiten op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Wij brengen daarbij de stimulerende en belemmerende factoren in beeld. Vanuit de unitbesprekingen kan snel naar voren komen dat een kind stagneert in leren of gedrag. Vanuit de analyse en eventueel verdere leerlingbespreking wordt gekeken aan welke ondersteuning het kind behoefte heeft. Dit hebben wij helder omschreven in het hoofdstuk zorgstructuur in ons kwaliteitshandboek pagina 115. Wij bieden basis ondersteuning en hebben samen met PPO Rotterdam vastgesteld waar onze mogelijkheden en grenzen liggen met betrekking tot extra ondersteuning. Dit hebben wij vastgelegd in het Schoolondersteuningsprofiel Bijlage 2. Indien leerlingen ondersteuning nodig hebben passend binnen de grenzen van onze extra ondersteuning formuleren wij samen met ouders de behoeften van de leerling en lekken wij vast in het schoolontwikkelingsperspectief hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van de leerling.

Voor iedere leerling vanaf unit 2, wordt jaarlijks een ontwikkelingsperspectief uitgedraaid uit Parnassys. Voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften (extra zorg) wordt een individueel ontwikkelingsperspectief opgesteld met meetbare tussentijdse opbrengsten. Op basis van de opbrengsten wordt de aanpak eventueel bijgesteld. Het OPP is een leidraad waaruit het onderwijs vormgegeven wordt om voor de specifieke individuele leerling te komen tot een optimale ontwikkeling, rekening houdend met individuele mogelijkheden, stimulerende factoren en belemmerende factoren en de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van deze leerling.

Het individuele OPP wordt opgesteld voor leerlingen die:

- betrokkenheid van PPO nodig hebben,
- op 2 of meer vakgebieden een achterstand groter dan 0,25 hebben, - een eigen leerlijn hebben,

- andere specifieke onderwijsbehoeften hebben Kwaliteitshandboek 2019-2020

In dit OPP staan de volgende zaken:

- de specifieke onderwijsbehoeften
- de belemmerende en stimulerende factoren
- een uitstroomniveau (per vakgebied)
- een verwachte uitstroombestemming
- eventueel een aparte aanpak per vakgebied voor kinderen die op een eigen leerlijn zitten - per periode een evaluatie of de gestelde doelen behaald zijn.

Als bovengenoemde interventies niet voldoende zijn of het vermoeden bestaat dat er meer dan de reguliere zorg nodig is voor een kind dan hebben we op school de volgende mogelijkheden tot hulp. Wij spreken hier van de curatieve zorg.

- ■ Verder onderzoek en observatie door leraar of intern begeleider.
- ■ Overlegmeten/ofobservatiedoordeschoolcontactpersoon.
- ■ Bespreking van het kind binnen het OZO (onderwijs zorg overleg).
- ■ Inschakeling van CJG, wijkteam, schoolmaatschappelijk werker, GGZ, bureau Jeugdzorg, logopedie etc. etc.

De curatieve zorg sluit aan bij de breedte en diepte ondersteuning zoals in het ondersteuningsprofiel bijlage 2 is opgenomen.

Aanmelding bij PPO Rotterdam voor extra ondersteuning wordt gedaan door de IB in samenwerking met alle bij het kind betrokken personen. Hiervoor is altijd de instemming van de ouders vereist.

De jeugdarts kan de leerling oproepen voor een medisch onderzoek.
Er kan door PPO Rotterdam verschillende vormen van ondersteuning geboden worden.

Toetsing en Afsluiting

Alle leerlingen in leerjaar 8 sluiten de basisschoolperiode af met het maken van de eindtoets. De Mariaschool kiest voor de IEP-eindtoets en neemt deze conform voorschriften af. Gedurende de schoolperiode worden leerlingen gevolgd in hun ontwikkeling met het IEP LVS. Ouders worden zoals boven omschreven staat steeds op de hoogte gesteld van de resultaten van hun kind via het ouderportaal en via de rapporten en portfolio gesprekken tweemaal per jaar. Aan het begin van het jaar is er altijd een verwachtingsgesprek. Het advies voor het vervolgonderwijs wordt zorgvuldig vastgesteld. De gehanteerde procedure hiervoor staat omschreven in het kwaliteitshandboek bijlage 1. De Mariaschool volgt de stappen Overstaproute POVO

4.3. Pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

De Mariaschool is een katholieke school. Wij werken vanuit de kernwaarden omschreven in hoofdstuk 1. Wij hanteren drie heldere kapstok regels.



