

TooropMavo

Schoolplan 2019 – 2023

(juni 2019 t/m mei 2023)



Opgesteld: mei 2019;
Vastgesteld: juni 2019

Inhoudsopgave:

| | |
|--|-------------------|
| 1. Schoolgegevens | Blz. 1 |
| 2. Terugblik vorig schoolplan | Blz. 1 (+ 13) |
| 3. Missie, visie en strategie | Blz. 1, 2 en 3 |
| 4. Onderwijs en onderwijsondersteuning | Blz. 3, 4, 5 en 6 |
| 5. Personeel | Blz. 6, 7 en 8 |
| 6. Kwaliteitszorg | Blz. 8 en 9 |
| 7. Financieel beleid | Blz. 9 en 10 |
| 8. Richtinggevende uitspraken | Blz. 11 |
| | |
| Bijlage 1 | Blz. 12 |

Schoolplan TooropMavo

Juni 2019 t/m mei 2023

Inleiding

1. Schoolgegevens

- 1.1 De TooropMavo maakt deel uit van LMC Voortgezet Onderwijs. We hebben als school leerlingen met veel levensbeschouwelijke achtergronden. We leren hen respectvol met elkaar om te gaan. Binnen het LMC werken wij samen met andere LMC scholen. Het bevoegd gezag van het LMC is het College van Bestuur.
- 1.2 Het college van bestuur bestaat uit de heer M. Otto (voorzitter) en de heer R. Elgershuizen (lid). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de organisatie. Met de directeuren wordt het beleid van de organisatie ontwikkeld en worden plannen opgesteld. Het College van Bestuur stuurt de directeuren van de scholen aan en geeft leiding aan het stafbureau.
LMC Voortgezet Onderwijs is gevestigd op: Henegouwerplein 16, 3021PM Rotterdam
- 1.3 De directie van de TooropMavo bestaat uit de heer M. van Zanten (directeur) en mevrouw M. de Nekker (teamleider). Samen met mevrouw L. Verhagen (afdelingscoördinator klas 1 en 2) en de heer P. IJsseldijk (afdelingsoördinator klas 3 en 4) vormen zij (per 1-8-2019) de staf en zetten zij het beleid uit voor de school.

2. Terugblik vorig schoolplan

Als we kijken naar de 14 richtinggevende uitspraken uit het schoolplan 2015-2018 dan kunnen we concluderen dat vrijwel alle 'doelstellingen' die daar verwoord stonden, behaald zijn. (Zie ook het inspectierapport kwaliteitsonderzoek juni 2018, de Zelfevaluatie van de TooropMavo januari 2018 en zie ook bijlage 1)

3. Missie, visie en strategie

- 3.1. Missie
De TooropMavo wil leerlingen uitdagen en begeleiden bij het benutten van hun mogelijkheden op het gebied van kennis, vaardigheden en persoonsvorming waarmee zij een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.
- 3.2 Visie
De TooropMavo is een kleinschalige school met een veilige en prettige leeromgeving, waarin respect bestaat voor elkaars talenten en mogelijkheden.
De TooropMavo staat voor kwalitatief goed onderwijs met persoonlijke aandacht voor de individuele leerling.
De TooropMavo wil samen met leerlingen en ouders werken aan onderwijs waarbij oog is voor de maatschappelijke context en het wereldburgerschap.
- 3.3. Strategie
De TooropMavo kiest voor duidelijke profilering in de creatieve vakken. De komende jaren zal getracht worden om dit profiel aan te vullen (te combineren) met techniek. Daarnaast biedt de TooropMavo met de diverse Plusprogramma's aan de leerlingen de mogelijkheid om zich in verschillende sectoren verder te verdiepen. Qua schoolloopbaan blijft het kerndoel het opleiden voor het MBO; de HAVO als vervolgopleiding wordt zeker ook gestimuleerd.

- 3.4 De 7 pijlers van het LMC worden geïntegreerd in de diverse hoofdstukken. Deze strategische pijlers zijn:
1. De pedagogische- didactische basis meer dan op orde
 2. De waardevolle relatie van de scholen met het PO
 3. Het portfolio bestaat uit 24 unieke, kleinschalige scholen
 4. Optimale doorstroom naar MBO/HBO/WO
 5. De toegevoegde waarde van het merk 'LMC-VO' voor de scholen
 6. Een herkenbare positie van de school voor ondernemers en de buurt
 7. Een strategische inrichting van de scholengroepen

