

# **De ontwikkelingen 'Op Zuid' vragen om innovatief en onafhankelijk denken.**

Schoolplan 2020 - 2024

## Voorwoord

Calvijn Juliana is één van de vestigingen van CSG Calvijn. Daarvoor was Juliana een zelfstandige, categorale MAVO in Rotterdam Charlois. De school staat bekend om zijn jarenlange traditie van het aanbieden en verzorgen van (t)huiswerkvrij onderwijs. Calvijn Juliana is een VMBO theoretische en gemengde leerweg met de leerwegen economie & ondernemen en zorg & welzijn. De school kent een diverse leerlingpopulatie, afkomstig uit de voedingsgebieden Rotterdam-Zuid, Barendrecht en Albrandswaard.

Wij zien onszelf als een sterke school. We zijn trots op het feit dat we sinds 2012 (!) 4x het predicaat Excellente School hebben ontvangen en het mogen voeren tot 2021. Ons succesvolle onderwijsconcept is van grote meerwaarde voor het onderwijsaanbod op Rotterdam-Zuid. De ijzersterke profilering van (t)huiswerkvrij onderwijs in combinatie met intensieve leerlingbegeleiding op maat, duidelijke structuur en een solide organisatie zorgen voor bovengemiddeld goede (examen)resultaten.

Deze succesvolle profilering willen we niet alleen behouden maar ook uitbreiden zodat een grotere doelgroep hiervan kan profiteren. Het convenant "voortgezet onderwijs Rotterdam-Zuid" biedt de ruimte om dat te doen.

### Hoe kom je tot een nieuw schoolplan?

Zeker in de context van de ingrijpende veranderingen die samen hangen met de 'Schuif op Zuid' is dat een serieuze vraag. De bestuurlijk gekozen richting op hoofdlijnen en de beleidslijnen van 'moederorganisatie' CSG Calvijn zijn dan natuurlijk belangrijke ingrediënten.

Maar er is meer! Goed inspelen op ontwikkelingen vergt immers goed stilstaan bij wat je hebt en wie je bent, maar ook – en misschien wel vooral – goed in gesprek zijn met je omgeving!

Om onze visie en strategie te actualiseren hebben we met grote betrokkenheid van al onze medewerkers onze identiteit in beeld gebracht. Wie zijn we eigenlijk? Hoe kijken we naar de wereld om ons heen? Wat zien we daar? Wat willen we zien en wat kunnen we niet aanzien? Waar staan we voor?



Daarnaast hebben we intensief met leerlingen, ouders en stakeholders gesproken. Hoe kijken zij naar de toekomst? Welke richting vinden zij dat onze school op moet gaan? Een uitermate boeiend proces. Vaak bevestigend voor de keuzes die we al hebben gemaakt en soms spanning zettend op hoe we zelf dachten over de toekomst.



De uitkomst van het proces hebben we in dit schoolplan opgenomen. Uiteraard in verbinding met hetgeen CVO en CSG Calvijn ons heeft meegegeven als kaders.

Onze ambitie is groot. We willen ergens voor staan en we willen waarmaken wat we ons voornemen. Daarom heeft dit schoolplan nog een nadere uitwerking. Daarin hebben we de doelen uit dit plan geconcretiseerd. Vertaald naar expliciete resultaten die door de jaren heen zichtbaar moeten worden. Deze resultaten zullen we beleggen bij onszelf en bij onze medewerkers. Immers mensen moeten een concrete opdracht ervaren die voortkomt uit de organisatiedoelen. Pas dan bewegen we in de richting van de resultaten die we ons ten doel hebben gesteld!

Wij zijn trots op onze school en trots op het feit dat dit schoolplan met veel support en draagvlak van onze medewerkers tot stand is gekomen. Het geeft ons het vertrouwen dat we een goed fundament hebben voor de ontwikkelingen die de komende jaren voor ons liggen. Wij staan klaar om in de 'Schuif op Zuid' de juiste positie te verwerven!

Rotterdam, mei 2020

Arie Boom en Tamara Breur  
Directie Calvijn Juliana

# Inhoudsopgave

1. Context	6
• Algemeen	
• Calvijn	
- Missie	
- Visie	
2. Calvijn – Juliana de komende jaren	7
• Beeld van de toekomst	
- Kansen	
- Sterke school met aantrekkelijk aanbod	
• Ontwikkeling van de school	
• Het Vision Eye van Calvijn – Juliana	
- Kernbelofte	
- Bewijsvoering	
- Karakters	
3. Calvijn – Juliana onderwijsinhoudelijk	11
• Wat kenmerkt ons nu?	
• Waar willen we naar toe?	
• Ons onderwijsaanbod	
• Talentontwikkeling	
• Toetsbeleid	
• Taalbeleid	
• Rekenbeleid	
• Burgerschap	
• Doorlopende leerlijn po-vo	
• Onderwijstijd	
• ICT	
4. Pedagogisch en didactisch beleid	14
• (T)huiswerk vrij	
• Pedagogisch klimaat	
• Didactisch handelen	
5. Leerlingbegeleiding	16
• Intensieve begeleiding	
• Leerlingvolgsysteem	
• Extra zorg en schoolondersteuningsprofiel	
6. Personeelsbeleid	18
• Bevoegdheidseisen en onderhouden van bekwaamheden	
- Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?	

- Invloed op personeelsbeleid
- Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

7. Kwaliteitszorg 21

- Kwaliteitsbeleid
- Kwaliteit van het onderwijs
  - Wat we belangrijk vinden
  - Meetinstrumenten intern
  - Meetinstrumenten extern
- Kwaliteitszorgsysteem
- Kwaliteitscultuur
- Dialoog en verantwoording
- Inspectiestandaarden
- PDCA borgen en bewaken
- Veiligheid
- Externe geldstromen

8. Onze doelen voor de periode 2020 – 2024 24

- Onze strategische onderwijsdoelen
- Onze speerpunten uit het Vision Eye

9. Tot slot 27

# 1. Context

## Algemeen

Calvijn Juliana is onderdeel van CVO en van CVO Calvijn. Vanuit CVO en Calvijn zijn kaders geformuleerd.