Vanuit deze pijlers voeren wij gesprekken met leerlingen en stellen wij acties vast om de doelen zorg voor jezelf, zorg voor elkaar en zorg voor je omgeving te kunnen bereiken. Dit doen wij met de kinderraad die samengesteld is per vakantieperiode met vanuit iedere unit twee leerlingen. De kinderraad neemt de acties mee naar de unit en in de units worden de doelen en acties besproken bij de leerling borden.

PEDAGOGISCH KLIMAAT

De Mariaschool wil een veilige plek zijn voor alle leerlingen zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij realiseren dit door het hanteren van duidelijke regels en afspraken schoolreed en verwachten daarbij dat ouders, leraren, externen rolmodel zijn voor onze leerlingen. Bij overtreding van de regels en afspraken wordt kordaat opgetreden om de veiligheid voor alle leerlingen te garanderen. De leerlingen worden door de leraren actief betrokken bij het creëren van een fijn pedagogisch klimaat. Ieder schooljaar wordt er gestart met de Gouden Weken en Grip op de Groep waarbij er tot zeker de herfstvakantie intensief wordt ingezet op positieve groepsvorming binnen de units. De afspraken zijn opgenomen in het kwaliteitshandboek (bijlage 1 pag).

4.4. Veiligheid

VEILIGHEID

De school draagt zorg voor een sociaal, fysiek en psychisch veilige omgeving van leerlingen gedurende de schooldag. Dit doen wij door preventief in te zetten met behulp van de Gouden Weken, Grip op de Groep en kinderen en omgaan met hun sociale talenten. Wij werken in de wijk samen aan PBS in de wijk om eenduidigheid en afstemming te organiseren binnen alle organisaties in Spangen. De beleving van veiligheid wordt op school gemeten tweemaal per jaar met de ZIEN-vragenlijst. De resultaten worden geanalyseerd door de intern begeleider en besproken met de leraar. De analyse vindt ook plaats op schoolniveau binnen de het MT-overleg en samen met het team. De resultaten worden opgenomen in Vensters PO. In het kwaliteitshandboek is omschreven hoe wij preventief situaties voorkomen, hoe we incidenten afhandelen, registreren en evalueren. Indien daartoe aanleiding is worden er maatregelen genomen om de situatie te verbeteren. Er is een school een pest coördinator aangesteld en deze staat genoemd in de schoolgids. De school heeft een pestprotocol en zet zich maximaal in om pesten, agressie en geweld te voorkomen en treden indien nodig snel en adequaat op. De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtstaat. Indien hiervan afgeweken wordt treedt het protocol omgaan met gewenst gedrag in werking. Dit protocol is er op leerling en ouder niveau. Dit protocol is opgenomen in het kwaliteitshandboek van de school en de schoolgids.

- Coördinator veiligheidsbeleid en pesten Mireille Sierkstra
- Aanspreekpunt pesten Eveline Millenaar
- Monitor sociale veiligheid ZIEN vragenlijst leerlingen
- Aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling Mireille Sierkstra

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 verwijfsindex (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

Kansengelijkheid vraagt om extra investeringen. Deze extra investering kunnen wij doen door middel van een goede inzet van het schoolontwikkelbudget van de gemeente Rotterdam onder de naam gelijke kansen. Wij zetten in op de brede ontwikkeling van alle leerlingen. Dit kunnen wij doen door 3,75 uur leertijd uitbreiding te bieden. Wij maken de wereld waarin de kinderen leven groter en verstevigen de persoonlijkheidsontwikkeling van alle kinderen. Dit doen wij door inzet van vakkrachten ,samenwerking met partners in de wijk en het faciliteren van de schoolsportvereniging. Kinderen krijgen zo onder en na schooltijd een aanbod waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen. Armoede zal extra aandacht krijgen in de vorm van signalering en verwijzing om de thuissituatie van kinderen te verbeteren.