- 3.5 De connectie met het Rotterdamse Onderwijsbeleid
- Het Rotterdamse onderwijsbeleid levert een bijdrage aan goed onderwijs in de stad. De afgelopen jaren heeft dit beleid bijgedragen aan zichtbare verbeteringen op de TooropMavo op het gebied van rekenonderwijs, taalonderwijs, culturele vorming en talentontwikkeling. Goed onderwijs vergroot de aantrekkelijkheid van de stad, vergroot de kans op werk en draagt bij aan integratie. In het onderwijsbeleid 2019 – 2022 'Gelijke kansen voor elk Talent' is het een nadrukkelijke ambitie om *alle* Rotterdamse kinderen de beste onderwijskansen te geven. Kansengelijkheid is dan ook het centrale thema van dit onderwijsbeleid. Er wordt daarbij ingezet op 7 (deel) thema's:
1. Het verbeteren van de overgang tussen schoolsoorten.
 2. Een kwalitatief goed en gevarieerd aanbod van scholen; met een goede toegankelijkheid.
 3. Passende zorg en ondersteuning
 4. Voldoende gekwalificeerd personeel (leraren, pedagogisch werkers, schoolleiders, enz.).
 5. Democratisch burgerschap om te komen tot weerbare en verantwoordelijke burgers.
 6. Verbinding van het onderwijs met de arbeidsmarkt (van morgen).
 7. Ruimte voor talentontwikkeling voor alle leerlingen
- (vrij overgenomen uit het Rotterdams onderwijsbeleid 2019-2022 'Gelijke kansen voor elk talent').

Bovengenoemde ambitie en de bijbehorende 7 thema's sluiten aan bij de inhoud van dit schoolplan.

De school investeert in doorlopende leerlijnen tussen PO en VO en tussen VO en het vervolgonderwijs. De TooropMavo staat voor goed onderwijs en de school voegt met haar excellentie profiel iets toe aan het onderwijsaanbod. Eén van de sterke punten van de school is het maatwerk bij de begeleiding en de ondersteuning. De resultaten uit het verleden geven aan dat deze succesvol is. (De school moet echter wel waakzaam blijven om hiermee niet uit balans te raken). De school is een lerende organisatie. Dat geldt ook voor de medewerkers. Scholing en ontwikkeling zorgen voor groei van de vaardigheden en kwaliteiten van het team. Burgerschap, maar ook milieubewustzijn is een integraal thema dat op diverse wijzen vorm krijgt. (Social X-mas, buurtacties, projecten,...). Met het vak Technologie & Toepassing (is in ontwikkeling) probeert de school een extra vliegwieltje in huis te halen om te sturen op de ontwikkeling van de 21^{ste} eeuwse vaardigheden en dus op de arbeidsmarkt van morgen. Tot slot draagt zowel de profilering in de creatieve vakken als het aanbod van de Plus-programma's bij aan de talentontwikkeling van onze leerlingen.

- 3.6 Samenwerking met het Vak College Hillegersberg (VCH)
- Het VCH behoort tot dezelfde scholengroep als de TooropMavo en ligt op een steenworp afstand. Het VCH verzorgt onderwijs voor de basis beroepsgerichte leerweg (BBL), de kader beroepsgerichte leerweg (KBL) en de gemengde leerweg (GL). Vooral ten aanzien van deze laatste twee leerwegen ligt een (inhoudelijke) samenwerking voor de hand. Leerlingen die op het VCH aantonen meer aan te kunnen, kunnen opstroom naar de TooropMavo. Leerlingen die op de TooropMavo (net) boven hun niveau zitten, kunnen zonder studievertraging

doorstromen naar het VCH. Dit vereist zowel een onderwijskundige afstemming als een sociaal emotionele afstemming.

Ook t.a.v. van faciliteiten (praktijkruimtes, digitale middelen en licenties) biedt een samenwerking voordelen.

4. Onderwijs en onderwijsondersteuning

4.1 Doelstellingen en onderwijskundig beleid onderbouw

De TooropMAVO kent een sterk creatieve profilering. Tekenen (fine-art), Media-design en Theater zijn in de eerste klas verplichte vakken. In schooljaar 2013/2014 is gestart met de afbouw van het vak Spaans. Enerzijds was het aantal leerlingen dat het vak Spaans volgde tot het eindexamen te beperkt. Anderzijds is het aantal leerlingen met dyslexie ook een bepalende factor voor deze keuze geweest. De vrijgekomen uren zijn ingevuld met een uur extra Nederlands in de derde klas en het nieuwe vak Cult-Uur in klas 1. Dit laatste vak start in de brugklas en maakt een doorlopende leerlijn naar klas 3 waar het als CKV wordt afgesloten. Zodoende is er een schoolbrede (verplichte) cultuurlijn ontstaan naast de bestaande cultuurlijnen van Tekenen (fine-art), Media-design en Theater, waar leerlingen een keuze hebben. De ontstane ruimte is ook benut om het vak Theater in te voeren in klas 3 en 4 (zie hieronder).

De ambitie bestaat om naast dit creatieve profiel ook een technisch profiel vorm te geven. Zo wordt er nu al een Techniek Plusprogramma aangeboden in de onderbouw en oriënteert de school zich om het vak Technologie & Toepassing, met de zeven Bèta-werelden op te nemen in haar curriculum.