De CVO-visie 2019-2024 en de “Code goed onderwijsbestuur vo 2019” van de VO-raad zijn belangrijke leidraden. De Raad van Bestuur en de algemeen directeuren van de CVO scholen hebben kennis genomen van deze bronnen en hebben kernwaarden benoemd om vanuit te werken. Dat zijn: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit, openheid, vertrouwen, veiligheid, barmhartigheid en verantwoording afleggen.

Daarnaast geeft de CVO visie 2019-2024 voor de komende jaren richting aan de koers van CVO. De CVO-visie bestaat uit vijf pijlers, kort samengevat:

1. Goed onderwijs voor het leven.
2. Vernieuwend onderwijs, bij de tijd.
3. Inclusieve identiteit: de ontmoeting
4. Professioneel en lerend
5. Met plezier samen sterk

## Calvijn

De scholengroep bestaat uit drie scholen, Groene Hart, Juliana en Meerpaal. Deze scholen hebben hun missie en visie besproken en gerevitaliseerd. De opbrengst van deze activiteit is verschenen als notitie ‘kracht en verbinding’ januari 2020. Deze notitie vormt de basis voor een nieuw te vormen regio samenwerking tussen de CVO scholen in regio Zuid.

## Missie

Onze scholen zijn inclusief. Wij bieden jongeren, ongeacht geloof of afkomst, vertrouwen in en perspectief op een goede toekomst. Wij zien diversiteit als kracht. Wij organiseren een stevige en motiverende leeromgeving die leerlingen in staat stelt maximaal hun talent te ontwikkelen en een diploma te verwerven. Wij bereiden hen voor op een vervolgopleiding, een plek in de maatschappij en op werk. Het is voortgezet onderwijs dat hun ontwikkeling en mogelijkheden stimuleert, zodat zij zelfstandig, zelfbewust en verantwoordelijk in het leven staan en succesvol zijn in hun maatschappelijke en professionele carrière.

## Visie

Calvijnscholen zijn sterke scholen, hebben een motiverende onderwijsvisie, zoeken binding en maken verbinding, werken in een samenwerkingsverband, zijn aantrekkelijk voor anderen, kennen de onderwijsvraag en doen een weloverwogen gezamenlijk aanbod, hebben een uitstekende relatie met aanleverende scholen en vervolgopleidingen en laten leerlingen in de leergemeenschap van de school oefenen met burgerschapsvaardigheden voor het echte leven.

In de notitie ‘kracht en verbinding’ geven de Calvijn scholen een verdere invulling aan de visie en komen ze tot de conclusie dat zij ‘sterk’ willen zijn en ‘in verbinding’ willen werken met hun omgeving in de regio. Dat betekent verder werken aan de interne kwaliteit en het actief meewerken aan het opzetten van het organisatieverband CVO zuid.

In dit schoolplan worden de hiertoe te zetten stappen beschreven.

## 2. Calvijn Juliana – de komende jaren

Calvijn Juliana blinkt in het bijzonder uit in het verzorgen van onderwijs aan leerlingen die, in het huidige onderwijslandschap, lastig een diploma kunnen halen op het niveau dat bij hun past. Deze groep leerlingen bestaat uit drie verschillende categorieën:

- leerlingen die thuis niet of nauwelijks tot het maken van huiswerk komen;
- leerlingen die te potentie hebben om een vmbo g/t diploma te behalen maar nog niet het advies kunnen krijgen eind groep 8;
- Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte.

Calvijn Juliana wil er juist voor deze leerlingen zijn, zij hebben – in het kader van kansengelijkheid – net als andere leerlingen recht op een mooie en succesvolle toekomst. Wij streven ernaar om het maximale te halen uit iedere leerling.

We hebben het lef om de rol van mede-opvoeder te pakken. Het bieden van (t)huiswerkvrij onderwijs en persoonlijke aandacht is daarbij belangrijk, maar ook stevigheid in onze rol met basisprincipes als structuur, rust, reinheid en regelmaat staan hoog in het vaandel. Als we deze zaken bieden, ervaren onze leerlingen de veiligheid en duidelijkheid die ze nodig hebben om zichzelf te kunnen zijn en zich te ontwikkelen.

### Beeld van de toekomst

#### Kansen en ambitie; een sterke school met aantrekkelijk aanbod!

De sterke punten van Calvijn Juliana zoals hierboven beschreven behouden we. Maar onze ambitie gaat verder! Calvijn Juliana kiest ervoor een sterke school te blijven in een wijk die dat nodig heeft en een aantrekkelijk aanbod te hebben. Daartoe maken we een aantal strategische keuzes:

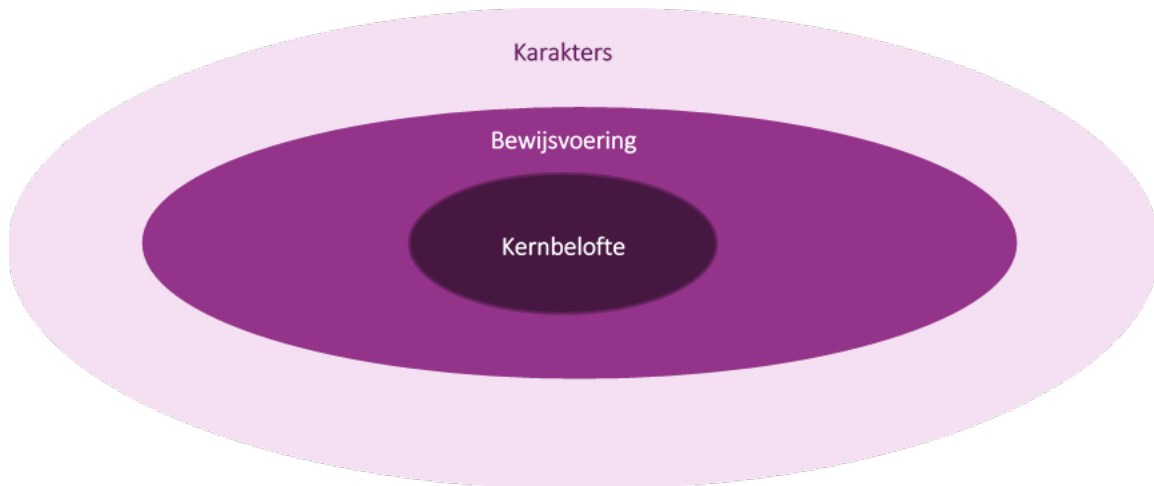
1. Ons excellent onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen toegankelijk maken.
2. Ons onderwijs verder versterken door te innoveren met onderwijskundige ontwikkelingen. Een verlengde brugperiode, flexibel examineren en vernieuwing van de gemengd theoretische leerweg is waar we voor gaan. Dit doen we uiteraard naast het zorgen voor een goede doorstroom: Vanuit het basisonderwijs naar Calvijn Juliana en vanuit Calvijn Juliana naar mbo en havo.
3. Onze doelgroep verruimen.  
Daar waar we tot op heden gefocust waren op vmbo-gt niveau zien we dat de realisatie van het convenant "voortgezet onderwijs Rotterdam Zuid" ons in de toekomst de mogelijkheid geeft om een breed instroompunt te worden voor vmbo tl leerlingen.  
Naast richten op de "onderkant" van de vmbo gl/tl leerlingen (combinatie-advies vmbo kl/gl naast vmbo gl/tl), zullen wij ons er in de toekomst ook op richten een instroompunt te worden voor de "bovenkant" van de vmbo gl/tl (combinatieadvies vmbo tl/havo).  
Deze leerlingen kunnen na een tweejarige brugperiode met de nodige inhoudelijke bagage en studievaardigheden naar 3 havo op een collega-school. De leerlingen die voor een vmbo gl/tl diploma gaan, vervolgen hun loopbaan waar zij deze begonnen zijn, bij Calvijn Juliana. Op deze manier is voor de leerling succes verzekerd en voorkomt het teleurstellingen.  
Wij bieden hen, naast uiteraard uitstekend voortgezet onderwijs, optimale voorbereiding op het vervolgonderwijs, mbo of havo. De vernieuwing van het vmbo gl/tl en de – overigens nu al – intensieve samenwerking met het mbo dragen daar aan bij. Voor leerlingen met havo-ambities maken we het halen van deelcertificaten op havo-niveau mogelijk.

4. Groeien en verhuizen.

Met bovenstaand profiel en aanbod en bovenstaand type leerlingen willen we gefaseerd groeien naar 600 leerlingen zoals afgesproken in het convenant. Hiertoe verhuizen we naar de Roerdomplaan aangezien het huidige schoolgebouw en –terrein aan de grenzen van de fysieke mogelijkheden zit en het bedienen van een groter aantal leerlingen belemmert.

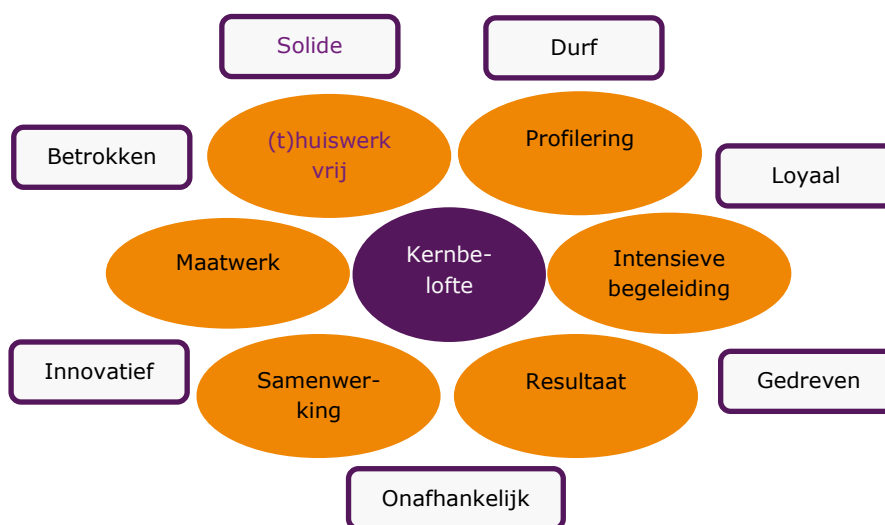
## Ontwikkeling van de school

Zoals beschreven in het voorwoord hebben we op een gedegen en interactieve manier gewerkt aan ons toekomstbeeld. Daarbij hebben we ons opgelegd om naar een scherpe, concrete uitkomst te werken: een zogenaamd Vision Eye.



In dit model staat de kernbelofte centraal: Wat beloven we aan wie. Daar omheen staat de bewijsvoering gegroepeerd: waaraan kun je zien dat we onze kernbelofte waar maken. De derde ring bestaat uit karakters: welke kenmerken vertoont iedere vertegenwoordiger van onze school zodat kernbelofte en bewijsvoering eenduidig zichtbaar worden in concreet waarneembaar gedrag?