 [onderwijsbeleid_gelijk....pdf](#)

 [Kopie_van_ROB20-21_RVK....xlsm](#)

 [Armoede_Plan_van_Aanpa....docx](#)

4.6. Voorschool en VVE

Samenwerking

De Mariaschool werkt inhoudelijk samen met Peuter en Co en Kiddooz. Twee voorschoolse voorzieningen. Peuter e Co is intern gevestigd in de school en Kiddooz is gevestigd in het pand naast de school. Er is in het voorschoolplan opgenomen in het kwaliteitshandboek helder omschreven hoe wij samen de ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen stimuleren en bevorderen. Bij de overgang van voorschool naar vroeg school is er een overdracht om deze overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen en direct te kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van het kind. Wij werken met het leerling observatiesysteem KIJK om dit te realiseren. Wij werken samen met PPO Rotterdam, het wijkteam en het CJG om de zorg voor onze leerlingen te kunnen realiseren. Intern is er onze SMW-er die preventief samen met leraars ouders ondersteunt bij leer en opvoedproblemen. Aan het einde van de schoolperiode of bij tussentijds vertrek van een leerling informeren wij ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerling. Zie de aanvraag Kansen Gelijkheid 2019-2020 als bijlage toegevoegd.

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.

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)

De kwaliteit draait om de leraar. Personeelsbeleid is daarom essentieel. In het kwaliteitshandboek (bijlage 1 pagina 69-77) staat het volledig personeelsbeleid uitgeschreven. Het RVKO personeelsbeleid en alle daartoe gerelateerde artikelen zijn leidend.

De leraar maakt het verschil. Wil je de kwaliteit van onderwijs vergroten dan begint dit bij de leraar. De Mariaschool is een lerende organisatie. Hier werken en leren mensen met elkaar samen om doelen te realiseren, die belangrijk zijn voor de medewerkers zelf, voor de organisatie als geheel en voor de samenleving (Ramsey, 1999). Deze organisatie kenmerkt zich door niet te doen wat werkt maar samen leren doen wat ertoe doet. Vanuit overtuigingen, rolmodellen, vaardigheden, systemen en processen wordt de verandering die nodig is om het doel te bereiken onderzocht en vanuit hier worden acties vastgelegd. Dit steeds vanuit de gezamenlijk opgebouwde visie. De school werkt met de methodiek van leraar waarbij er focus is op continu verbeteren. Er zijn wekelijks bordsessies, leraren bezoeken tweemaal per maand een les bij elkaar, leraren bereiden samen lessen voor en vragen actief feedback aan leerlingen waarbij de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen het hoogste doel is. Professionaliseren doen wij samen. Waar wij in willen verbeteren daarin laten wij ons scholen. Dit is opgenomen in H3. Verder mag ieder individu zichzelf ten volle ontwikkelen. Diverse collega's hebben een master afgerond. Anderen hebben vele cursussen gevolgd om vaardigheden te vergroten. Een overzicht van het team is te vinden in het kwaliteitshandboek bijlage 1.

De Mariaschool is opleidingsschool. Samen leren is de essentie om samen verder te komen. Daarom komen er vele studenten stage lopen op de Mariaschool binnen de units. In deze units leren studenten al snel samen te werken en krijgen zij van diverse collega's inzichten en voorbeelden. Zij krijgen de ruimte te experimenteren omdat wij hier ook weer van leren. Wij hopen op deze wijze mensen op te leiden die passie ervaren voor het onderwijs en vanuit deze passie graag het onderwijs verder mee willen verbeteren.

5.4. Pedagogisch en didactisch handelen

Pedagogisch en didactisch handelen

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

Onze basisafspraken over het pedagogisch en didactisch handelen is terug te vinden in ons kwaliteitshandboek. Dit document is dynamisch en wordt steeds afgestemd op de laatste ontwikkelingen binnen de school. Daar waar wij willen verbeteren hebben wij dit opgenomen in ons jaarplan zie hoofdstuk 3.