De school doet haar best te anticiperen op het onderwijs van de toekomst. Zo is er een werkgroep 'Onderwijs 2032' en worden de voorstellen van de curriculumherziening met negen leergebieden en doorlopende leerlijnen tussen PO en VO nauwlettend gevolgd. Hiermee willen we een ontwikkeling stimuleren waarbij er een verschuiving ontstaat van product gestuurd onderwijs naar proces gestuurd onderwijs. Ook willen we hierbij inzoomen op de drie hoofddoelen van het onderwijs: Kennisontwikkeling, Persoonsvorming en Burgerschap (Vaardig, Waardig en Aardig). Hiermee komt de nadruk te liggen op vaardigheden als: leervaardigheden, creëren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, reflecteren, samenwerken en digitale geletterdheid. Dit willen we ook doen door meer actief, samenwerkend te leren. Dit is een gedeelde visie van leerlingen, docenten en directie en was de uitkomst van een verkennend onderzoek dat uitgevoerd is door mevrouw Alberts (onderdeel van haar Master MLI).

Dit vraagt om een ondernemende en creatieve houding van het team.

4.2 Doelstellingen en onderwijskundig beleid bovenbouw

De creatieve profilering wordt in de bovenbouw doorgezet. Zoals aangegeven in de doelstellingen van de onderbouw wordt met CKV al gestart in de brugklas. Daarmee is een sterk draagvlak gecreëerd voor cultuur. CKV wordt met een cultuurweek, al dan niet in het buitenland, afgesloten in het derde leerjaar.

Sinds het schooljaar 2017/2018 is er in de bovenbouw, naast fine-art en media-design, gestart met Theater als examenvak. Hiermee zijn er nu drie kunstvakken te kiezen zijn. Ter bescherming van de leerling, want niet elke leerling zal een vervolg (kunnen) vinden in een kunstopleiding, mag maar 1 kunstvak binnen de 6 examenvakken gekozen worden.

De ambitie bestaat om naast dit creatieve profiel ook een technisch profiel vorm te geven. Zo wordt er nu al een Techniek Plusprogramma aangeboden in de onderbouw en oriënteert de school zich om het vak Technologie en Toepassing met de zeven Bèta-werelden, ook op te nemen in haar curriculum van de bovenbouw.

4.3 Taal- en rekenbeleid

Het taalbeleid op de TooropMavo is/was mede geïnspireerd op het programma Beter Presteren.

Met een taalmenukaart, een taalbegrippenkaart, woorden van de dag, lezen in de klas, leesgroepjes, dyslexiebeleid en RT is er klassikale en individuele ondersteuning. Daarnaast wordt er een extra uur Nederlands aangeboden in 1A (de taalklas) en hebben alle leerlingen in klas 3 een uur extra Nederlands op de lessentabel gekregen.

De opbrengsten worden gemonitord via Dia-toetsen (Diatekst en Diawoord) en bij de verschillende vakken.

Met 'de woorden van de dag' en het project 'lezen in de klas' is een eerste start gemaakt met integratie van dit taalbeleid bij andere vakken.

Een andere ontwikkeling bij het taalbeleid ligt er bij het vak Engels. Leerlingen die zich in klas positief onderscheiden en die de ambitie hebben, kunnen vanaf klas 2 de leerlijn Cambridge Engels volgen. Zij nemen in klas 4 wel deel aan het regulier Centraal Examen, maar sluiten daarnaast de leerroute Cambridge af met het internationaal erkende B2-certificaat.

Het rekenbeleid kent ook een rekenmenukaart, een formulekaart en weet zich verzekerd van de RT steun. Er is een rekenklas, naast de hierboven genoemde taalklas, en in klas 2 krijgen alle leerlingen een halfjaar, een extra uur rekenvaardigheden. In klas 3 krijgen de leerlingen een heel jaar lang een uur rekenvaardigheden ter voorbereiding op de rekentoets. Dit beleid heeft er toe geleid dat vrijwel alle leerlingen in klas 3 de 2F toets halen en dat we aanvullend niet alleen de 3F toetsen aanbieden, maar ook daar relevante successen in halen. (In klas 4 wordt het vak rekenvaardigheden aangeboden aan leerlingen met ernstige rekenproblemen of aan ambitieuze leerlingen die de toets op een niveau hoger willen maken). Op het moment van schrijven is nog niet bekend welke invulling het ministerie willen geven aan het rekenbeleid nu de rekentoets per 1-8-2019 komt te vervallen. Wel is het ons streven om het rekenbeleid steeds sterker te integreren bij de diverse vakken. Wiskunde ligt hierbij voor de hand, maar ook vakken als natuurkunde, economie, aardrijkskunde of tekenen kunnen hierbij een rol spelen. En wat te denken van het beoogde vak Technologie & Toepassing.