## Het Vision Eye van Calvijn Juliana





## Kernbelofte

Wij beloven onze leerlingen dat we ze zien. In wie ze zijn en wat ze in hun mars hebben. Wij geven hen de ruimte om zich te ontwikkelen tot wie ze kunnen zijn. Zij kunnen bij ons rekenen op (t)huiswerkvrij onderwijs, waarbij wij dicht bij ze staan en een stevige structuur bieden met duidelijkheid en persoonlijke aandacht. De leerlingen krijgen veel ruimte om zich te ontplooiën. Wij vinden dat met vrijheid ook verantwoordelijkheid komt en daar spreken wij hen op aan. Wij beloven onze leerlingen dat ze gedurende hun schoolperiode bij ons eruit kunnen halen wat er in zit.

## Bewijsvoering

De volgende zes thema's gaan fungeren als bewijsvoering. Daarmee laten we in de praktijk zien dat we onze kernbelofte waarmaken en vormgeven.

### Profilering

Calvijn Juliana geeft haar leerlingen mee, dat iedereen en dus iedere leerling ertoe doet. Calvijn Juliana is een christelijke school waarin elke leerling zich met zijn of haar eigen culturele en religieuze achtergrond welkom mag voelen. Collega's zetten zich in om aan alle leerlingen onderwijs te verzorgen dat past bij hun ontwikkeling en mogelijkheden, zodat zij zelfbewust worden en een positieve bijdrage leveren aan de samenleving.

### (T)huiswerkvrij

Leerlingen en medewerkers zijn gedurende de schooldag aanwezig en voeren daar alle werkzaamheden uit die bij school behoren. De werkzaamheden worden onder toezicht en met hulp waar nodig uitgevoerd.

### Intensieve begeleiding

Begeleiding van leerlingen is de verantwoordelijkheid van iedereen in de school. De leerling en diens prestaties zijn permanent scherp in beeld. Ouders worden actief betrokken bij de begeleiding. Extra begeleiding wordt z.s.m. opgestart indien nodig.

### Maatwerk

De leerling is voor ons het uitgangspunt. We stemmen ons onderwijs af op deze leerling. Diens persoon, resultaten en potentie zijn de basis om te bepalen op welke wijze we ons onderwijs aanbieden.

### Samenwerking

Wij zijn een school waarin samenwerken voor iedereen vanzelfsprekend is. Daardoor hebben we een gemeenschappelijke focus op de leerling. De leerlingen ervaren een afgestemde en herkenbare benadering en begeleiding.

### Resultaat

Onze lessen zijn kwalitatief op orde. Onze leerlingen verlaten met een diploma de school en laten gemiddeld hogere cijfers zien dan leerlingen van andere scholen. We slagen er in om onze leerlingen op hun niveau uit te laten stromen, zelfs als bij aanvang een lager niveau was geïndiceerd.

### Karaktereigenschappen

Onderwijs is mensenwerk. En om op een duidelijk zichtbare, consistente manier uitvoering te geven aan onze bedoeling (belofte en bewijzen) willen we dat onze medewerkers herkenbaar zijn op de volgende karaktereigenschappen.



## Uitwerking en toepassing

De zes bewijzen zijn geformuleerd om de kwaliteit van het onderwijs op Juliana te borgen en door te ontwikkelen. Daarnaast benutten we de kansen en mogelijkheden om onze kwaliteit aan te bieden aan een grotere groep leerlingen.

Om dit proces goed te laten verlopen wordt er op alle betrokkenen een beroep gedaan om innovatief en onafhankelijk te denken en te opereren.

Op veel van wat we hebben geformuleerd doen we het al behoorlijk goed. Waar we de komende tijd vooral op moeten focussen zijn:

- Profilering
- Intensieve begeleiding
- Maatwerk

Om de speerpunten en de daarbij behorende doelen te bereiken hebben we zeven karakters geformuleerd die weergeven waar Juliana voor staat.

De karakters worden nader uitgewerkt in het sturingsdocument in termen van concrete en waarneembare gedragingen. Deze worden betrokken in de gesprekkencyclus, zodat verwachtingen naar iedereen helder zijn en de medewerkers in staat worden gesteld zich deze gedragingen eigen te maken, dan wel zich daar op te ontwikkelen.

Een deel van de genoemde karakters is al typerend voor ons. Zit in ons DNA. Echter gezien onze ambitie zullen we ons moeten versterken op de karakters innovatief, durf en onafhankelijk.

Dit zijn de karakters waar de komende jaren vooral veel van ons zal worden gevraagd.

## 3. Calvijn Juliana – onderwijsinhoudelijk

### Wat kenmerkt ons?

Juliana haalt d.m.v. uitdagend en gedifferentieerd onderwijs het maximale uit de leerlingen. Het onderwijs op Juliana kenmerkt zich door pedagogisch sterke docenten, die nauw met elkaar samenwerken en de leerbehoefte van de leerlingen goed in beeld hebben. Het onderwijs en het rooster zijn hierop afgestemd. Wij bieden (t)huiswerkvrij onderwijs, leerlingen maken o.l.v. de mentor hun huiswerk op school. Alle leerlingen werken op een laptop van school, de lessen zijn een mix van werken met digitaal lesmateriaal en boeken. Wij willen de leerlingen voorbereiden op de toekomst, dat betekent dat 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden, talentontwikkeling en burgerschapsonderwijs een plaats hebben binnen het curriculum.

### Ons onderwijsaanbod

Het onderwijsprogramma is opgenomen in het PLT (programma van leren en toetsen) voor klas 1 en 2 en het PTA (programma van toetsing en afsluiting) voor klas 3 en 4. Hierin is de lesstof opgenomen die wordt behandeld en getoetst gedurende het schooljaar. Jaarlijks wordt het onderwijsprogramma kritisch bekeken en geëvalueerd en indien nodig opnieuw vastgesteld. Vaksecties komen meerdere keren per jaar bijeen om onder andere de lesinhouden, leerlingresultaten en de ontwikkelingen voor het vak te bespreken, te evalueren en zo nodig aan te passen.