De wijze van inwerken en regels, afspraken en onze manieren staan omschreven in het kwaliteitshandboek.

6. Kwaliteitszorg

6.1. Inleiding kwaliteitszorg

(art. 12.4 WPO)

Het hoofdstuk over Kwaliteitszorg is als het ware een samenvatting waarin je verwoordt hoe je de processen, beschreven in voorgaande hoofdstukken, bewaakt (= afsprekt, evalueert en borgt). Bij het proces van Kwaliteitszorg hoort hoe er wordt afgesproken (vastgesteld) hoe doelen worden bepaald en welke maatregelen ter verbetering worden genomen. Doet de directeur dat alleen? Is het team betrokken? Hoe loopt dat proces? Welke rol speelt het bestuur/de BM'er?

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.

NB: Wanneer je hier onderwerpen tegenkomt, waarvan je denkt “dat kan bij ons op school beter”, dan is het zaak die op te nemen bij de doelen voor de komende periode (en dus ook op te nemen in H3 - schoolontwikkeling).

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

1.2 Kwaliteitsbeleid

Net als alle andere scholen binnen de RVKO hanteren ook wij voor team, ouders en leerlingen het Kwaliteitszorg model. Aan de hand van enquêtes meten wij hoe deze geledingen de kwaliteit van onze school ervaren. De bevindingen dienen mede als leidraad voor het opstellen van ons vier jarenplan. Binnen het bestuur is een managementinformatiesysteem afgesproken waar wij als school verantwoording afleggen over ons handelen en informatie geven over de opbrengsten van ons onderwijs. De kwaliteitseisen zijn binnen de stichting vastgesteld, en beschreven in het directie vademecum. Deze betreffen zowel de kwaliteitseisen van de Inspectie van het Onderwijs als eigen bestuurlijke eisen en de ambities van de school. Minimaal tweemaal per jaar vinden over de opbrengsten monitorgesprekken plaats tussen schooldirectie en bovenschools managers. Daarnaast stelt de school jaarlijks een jaarverslag op voor externen.

Wij vinden een goede tweezijdige relatie met ouders belangrijk om daarmee samen te zorgen voor een optimaal schoolklimaat voor onze kinderen.

- Wij willen een lerende organisatie zijn, wij leren van onszelf en van elkaar.
- in overleg met schoolteam, de MR en directie zijn de visie en missie van de school bepaald en vastgelegd.