4.4 Doorlopende leerlijnen

De samenwerkingen met de MBO's en de HAVO verdiepen en/of verbreden waardoor de doorlopende leerlijnen duidelijk zijn. De meest opvallende leerlijn is met de diverse opleidingsprogramma's van het Grafisch Lyceum. De curricula en het niveau zijn zo goed op elkaar afgestemd dat de leerlingen van de TooropMavo meestal drempelloos mogen doorstromen. Nu Theater ook examenvak is geworden, zal dat de bestaande leerlijn naar de TheaterMBO en de Theater HAVO/VWO alleen maar versterken. De verwachting is dat ook de leerlijn naar Lyceum Rotterdam 'Beeldend', verder ontwikkeld wordt richting een drempelloze overgang. De relatie met het Hout- en Meubileringscollege wordt verder uitgewerkt, omdat beide scholen zeer tevreden zijn over het aanbod en het niveau. Waarschijnlijk, mede dankzij de versterking van het vak NaSk, weten de leerlingen nu ook het STC (Scheepsvaart en Transport College) te vinden.

De TooropMavo participeert in het regioprogramma 'Sterk Techniek Onderwijs'. De samenwerking met het Techniek College Rotterdam zal hierbij een impuls krijgen.

Allemaal doorlopende leerlijnen waar we de komende jaren nog verder op willen sturen en willen ontwikkelen.

Naast de reguliere vakken is er een aantal Plusprogramma's zoals een Techniek+, Theater+, Sport+ en Beeldend+ (Het Atelier). Het is duidelijk met welke vakken deze +klassen een directe relatie hebben. Deze leertijduitbreiding is maatwerk en leerlingen zien hun inspanningen vaak beloond met een extra certificaat bij hun diploma.

- 4.5 **Onderwijskundige ondersteuning**
Van PO naar vervolgopleiding. Het begint met een warme overdracht van de basisscholen naar de TooropMavo. Aansluitend vindt er een intakegesprek plaats om de wederzijdse verwachtingen, wensen en mogelijkheden kenbaar te maken. Onderwijskundige ondersteuning vindt plaats via de RT-route (inclusief handelingsplannen), de studiebegeleidingsklas en het aanbod bij taal en rekenen (zie menukaart Taal en menukaart Rekenen).
Ook bij LOB vindt er onderwijskundige begeleiding plaats en worden leerlingen geholpen bij hun keuzeproces om succesvol door te stromen naar het MBO of de HAVO.
- 4.6 **ICT (als didactisch hulpmiddel)**
In toenemende mate wordt ICT als hulpmiddel ingezet in ons onderwijs. In de afgelopen vijf jaar zijn er twee lokalen bijgekomen waar gebruik gemaakt kan worden van ICT-voorzieningen. Er zijn nu bijna honderd computers/laptops beschikbaar. (Hiermee is er een verhouding 1 pc/laptop per 4 leerlingen gerealiseerd). Ook wordt er steeds meer gebruik gemaakt van de eigen mobiele telefoons. Binnen het 'Passend Onderwijs' zien we ook een toename van leerlingen die afhankelijk zijn van ICT. Met ondersteuning van RT en aangepaste programma's en examens proberen we daar zoveel mogelijk op te anticiperen. We zijn ons echter ook bewust van de financiële en logistieke beperkingen.
Binnen de visie Onderwijs 2032 is meer ruimte voor ICT 'digitale geletterdheid'. Ook hier zal de TooropMavo op in moeten spelen. Daarnaast zullen robotica, 3-D printers e.d. zeker op korte termijn hun intrede doen. Is het niet bij Media-design dan wel bij NaSk/Techniek.
- 4.7 **Leerling- en ouderparticipatie**
Dit krijgt vorm door de leerlingenraad en de oudergeleding in de klankbordgroep. Bij voorkeur zit uit elke leerlaag een leerling in de leerlingenraad en een ouder in klankbordgroep. In de klankbordgroep heeft ook de directie, de M.R. en een paar leerlingen van de leerlingenraad zitting. De klankbordgroep buigt zich over onderwijskundige en organisatorische vraagstukken.
- 4.8 **Burgerschap en sociale integratie.**
Door alle geledingen worden burgerschap en sociale integratie nagestreefd. Dat start in de school al met het kennismakingsgesprek met de nieuwe brugklassers nog voordat hun eerste schooljaar is gestart. In de kennismakingsdagen en de mentorlessen wordt de 'norming and forming' doorgezet waaraan ook het 'kwaliteitspel' onder begeleiding van de BPO-er (begeleider passendonderwijs) een bijdrage levert. In de OMZA (organisatie, meedoen, zelfvertrouwen, autonomie)-vergaderingen aan het begin van elk schooljaar wordt de leerling besproken op basis van observaties en niet op basis van resultaten.
De wekelijks 'vuilprikacties' en de deelname aan NL-doet, maar ook Social X-mas zijn gericht op de directe schoolomgeving. In samenwerking met de leerlingenraad wordt er een keuze gemaakt voor een goed doel, waarbij wel de voorwaarde is dat het kind-gerelateerd is. Het wereldburgerschap is structureel opgenomen bij Maatschappijleer en Geschiedenis, maar ook binnen andere vakken is hier aandacht voor.
- 4.9 **Veiligheid**
De TooropMAVO wordt gekend en herkend als een veilige school. De hoge scores op dit item bij de tevredenheidsonderzoeken onderschrijven dat jaar op jaar. De school beschikt over een veiligheidscoördinator, een aandachtsfunctionaris, een preventiemedewerker, een pestcoördinator, een vertrouwenspersoon, een groot aantal BHV-ers en voldoende EHBO-ers. Gezien de schoolgrootte zijn sommige functies in één persoon vertegenwoordigd. Dit maakt de lijnen praktisch en kort. De school beschikt over een actueel RI&E, een ontruimingsplan, een pestprotocol, een rouwprotocol, een internetprotocol en een zorgbeleidsplan.