### Talentontwikkeling

In de onderbouw werken onze leerlingen tijdens één van de twee mentoruren aan het programma Digit of Next Skills. Tijdens deze lessen is er aandacht voor het aanleren van sociale vaardigheden, leerlingen ontdekken hun kwaliteiten, met als doel hun gevoel van welbevinden verbeteren en het vergroten van de veerkracht. Digit, is een programma waar de leerlingen werken aan het verbeteren van hun digitale vaardigheden. Daarnaast kunnen leerlingen hun interesses ontdekken door deel te nemen aan actie-uren. Iedere periode kunnen de leerlingen een keuze maken uit verschillende workshops waarbij ze kennis maken met muziek, dans, sport en creatieve activiteiten. Behalen van het jeugd-EHBO diploma is een verplicht onderdeel in actie-uren. In klas 3 en 4 wordt talentontwikkeling gekoppeld aan oriëntatie op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.

### Toetsbeleid

Het schooljaar kent drie toetsweken, waarin centrale toetsen worden afgenomen. Daarbuiten wordt er door docenten getoetst door middel van schriftelijke overhoringen, repetities en opdrachten. In 2019 is het minimum aantal te produceren cijfers per vak per leerjaar verlaagd met als doel het totaal aantal toetsen per leerjaar terug te brengen. Hiermee verlagen we de toetsdruk voor leerlingen en docenten. In het kader van deze ontwikkeling past het heroverwegen van het tot nu toe gehanteerde toetsbeleid. De goede aspecten hiervan blijven gehandhaafd. Daarnaast wordt nagedacht over relevante aanpassingen. Uitgangspunt hierbij is een betere balans te vinden tussen "toetsen om te beoordelen"(summatief toetsen) en "toetsen om te leren" (formatief toetsen). Nieuwe toetsvormen (waaronder digitaal toetsen) zouden hierbij ondersteunend kunnen zijn. Het op deze manier aanpassen van het toetsbeleid is een van de ambities voor komende jaren.

### Taalbeleid

Wij focussen op doelgericht en structureel toewerken naar taalniveau 2F met het daarbij behorende eindexamen. De uitgangspunten zijn gericht op verwerving en uitbreiding van woordenschat, het vergroten van leer-, schrijf-, luister-, spreek- en leesstrategieën. Kortom: een betere taalvaardigheid verwerven. Om de schoolprestaties te verbeteren is aandacht voor taal bij alle vakken onontbeerlijk. Voor Nederlands worden de leerlingen door middel van Diatoetsen

getoetst, een digitaal leerlingvolgsysteem voor taal en lezen. Aan de hand van de toetsen wordt bepaald of er extra ondersteuning nodig is. Dit wordt gegeven in de vorm van verbeter- en verdiepingsuren in de onderbouw en maatwerkuren in de bovenbouw. Naast deze uren wordt indien nodig ook het remediërende programma NUMO ingezet. Het taalbeleid van de school is verder uitgewerkt in het document taalbeleid, dit wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast.

## Rekenbeleid

Ondanks het afschaffen van de centrale rekentoets willen wij dat alle leerlingen bij het verlaten van de school voldoende rekendraagzaam zijn om met succes hun vervolgopleiding te kunnen doorlopen. Het vervolgonderwijs kan erop vertrouwen dat leerlingen van Juliana het benodigde rekenniveau hebben. Dit wordt opgenomen in het plusdocument bij het diploma. Ieder leerling sluit rekenen af op het voor hem/haar hoogst haalbare niveau. Het streven is dat op vmbo tl/gl ten minste het niveau 2F gehaald wordt. Echter blijven wij ook de mogelijkheid bieden het 3F niveau te behalen. Rekenonderwijs is een onderdeel van de wiskundelessen en het programma is opgenomen in het vakwerkplan. Het rekenniveau van de leerlingen wordt jaarlijks getoetst, via Diatoetsen. Zwakke leerlingen krijgen naast de reguliere les extra ondersteuning. Deze extra begeleiding wordt gegeven in de vorm van verbeter- en verdiepingsuren in de onderbouw en maatwerkuren in de bovenbouw. Naast deze uren wordt indien nodig ook het remediërende programma NUMO ingezet. Het rekenbeleid van de school is verder uitgewerkt in het document rekenbeleid, dit wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast.

## Burgerschap

Onze school is een veilige plek waar leerlingen kunnen oefenen met burgerschapsvaardigheden. Daarom is ons onderwijs gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie en op kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Onze leerlingen groeien op in de wereldstad Rotterdam. Aan ons de taak om onze leerlingen voor te bereiden op hun rol in de Nederlandse samenleving en kennis te laten maken met de grondbeginselen van de democratische rechtstaat. Dit gebeurt o.a. in de lessen maar ook tijdens excursies, toetsweken, etc. Burgerschapsonderwijs wordt opgenomen in het curriculum.

## Doorlopende leerlijn po-vo

Juliana levert een actieve bijdrage om de doorlopende leerlijn tussen po en vo te optimaliseren. We zetten in op het versterken van cognitieve vaardigheden, het versterken van metacognitieve vaardigheden en het inzetten op omgevingsfactoren en de thuissituatie. Zo nemen we deel aan de Children's zone Charlois (overleg tussen po en vo scholen uit de wijk), geven voorlichting aan leerlingen en ouders over de overstap tussen po-vo op verschillende basisscholen, voeren kennismakingsgesprekken met leerlingen die zich aanmelden, organiseren een brugklas-wenavond voor toekomstige brugklassers en hun ouders en gaan aan het begin van het nieuwe schooljaar op huisbezoek. Ook het volgen en monitoren van de leerlingen gebeurt intensief. Zo wordt het OKR gebruikt bij het samenstellen van de brugklassen en worden de toe leverende basisscholen twee keer per bezocht één keer om de voortgang van de leerlingen in het vo te bespreken en één keer voor de warme overdracht van de nieuwe brugklasleerlingen.