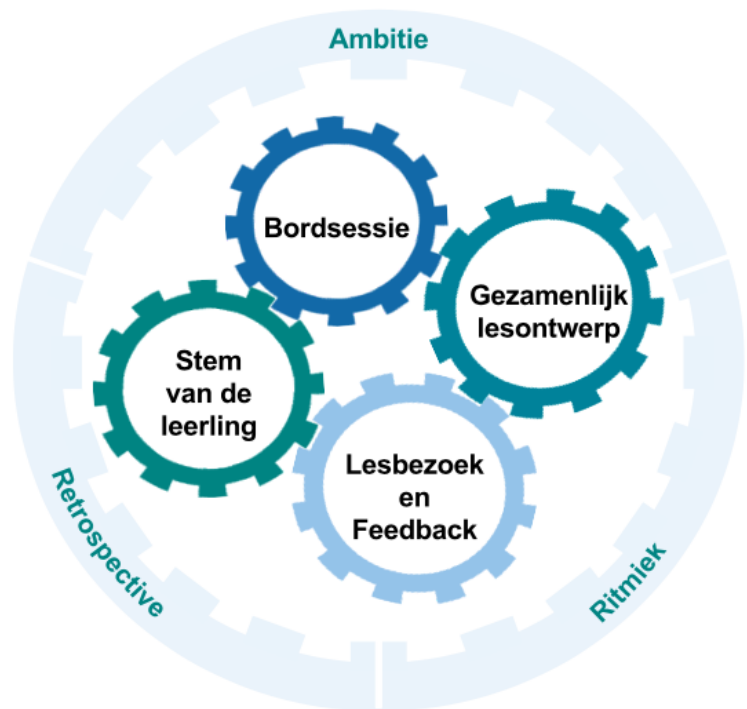
Kwaliteitszorg in de school is te herleiden tot vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we die dingen ook goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we vervolgens met deze kennis? Op school proberen we steeds om de "goede dingen nog beter te doen." Daarom is systematisch werken aan de kwaliteit van de school noodzakelijk. Dat betekent: Het juiste beleid formuleren, de juiste handelingen verrichten en op de goede manier evalueren of bereikt is wat de school wilde bereiken. Precies dat is kwaliteitszorg; het geheel van samenhangend beleid, concrete doelstellingen en goed management om de benodigde acties en controles uit te voeren. Hiermee kan de school de gewenste kwaliteit systematisch leveren, borgen en verbeteren. Omdat kwaliteitszorg structureel samenhangt met en betrekking heeft op het handelen van het personeel, is kwaliteitszorg gekoppeld aan de uitvoering van integraal personeelsbeleid. Sinds schooljaar 2016-2017 is in de scholen van de RVKO het kwaliteitsmodel van Beekveld en Terpstra operationeel en daarin zijn verschillende instrumenten beschreven om planmatig en cyclisch de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te meten en te verbeteren. Tevens hanteren wij voor de kwaliteitszorg van ons didactisch handelen Parnassys en hanteren wij met elkaar het drie stappen model. Door de analyse tweemaal per jaar in het team te bespreken formuleren wij acties die de kwaliteit van ons onderwijs verdere impulsen geeft. Op de Mariaschool willen wij helder formuleren wat wij gaan doen, dit in de praktijk brengen en de resultaten daarvan kunnen meten en kunnen verantwoorden en analyseren. Dit doen wij in een sfeer van continue verbeteren. Wij hanteren daarbij een vaste systematiek. De leraren maken namelijk het verschil!

De basis van de aanpak wordt gevormd door de **vier leerKRACHT-instrumenten**: Bordsessie, Gezamenlijk Lesontwerp, Lesbezoek en Feedback en de Stem van de Leerling. Samen vormen ze de **methodiek** van leerKRACHT.

Om deze methodiek succesvol uit te kunnen voeren zijn **ambitie, ritmiek** en **retrospectieve** essentiële voorwaarden.

Pas dan ontstaat **dynamiek** in het team en op school. Dynamiek maakt de veranderkracht in het team los. Met deze kracht ontwikkelt het team een **cultuur** van **elke dag samen een beetje beter**. Een cultuur waarin **het verbeteren van het onderwijs** continu centraal staat.



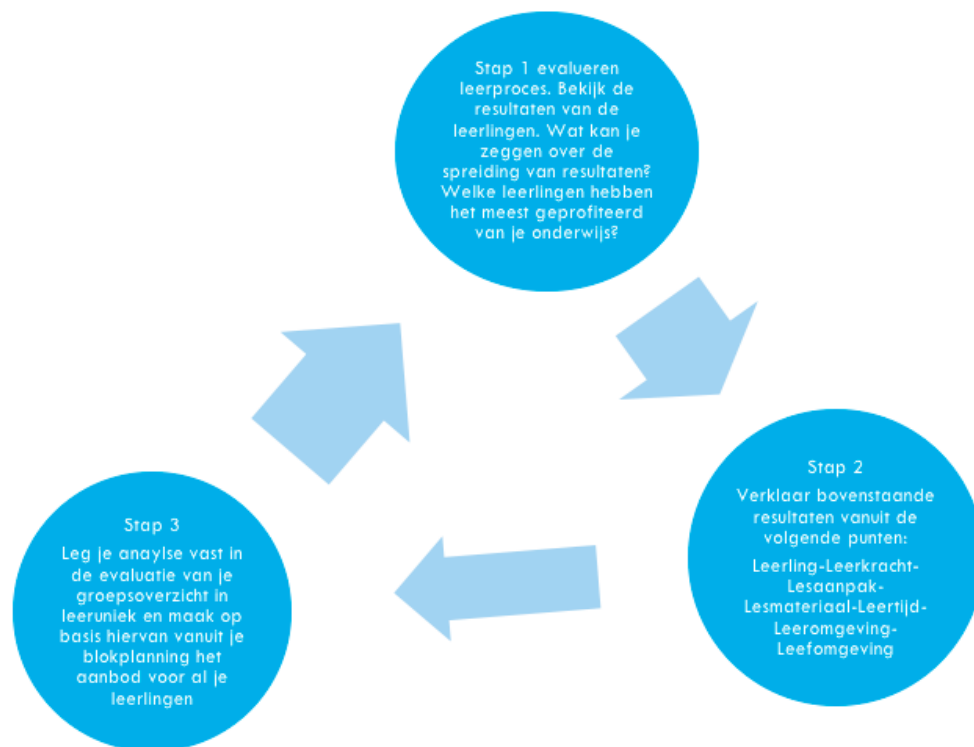
De ambitie is ons schoolplan waarin heldere doelen geformuleerd staan die samen met het team opgesteld zijn en die zij door middel van acties gaan realiseren. Deze acties vinden plaats in de units en door de vaste ritmiek wordt gecheckt of wij doen wat we hebben afgesproken. Door regelmatige retrospectieven te organiseren wordt stilgestaan bij behaalde doelen en worden successen geborgd en verbeterpunten gegenereerd.