4.10 Gezonde school

De leerlingenkantine in eigen beheer voldoet qua hygiëne, assortiment en veiligheid aan de eisen en wensen van een "Gezonde school". Het nuttigen van energiedrankjes en chips is op school niet toegestaan. Begin 2018 is gestart met het DRNKWTRproject. Hierbij wordt het drinken van water gestimuleerd en krijgt ook het milieu aandacht.

Het rook- en alcoholbeleid is conform de wetgeving. De TooropMavo kent een algeheel rookverbod in en om de school.

4.11 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

M.b.t. 4.3: Met de inhoudelijke versterking van NaSk is de ambitie ontstaan om dit vak verder te integreren en uit te bouwen in de schoolprofilering. Een relatie tussen de creatieve vakken en techniek is aantrekkelijk richting (techniek)onderwijs 2032. Hiermee wordt mogelijk ook een gelijkwaardigere verdeling jongens en meisjes bereikt.

M.b.t. 4.10: Het drinkwaterproject is de eerste aanzet om te komen tot een schoolbreed milieubewustzijn. Via diverse acties willen we elkaar bewust maken van met name de gigantische hoeveelheden plastic die ons leven bedreigt. In samenwerking met de Plastic Soup Foundation zullen we ons met onze jaarlijkse Social Christmas activiteiten inzetten voor het milieu en de PSF ook daadwerkelijk sponsoren. Ook door andere (ludieke) acties willen we de komende jaren meer bewustzijn van het milieu stimuleren.

5. Personeel

5.1 Integraal personeelsbeleid

Bij het integraal personeelsbeleid worden de competenties en kwaliteiten van het personeel afgestemd op de doelstellingen van de school. Dit schoolplan fungeert daarbij als het kader voor het personeelsbeleid en de persoonlijke ontwikkelingsplannen. (Waar heeft de school behoefte aan, welke taken horen bij welke functionaris en hoe kunnen we in een eventueel tekort voorzien). Belangrijkste hulpmiddel hierbij is het vrije taakmodel dat de TooropMavo hanteert, waardoor er meer flexibiliteit ontstaat en waardoor kwaliteiten beter en gemakkelijker benut kunnen worden. Andere belangrijke hulpmiddelen zijn het aannamebeleid (werving & selectie) en het scholingsbeleid. Bij het aannamebeleid wordt gezocht naar kwaliteiten die iets toevoegen aan de organisatie. Bij het scholingsbeleid wordt onderwijskundige en/of organisatorische wensen op korte en op lange termijn.

5.2 Kwantitatieve personeelsontwikkeling

De TooropMavo is een kleine, stabiele school met zo'n 400 leerlingen. Kwantitatieve aanpassingen in het personeelsbestand zijn dus beperkt. Er wordt gestreefd naar een verhouding van 1 fte staat op ± 13,5 leerling. Bij 400 leerlingen betekent dus een personele inzet van ± 30 fte. (waarvan ± 80 % voor OP, ± 13 % voor OOP en 7% management). De marges worden met name bepaald door de mogelijke klassengrootte en dan m.n. bij de keuzevakken. Afhankelijk van het toekennen van coördinerende e/o managementtaken aan docenten valt er beperkt iets te schuiven in de verhouding OP : OOP.

Omdat bekostiging geschiedt o.b.v. het aantal leerlingen ontstaat er spanning op de kwantitatieve inzet als een personeelsbestand (team) veroudert en duurder wordt. Dit is voor de TooropMavo de komende jaren zeker een uitdaging.

Daarnaast zijn veel collega's de afgelopen jaren in een andere levensfase terecht gekomen en neemt, mogelijke mede daardoor, het aantal parttimers toe. Op dit vlak ligt niet alleen een organisatorische uitdaging (roostermogelijkheden), maar ook een sociale uitdaging om de betrokkenheid, de flexibiliteit en de onderlinge samenwerking te borgen.