## Onderwijstijd

De wettelijke verplichting is om leerlingen minimaal 3.700 uren onderwijstijd te bieden. Juliana voldoet door het concept van (t)huiswerkruimte ruim aan deze norm. De onderwijstijd omvat een diversiteit aan activiteiten voor leerlingen onder begeleiding van docenten. Behalve traditionele lessen gaat het om activiteiten als excursies, werkweken, sportdagen en projecten. We verzorgen basisuren, extra maatwerkuren (in de onderbouw verbeter- en verdiepingsuren) en huiswerkuren om meer recht te doen aan de verschillen tussen leerlingen. De zwakkere leerling wordt extra geholpen en de betere leerling wordt extra uitgedaagd. Lesuitval minimaliseren we door aanpassingen in het rooster. De lessen die uitvallen worden zoveel mogelijk opgevangen door een

andere collega. Met betrekking tot de uitvoering van de wet op de onderwijstijd legt de school jaarlijks verantwoording af aan de medezeggenschapsraad.

## ICT

Iedere leerling beschikt over een eigen laptop die hij of zij tijdens de lessen op school kan gebruiken. Docenten kunnen de leerlingen meer op maat bedienen door de leerstof af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling. Leerlingen worden voorbereid op een steeds digitalere toekomst. Leerlingen hebben altijd en overal de beschikking over (aanvullend) digitaal lesmateriaal. De gewone lesboeken blijven onderdeel van het lesprogramma. We onderzoeken voortdurend hoe we het leerrendement van de lessen kunnen verhogen, waarbij recht gedaan wordt aan de individuele leerling en waarbij de laptop optimaal kan worden benut en ingezet. Docenten werken en ontwikkelen (eigen) digitaal lesmateriaal, aansluitend op het niveau van de leerling en de manier van werken.

## Conclusie

Op onderwijsinhoudelijk terrein doet onze school het al jaren goed. Het is dan ook aan ons de taak om deze zaken te continueren, te borgen en door te ontwikkelen. Daarom hebben we de komende planperiode vooral focus op de volgende thema's; deze sluiten aan bij de volgende doelen van CVO:

- goed onderwijs voor het leven.
  - vernieuwend onderwijs bij de tijd.
1. Tot op heden hebben we ons vooral gericht op de minder presterende leerlingen en leerlingen die met een kader/gemengd advies bij ons starten in leerjaar één. Dit breiden we uit met het uitdagen van de beter presterende leerlingen. Dit doen we door ons instroompunt uit te breiden voor leerlingen met een m/h advies en de leerlingen de mogelijkheid te bieden om op te stromen naar havo.
  2. Tijdens lessen richt men zich nu vooral op het aanleren van cognitieve vaardigheden. We vullen dat aan door onze leerlingen ook te laten werken aan hun algemene (talent)ontwikkeling, het eigen maken van 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden, sociale vaardigheden en omgangsnormen.
  3. Het rooster is momenteel vrij statisch en uniform. Door het rooster te flexibiliseren zorgen we er voor dat het rooster voor een individuele leerling zo is vormgegeven dat er een mix is tussen klassikale lessen en maatwerk. Kortom een persoonlijk rooster op maat.
  4. De mogelijkheden voor flexibel examineren in niveau en tijd worden nu niet benut. We bieden de leerlingen de mogelijkheid om eerder en ook op een ander niveau examen te doen in één of meerdere vakken.
  5. Burgerschap heeft nog geen vaste plaats in het onderwijs curriculum. Wij ontwikkelen een visie op burgerschapsonderwijs die past bij onze leerlingpopulatie en een doorlopende leerlijn vormt van klas 1 t/m 4.

## 4. Pedagogisch en didactisch klimaat

### (T)huiswerkvrij

Sinds 1968 doet Juliana aan huiswerkbegeleiding op school. Door de jaren heen is dit uitgegroeid tot (t)huiswerkvrij onderwijs. Op Juliana doen de leerlingen al hun huiswerk op school. De lessen en het onderwijs zijn hierop afgestemd. Elke schooldag begint voor iedereen met een uur maken en leren van huiswerk onder begeleiding van een docent en het kijken naar het journaal. Op een aantal dagen is er ook in de middag nog een huiswerkuur. Zo hebben alle leerlingen gemiddeld anderhalf uur per dag de tijd om hun huiswerk te maken en te leren op school. Op deze manier besteden leerlingen per week ongeveer 7/7,5 klokuur op school aan hun huiswerk, altijd onder begeleiding van een docent/mentor.

### Pedagogisch klimaat

Juliana is een warme en zorgzame school, waarin alle leerlingen gezien worden en zich betrokken voelen bij de school. Het schoolklimaat is ondersteunend voor de cognitieve en sociale ontwikkeling, zowel in als buiten school. Elke medewerker neemt hierin haar/zijn verantwoordelijkheid en levert een actieve bijdrage aan het in stand houden van dit klimaat. Daarnaast wordt van elke medewerker verwacht dat hij/zij een actieve bijdrage levert aan het in stand houden van de "Juliana-cultuur". Binnen deze bestaande cultuur geven we meer verantwoordelijkheid aan leerlingen, zonder dat onze kernwaarde "actieve leerlingbegeleiding" in gevaar komt of minder zou worden.

Wel zullen andere accenten gelegd worden. Monitoren in welke mate leerlingen zelf verantwoordelijkheid nemen wordt belangrijker. We willen immers dat leerlingen zich meer verantwoordelijk gaan voelen voor de sfeer en cultuur binnen de school.