Kwaliteit is een voor de Mariaschool een continu proces dat nooit eindigt. Er wordt steeds weer een nieuwe cyclus doorlopen. De onderwijskwaliteit wordt in essentie bepaald door de mensen die het onderwijs dagelijks vormgeven vanuit hun individuele mogelijkheden, de manier van samenwerken en de context waarin zij werken. Kwaliteitszorg richt zich daarom in eerste instantie op personeel. Kwaliteit is doen wat je belooft waarbij het belofde geëxpliciteerd, geconcretiseerd en gecontroleerd wordt. Dit staat in de voorgaande stukken helder omschreven.

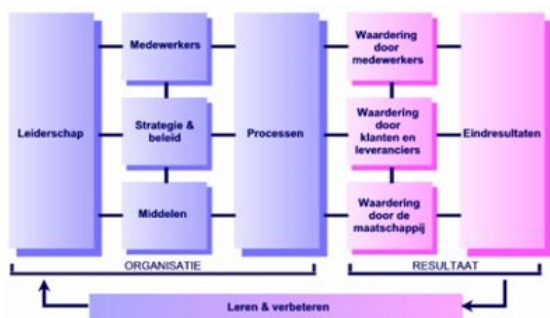
Wij beschrijven welke kwaliteit wij wensen te behalen (de gewenste situatie) en welke normen en criteria daarbij gehanteerd worden (kwaliteitsbepaling). Daarna volgt een beschrijving van de wijzen waarop onderzoek wordt gedaan naar de bestaande situatie of de behaalde kwaliteit (kwaliteitsonderzoek). Tenslotte wordt op basis van dit onderzoek aangegeven hoe geprobeerd gaat worden de aspecten op een hoger niveau te tillen (verbeterpunten). De bereikte kwaliteit wordt omgezet in afspraken die vastgelegd worden in het kwaliteitshandboek van de school (kwaliteitsborging) en in dit handboek wordt omschreven hoe de bereikte en gewenste kwaliteit gehandhaafd wordt (kwaliteitsbewaking).

- Op leerling niveau wordt er vooruitgekeken en teruggekeken op het onderwijsproces met behulp van de leer en ontwikkelingslijnen en portfolio's.
- Op leraar niveau wordt met leraren op zoek gegaan naar de waarde van het getal bij een toets en het vinden van bewijs van kwaliteit van het werk van de leerlingen door middel van gerichte observatie en onderzoek van gegevens.
- Op directieniveau wordt er ingezet op de interne audit, wordt er actief om feedback gevraagd aan externen, ouders en inspectie. Op bestuursniveau wordt er gesprek gevoerd passend in de kwaliteitscyclus en het kwaliteitszorgbeleid van het bestuur.

evens hanteren wij voor de kwaliteitszorg van ons didactisch handelen Parnassys en Schoolsuite en evalueren wij onze opbrengsten op onderstaande wijze.