- 5.3 **Kwalitatieve personeelsontwikkeling**
 De TooropMavo beschikt (mei 2018) over een stabiel en ervaren team. De meeste collega's werken er al jaren. Het team kent een diversiteit aan kwaliteiten en is (door de jaren heen) goed op elkaar ingespeeld. Deze stabiliteit zorgt op de TooropMavo voor kwaliteit, maar kent ook haar keerzijde. Er is weinig verloop en doorstroom en zodoende biedt het weinig mogelijkheden voor nieuw talent en nieuwe, onderwijskundige impulsen. De huidige collega's hebben het over het algemeen (te) goed naar hun zin en er is voor velen geen aanleiding of prikkel om van schoolorganisatie te veranderen. Ook in de nabije toekomst lijkt het aantal mogelijkheden voor nieuw personeel beperkt.
- 5.4 **Loopbaanbeleid**
 De TooropMavo kent een vrij platte organisatie. Naast enkele coördinerende rollen en onderwijskundige rollen bestaan er naast een beperkte afwisseling in taken nauwelijks mogelijkheden voor werkdifferentiatie of loopbaanontwikkeling. Bij de tevredenheidsonderzoeken onder het personeel komt dit manco herhaaldelijk naar voren. Gezien de spanning op de bekostiging (5.2) en het zeer beperkte verloop (5.3) lijken hier niet direct oplossingen voor te zijn.
 Conform de cao en gespecificeerd door het LMC hanteert de TooropMavo ook het Levensfase bewust Personeelsbeleid (LFBPB). Binnen dit LFBPB bestaat de keuze om te sparen voor verlof. Het opnemen (inzetten) van dit verlof zorgt echter vaak voor organisatorische problemen qua personele inzet.
- 5.5 **Arbeidsvoorwaardenbeleid: Conform de cao en de mogelijkheden bij het LMC.**
- 5.6 **Beloningsdifferentiatie LB/LC/LD**
 LB voor startende, onervaren docenten
 LC voor ervaren, goed functionerende docenten die een zichtbare meerwaarde leveren aan het onderwijs, de organisatie of aan collega's.
 LD voor bepaalde beleidsmatige (aansturende) functies en/of onderwijs innoverende en coördinerende rollen. Afgestemd op de behoefte van de betreffende school.
- 5.7 **Professionalisering en begeleiding**
 Het streven is om het beschikbare scholingsbudget volledig en gericht in te zetten. Het is een belangrijke tool om te sturen op kwaliteit en vernieuwing. Een gedeelte van het budget wordt op teamniveau ingezet (teamontwikkeling in relatie met onderwijskundige of pedagogische doelen) en een gedeelte van het budget kan/mag voor persoonlijke ontwikkeling ingezet worden zolang het maar aansluit bij de doelstellingen van de school. De scholing op teamniveau vindt in overleg (vaak de taakgroep onderwijs) plaats. Afspraak is ook dat de opgedane kennis en vaardigheden voldoende tijd en aandacht krijgen om geïmplementeerd te worden. Liever één keer per twee jaar een gedegen (mogelijk ook duurdere) teamtraining welke in de praktijk zichtbaar wordt, dan ieder jaar een training omdat er (financiële) ruimte voor is.
 Ook heeft collegiale visitatie en consultatie zich bewezen als een sterk middel voor verdere ontwikkeling.
 De TooropMavo beschikt over tenminste twee opgeleide allround coaches die de nieuwe docenten begeleiden. Omdat het aantal nieuwe docenten beperkt is, hebben zij ook ruimte om stagiaires en of collega's met een hulpvraag te begeleiden. (Bij de stagiaires staat deze begeleiding los van hun vakinhoudelijke stagebegeleider/ster).
 Iedere medewerker participeert in een taak- of ontwikkelgroep; dit is een onderdeel van zijn of haar deskundigheidsbevordering. De taak- en ontwikkelgroepen sluiten aan bij het jaarlijkse activiteitenplan van de school wat een afgeleide is van dit schoolplan. De taak- en ontwikkelgroepen worden samengesteld op basis van expertise en affiniteit en kunnen per

schooljaar veranderen; zowel qua thema als qua samenstelling. Momenteel zijn de volgende groepen actief: Onderwijs 2032, Milieu & Duurzaamheid, Doorlopende cultuurlijn, Taalbeleid, Rekenbeleid, PR&Communicatie, Contacten MBO, LOB + Qompas en L.O. 2.0.

- 5.8 Gesprekkencyclus
Voortgang- Evaluatie en Beoordelingsgesprekken (in AFAS?)
Lesbezoeken die coachend worden nabesproken
Ontwikkelgesprekken
- 5.9 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities
De ToorpMavo beschikt over een ervaren, kwalitatief goed en ingespeeld team. Uitdaging ligt er om aan te blijven sluiten bij het onderwijs van nu en op de leerlingpopulatie van nu. Daar waar de mogelijkheid zich voordoet zal er qua personeelsbeleid ingezet worden op een kwaliteitsimpuls en op verjonging. Wij zijn niet voornemens om gerichte acties uit te zetten op versnelde doorstroom en verjonging, zeker niet als het team zich professioneel blijft ontwikkelen.
Wel blijven we doelbewust sturen op een actief stagebeleid. Stagiaires verdienen niet alleen een leer-werkplek, maar kunnen de school ook voorzien van nieuwe impulsen. (win-win).
Onze ambitie voor de komende jaren is om een kundig en flexibel team werkzaam te laten zijn dat in onderwijs en ontwikkeling durft te investeren.