Wij zijn een school met een duidelijke structuur. De schoolregels zijn bekend en worden nageleefd. Er is veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en leerresultaten.

### Didactisch handelen

De docenten plannen en structureren hun handelen binnen de les met behulp van de informatie die zij over de leerlingen hebben. De docenten zorgen ervoor dat hun les bestaat uit: effectieve instructie, aansprekend, doelmatig en interactief. Docenten geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen. Bij de instructies en opdrachten gebruiken de docenten passende vakdidactische principes en werkvormen. We zorgen dat het niveau van de lessen past bij het beoogde eindniveau. Docenten zetten ICT in als ondersteunend middel, dit biedt veel extra mogelijkheden m.b.t. differentiatie en onderwijs op maat.

Docenten stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen, zodat alle leerlingen actief, gemotiveerd en betrokken zijn en de voor hen beschikbare tijd effectief besteden. Tijdens de (leer)activiteiten gaan de docenten na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de docenten de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren. De docenten geven zelf aan dat ze meer differentiatie willen toepassen in de les. Ook willen ze werken aan hun eigen professionalisering door meer collegiale consultatie. Hoe dit terug te zien is in de lessen is verder uitgewerkt en geconcretiseerd in het sturingsdocument en de schooljaarplannen.

## Conclusie

Op het terrein van pedagogiek en didactiek hebben we al jaren veel te bieden. Dat geeft een goede basis, maar noodzaakt ook om te blijven ontwikkelen. Daarom hebben we de komende planperiode vooral focus op de volgende thema's; deze sluiten aan bij de volgende doelen van CVO:

- goed onderwijs voor het leven.
  - vernieuwend onderwijs bij de tijd.
  - inclusieve identiteit: de ontmoeting.
  - met plezier samen sterk.
  - professioneel en lerend.
1. Het leerrendement van de lessen verhogen, waarbij recht gedaan wordt aan de individuele leerling. Het niveau van de lessen voldoet aan onze kwaliteitseisen.
  2. Het doel is om de lessen gevarieerder en uitdagender voor de leerlingen te maken d.m.v. modern en innovatief onderwijs. Op deze manier willen we het maximale uit leerlingen halen.
  3. De leerling wordt in de gelegenheid gesteld om al het werk, nodig om succesvol te zijn, op school te doen; de school is open tussen 8 en 17 uur. We optimaliseren dit door aanpassingen te doen in de inrichting, vormgeving en plaats van het huiswerk in het rooster. We ontwikkelen voor leerlingen een aanbod aan buitenschoolse activiteiten na het eindigen van de lessen.
  4. De docent wordt in de gelegenheid gesteld om z'n professionele activiteiten, voor het allergrootste deel, op school te doen. Hiervoor wordt samen met het docententeam een nieuw taakbeleid opgesteld.

## 5. Leerlingbegeleiding

### Intensieve begeleiding

Begeleiding van leerlingen neemt op Juliana een belangrijke plaats in. Naast het bespreken van de leerprestaties kijken we zorgvuldig welke ondersteuning een leerling nodig heeft om succesvol te kunnen zijn. Leerlingbegeleiding is een verantwoordelijkheid van de totale school. De vakdocent, de mentor en de leerling/ouder(s) zijn hierbij allen van belang en hebben een rol.

Ook de schoolleiding, leerjaarcoördinatoren, schoolmaatschappelijk werk en onderwijsondersteunend personeel leveren een bijdrage. Immers, iedereen heeft invloed op de cultuur en de sfeer die er binnen de school heerst.

De mentor is de spil m.b.t. leerlingenzorg/begeleiding. Het zorgteam komt in beeld als een leerling intensievere begeleiding nodig heeft dan de mentor kan bieden.

### Leerlingvolgsysteem

Juliana kent een goed georganiseerde leerlingondersteuning en -begeleiding. Docenten hebben de kenmerken van hun leerlingen goed in beeld. Dit begint al bij de overstap van po-vo. Wij monitoren leerlingen zeer regelmatig op hun voortgang. Hierdoor vindt er tijdig en adequaat afstemming plaats op de onderwijsbehoeften. Zo zijn afspraken gemaakt met de vaksecties over het aantal overhoringen en repetities. Naast de noodzakelijke aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling volgt de school ook de cognitieve groei van de leerlingen. Op deze manier werkt de school doelgericht aan het effectief bestrijden van achterstanden.

### Extra zorg en schoolondersteuningsprofiel

De school biedt, speciaal voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften, extra aanbod en begeleidingsmogelijkheden. Deze staan beschreven in het ondersteuningsprofiel van Koers VO. De ondersteuning is gericht op het (ontwikkelings-)perspectief van de leerling. Voor de leerlingen die structureel onderwijsaanbod krijgen op een ander niveau dan de leeftijdsgroep of extra bekostigd worden vanuit het samenwerkingsverband, stelt de school een (ontwikkelings-)perspectief op. De school evalueert regelmatig of de extra ondersteuning het gewenste effect heeft en stelt dit zo nodig bij.

## Conclusie

Juliana kenmerkt zich door een persoonlijke, intensieve leerlingbegeleiding. Dat doen we al jaren en dat doen we over het algemeen goed. We richten ons de komende planperiode vooral op de volgende thema's; deze sluiten aan bij de volgende doelen van CVO:

- goed onderwijs voor het leven.
  - vernieuwend onderwijs bij de tijd.
  - inclusieve identiteit: de ontmoeting.
  - met plezier samen sterk.
  - professioneel en lerend.
1. We verbreden het eigenaarschap voor het aanjagen van het leerproces van de leerling, zodat naast de mentor ook de docenten en de ouders meer verantwoordelijkheid gaan nemen.
  2. De verantwoordelijkheid voor het resultaat brengen we evenwichtiger onder bij leerling, ouders, vakdocenten, mentoren.
  3. De vaksecties versterken we in hun rol om de leerling optimaal te laten presteren.