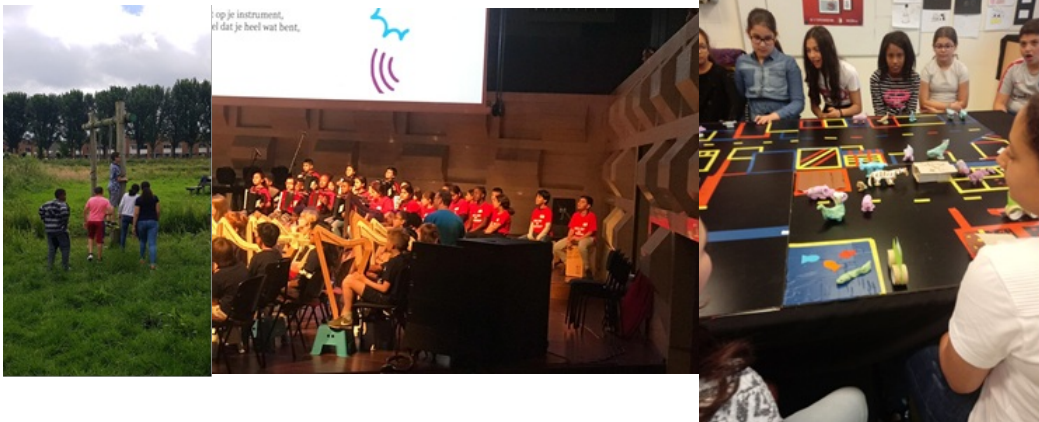


Door de analyse tweemaal per jaar in het team te bespreken formuleren wij acties die de kwaliteit van ons onderwijs verdere impulsen geeft.



Aan het einde van het schooljaar verzamelen wij alle feiten en verantwoorden wij ons breed met behulp van de matrix verantwoorden. De matrix is onderdeel van het totale jaarverslag. Het jaarverslag 2018-2019 is als bijlage opgenomen. De matrix voegen wij hierbij als afbeelding toe.

De matrixbrede verantwoording ontstaat vanuit de opbrengsten vergaderingen en de regelmatige retrospectieven die het team houdt na een periode van 6-8 weken op de doelen.



[Jaarverslag_2019-2020_.....docx](#)

6.4. 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. De Stichting RVKO handelt vanuit de code goed bestuur. Er is een gedragscode ontwikkeld samen met alle medewerkers. De handelswijze van de RVKO leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur waarin iedereen vanuit zijn eigen rol werkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.

De kwaliteit draait om de leraar. Personeelsbeleid is daarom essentieel. In het kwaliteitshandboek (bijlage 1 pagina 69-77) staat het volledig personeelsbeleid uitgeschreven. De leraar maakt het verschil. Wil je de kwaliteit van onderwijs vergroten dan begint dit bij de leraar. De Mariaschool is een lerende organisatie. Hier werken en leren mensen met elkaar samen om doelen te realiseren, die belangrijk zijn voor de medewerkers zelf, voor de organisatie als geheel en voor de samenleving (Ramsey, 1999). Deze organisatie kenmerkt zich door niet te doen wat werkt maar samen leren doen wat ertoe doet. Vanuit overtuigingen, rolmodellen, vaardigheden, systemen en processen wordt de verandering die nodig is om het doel te bereiken onderzocht en vanuit hier worden acties vastgelegd. Dit steeds vanuit de gezamenlijk opgebouwde visie. De school werkt met de methodiek van leraar waarbij er focus is op continu verbeteren. Er zijn wekelijks bordsessies, leraren bezoeken tweemaal per maand een les bij elkaar, leraren bereiden samen lessen voor en vragen actief feedback aan leerlingen waarbij de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen het hoogste doel is.

Leraren volgen gezamenlijk teamscholing en maken keuzes voor individuele scholing passend bij de eigen ontwikkeling. Dit staat opgenomen in het kwaliteitshandboek (bijlage 1 pagina 77).

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>