6. Kwaliteitszorg

- 6.1 Doelstellingen en kwaliteitsbeleid
Boven gemiddeld scoren op alle indicatoren. De indicatoren van de inspectie voldoen aan de kwalificatie voldoende of goed, waarmee het eindoordeel 'goed' wordt gerealiseerd. Hiermee kan de school zich ook blijven aanmelden voor het traject 'Excellente School'. De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken liggen boven de benchmark en alle vakken scoren boven het landelijke CE-gemiddelde.
- 6.2 PDCA cyclus
Resultaatgesprekken met de secties
- 6.3 Docent en kwaliteitszorg in de klas
Coachende lesbezoeken van de schoolleiding. Intervisie, collegiale consultatie, begeleiden nieuwe docenten, stagiaires of docenten met een hulpvraag.
- 6.4 Sturing op het leerrendement van de leerling (OGW= opbrengstgericht werken)
Resultaatgesprekken met de secties. Vinger aan de pols-beleid bij tegenvallende resultaten.
- 6.5 Tevredenheidsspeilingen personeel, ouders en leerlingen
Minimaal om de twee jaar met de ambitie dat de uitkomsten boven de benchmark liggen.
- 6.6 Ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities
Doorlopende leerlijnen naar het MBO en sommige HAVO-scholen verder ontwikkelen. Binnen de school een doorlopende leerlijn cultuur en behoud van een profilering in de creatieve vakken. Een extra profilering op het gebied van techniek ontwikkelen en vormgeven. Talentontwikkeling door Plusprogramma's en extra activiteiten (Toorop's got Talent). Meer integraliteit tussen de vakken. Niet alleen bij Taal en Rekenen, maar ook bij de andere vakken. Niet alleen samenwerking tussen de verschillende vakken.

Naast samenwerking tussen de verschillende vakken ook sturing op vaardigheden en kennis die vakoverstijgend kan worden ingezet.

RTTI (toets systematiek gericht op: reproductie, toepassing 1, toepassing 2 en inzicht) geïntegreerd bij alle vakken als middel (niet als doel) om het aanbod van leerstof en leerstrategieën af te stemmen op de persoonlijke behoefte van een leerling.

Eigentijds en uitdagend onderwijs blijven ontwikkelen en aanbieden om de leerling van deze tijd (met nieuwe mogelijkheden, interesses en tijdsbestedingen) voor te bereiden op de toekomst. Daarbij dient niet alleen oog te zijn voor de 'harde' prestaties (cijfers), maar ook voor vaardigheden die nodig zijn in de 21^{ste} eeuw. Ons credo hierbij is: "We verzorgen geen onderwijs voor de inspectie maar voor onze leerlingen en toekomstige wereldburgers".

7. Financieel beleid

7.1 Huisvesting, inrichting gebouw

De TooropMavo beschikt over een net en overzichtelijk schoolgebouw. (opgeleverd juni 2011) en een kleine gedateerde gymzaal. Prettig is wel dat de gymzaal aan het schoolplein ligt en dat er naast de school een buurveldje gehuurd kan worden voor buitengym.

Het schoolgebouw zelf heeft 15 leslokalen en een I-lab/studieruimte. Met 400 leerlingen zit de school dan ook meer dan vol. Uitbreidingsmogelijkheden zijn er in principe niet. Deze ruimtelijke beperking heeft echter als voordeel dat de school haar kernkwaliteit: klein, betrokken en persoonlijk overeind kan houden. De inrichting van de school is kleurrijk, persoonlijk (veel zichtbaar werk van leerlingen) en functioneel.

Het schoolgebouw wordt na schooltijd structureel verhuurd aan de naschoolse opvang Zus&Zo (op maandag, dinsdag en donderdag) en aan het Jeugdtheater Hofplein (op maandag). De gymzaal wordt op sommige momenten verhuurd aan een sportclub voor veteranen en aan voetbalschool Balbini. Deze samenwerking zorgt niet alleen voor betrokkenheid, herkenbaarheid en bekendheid, maar ook voor wat extra (zij het beperkt) financiële ruimte.

7.2 Middelen

De TooropMavo beschikt over voldoende onderwijskundige middelen. (laptops, I-macs, computers, digi-borden, microscopen, practica-benodigdheden, atlassen, woordenboeken, enz.)

7.3 Automatisering

Er zijn voldoende digitale leermiddelen en hulpmiddelen (zie 7.2). Er is een goed dekkend wifi-netwerk en digitale facturatie en cashless betalen zijn in schooljaar 2018-2019 ingevoerd.

7.4 Financiën

De TooropMavo is al jaren een financieel gezonde school. Met de extra inkomsten van de gemeente Rotterdam (onderwijsbeleid 'Gelijke kansen voor elk talent') zet de school extra personeel en middelen in die bijdragen aan de profilering van de school en daarmee aan het Rotterdamse onderwijsbeleid.

Door de toename van de gemiddelde personeelslast (zie 5.2) ontstaat er wel een druk op de begroting. Dit vereist creativiteit en solidariteit.

7.5 Sterke punten, ontwikkelpunten, beleidsvoornemens en ambities

Een solide financiële huishouding, herkenbaarheid en betrokkenheid met partners en met de directe omgeving. De uitdaging ligt er om de oplossing voor de toename van de personeelslast te zoeken bij extra geldstromen (subsidies) en niet te bezuinigen op onderwijs. Een ambitie dus om goed onderwijs te blijven verzorgen en financieel gezond te blijven. Hierbij zijn wij ook, in steeds sterkere mate, en soms ook tegen onze zin, afhankelijk van het bestuur.

8. Richtinggevende uitspraken 2019-> 2023

- De school behoudt een stabiel leerlingenaantal van ± 400, evenwichtig verdeeld over de vier leerjaren.
- Alle rendementen (onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfer) zijn voldoende en liggen boven de norm.
- De TooropMavo behoudt de waardering 'Goed' van de onderwijsinspectie.
- Er is een doorlopende leerlijn 'Cultuur'
- De school profileert zich ook met Techniek en heeft hiervoor een doorlopende leerlijn van leerjaar 1 tot leerjaar 4.
- De school participeert in het regioplan 'Rotterdam Noord' voor Sterk Techniek Onderwijs.
- De school heeft zich ontwikkeld naar het onderwijs van de toekomst en richt zich hierbij ook op de beoogde vaardigheden van de toekomst.
- Er is een doorlopende leerlijn Cambridge Engels van klas 2 t/m klas 4
- Er is gestalte gegeven aan een personeelsbeleid waarbij collega's ruimte krijgen om te experimenteren en waarbij 'lef' een belangrijk criterium is bij een selectieprocedure.
- Er zijn verbindingen (doorlopende leerlijnen) met diverse MBO's.
- Er zijn verbindingen met diverse PO-scholen voor doorlopende leerlijnen op de kernvakken.
- De school heeft enkele bedrijven als samenwerkingspartners.

Team TooropMavo
Rotterdam, juni 2019

Bijlage 1

Richtinggevend uitspraken uit het schoolplan 2015 -> 2018

- De school behoudt een stabiel leerlingenaantal van ± 400, evenwichtig verdeeld over de vier leerjaren.
(= gerealiseerd)
- De school weet haar prestaties in de bovenbouw te handhaven en weet haar rendement in de onderbouw te verbeteren.
(= gerealiseerd; sturen op rendement in de onderbouw blijft wel een punt van aandacht)
- We scoren op alle indicatoren van het nieuwe toezicht kader minimaal voldoende. Het streven is ook om bij één indicator de beoordeling 'goed' te verdienen.
(= gerealiseerd; zelf twee indicatoren met het oordeel 'goed')
- Alle vakken werken met vakwerkplannen en gebruiken daarbij de PDCA-cyclus
(= gerealiseerd met de resultaatgesprekken per sectie)
- RTTI is geïntegreerd in alle leerlagen bij alle vakken.
(Klopt, maar er zijn wel verschillen per vak)
- De school beschikt over een geïmplementeerd en geïntegreerd taal- en rekenbeleid.
(beleid is aanwezig maar kan nog verder geïmplementeerd en geïntegreerd worden)
- De school behoudt haar goede en effectieve begeleidingsstructuur.
(is gerealiseerd en blijft een sterk punt van de school; nieuwe vraagstukken dienen zich aan)
- Het team van medewerkers kent slecht een gering geïnitieerd verloop.
(= realiteit)
- Kwaliteitszorg is op elke niveau in de school vanzelfsprekend.
(Blijft aandacht verdienen; is nog niet altijd vanzelfsprekend)
- Tenminste 90% van het docententeam beschikt over een (juiste) bevoegdheid.
(Dit streven is, mede door de krapte op de arbeidsmarkt net niet gehaald)
- Er zijn vier doorlopende leerlijnen naar het MBO en/of het HAVO.
(= gerealiseerd, maar we dienen te blijven investeren in duurzaamheid)
- Op de TooropMavo is er een doorlopende leerlijn Culturele vorming.
(= gerealiseerd. Fase van evalueren en verbeteren waar nodig)
- Binnen alle sectoren worden er plusprogramma's aangeboden.
(= nog niet gerealiseerd voor de sector Zorg&Welzijn)
- De TooropMavo is een excellente school (met of zonder predicaat).
(= gerealiseerd, inclusief het predicaat voor de schooljaar 2018 t/m 2020)