## 6. Personeelsbeleid

### **Fit, vitaal en wendbaar personeel dat duurzaam inzetbaar is.**

De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door onze medewerkers. Zij zijn in onze organisatie van doorslaggevend belang voor het realiseren van onze doelen. In hen moeten we blijvend investeren. Zodat ze fit en vitaal zijn en blijven, wendbaar zijn om te kunnen vooruit en meebewegen met de dynamiek van de leerling en de samenleving en duurzaam inzetbaar te zijn.

Onze ambitie is dan ook om er alles aan te doen om te zorgen dat medewerkers goed zijn in hun professie, gericht zijn op de leerling en een goede balans hebben tussen rust en prestatie. Dat ze frequent deelnemen aan programma's die er op zijn gericht om fris en vitaal te blijven en dat ze hun persoonlijke talenten ontwikkelen. Wij als school nemen hier verantwoordelijkheid in, waarbij we de medewerkers hier vooral eigenaarschap in willen laten hebben.

De medewerkers vragen dan ook van zichzelf om flexibel in te spelen op ontwikkelingen, zodat ze wendbaar zijn en blijven. Hun talenten worden gezien en benut. Ze voelen zich vitaal en worden gezien. Dit uit zich door rust, duidelijkheid, samenwerking, warmte, feedback van en naar elkaar en door het in beeld hebben van ontwikkelingsvragen.

### **Gesprekkencyclus**

In juni 2019 is door het HR team van CVO een gedachte omtrent een andere gesprekkencyclus geformuleerd. Deze gedachte wordt als basis gebruikt om tot een nieuwe vorm van de gesprekscyclus te komen.

We laten los dat alle medewerkers langs dezelfde meetlat worden gehouden. Beschikbare profielen dienen slechts ter vaststelling welke taken in de basis worden uitgevoerd, geven verhoudingen weer in de onderlinge zwaarte van functies en dienen ter bepaling van de salarisschaal.

Een 'nieuwe cyclus' ontstaat dan. Hierin is enerzijds resultaatsturing aan de orde, waarin we scherper worden in het vooraf overeenkomen van te bereiken resultaten en in te vullen randvoorwaarden. Anderzijds is vooral het ontwikkelen van de medewerkers aan de orde. Hierbij ligt het eigenaarschap bij de medewerker/het team. Daarbij is de rol van de leidinggevende vooral coachend en faciliterend. Het initiatief om in gesprek te zijn en blijven over persoonlijke doelen en ontwikkeling ligt bij de medewerker. In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker en de ambities van de school, deze worden op elkaar afgestemd en gemonitord.

In de praktijk betekent dit dat de medewerker regie heeft en neemt over de vormgeving van zijn eigen professionaliteit en ontwikkeling in het kader van de door haar/hem te leveren resultaten. De medewerker verzamelt proactief informatie m.b.t. het eigen functioneren. De cyclus wordt gezien als een doorlopend proces door het hele jaar heen met veel contactmomenten en niet meer als cyclus met twee of drie gesprekken.

Aandacht voor professionele ontwikkeling van medewerkers in relatie tot de organisatie-ontwikkeling staat centraal. Medewerkers worden ingezet op hun persoonlijke talenten, groei en positieve bijdrage wordt benoemd.

Dit zal verder worden uitgewerkt in het beleidsstuk gesprekscyclus nieuwe stijl.

### **Bevoegdheidseisen, onderhouden van bekwaamheden**

CVO voert reeds gedurende tal van jaren succesvol beleid om het aantal docenten met een bevoegdheid te vergroten. In 2019 is voor alle CVO scholen het beleid ten aanzien van het behalen

van een bevoegdheid aangescherpt. Onderdeel van het beleid is het opstellen van een studieplan en een studieregeling. In deze documenten worden afspraken gemaakt over de manier waarop de opleiding wordt gefaciliteerd in tijd en geld. De doelstelling is om binnen twee jaar de onderwijsbevoegdheid te halen.

In de gesprekkencyclus is aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker, ambities van de school en de medewerker worden op elkaar afgestemd en gemonitord. Dit geldt ook voor het bespreken van de vorderingen in de opleiding van de onbevoegde docent. Ook de consequentie van het niet behalen van de bevoegdheid – te weten beëindiging van het dienstverband – wordt daarbij benoemd.

Jaarlijks wordt er door de collega's scholing gevolgd zowel op individueel als op groepsniveau.

Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?

Om de werkdruk te verminderen en meer tijd voor onderwijsontwikkeling te creëren is in de cao afgesproken dat in het takenpakket van docenten vijftig uur op jaarbasis wordt vrijgemaakt om in te zetten als ontwikkeltijd. Docenten kiezen zelf in overleg met elkaar en hun leidinggevenden waar ze de vrijgekomen tijd aan gaan besteden. Door deze reductie van het aantal lessen krijgen docenten meer tijd en ruimte om vorm te geven aan onderwijsverbetering en -vernieuwing.

Daarnaast heeft CVO een functiegebouw ontwikkeld waarin invulling is gegeven aan het carrièrepatroon van docenten. Om invulling te kunnen geven aan de persoonlijke loopbaan is het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het onderwijs een belangrijk onderdeel.

## Invloed op personeelsbeleid

Het bestaansrecht van Juliana komt voort uit de maatschappelijke behoefte aan onderwijs. Om binding te houden met deze maatschappelijke behoefte volgt Juliana nauwgezet maatschappelijke ontwikkelingen en past haar product en organisatie aan waar stakeholders er om vragen. De leerling (en ouders) en het vervolgonderwijs zijn de belangrijkste 'stakeholders' van Juliana.

De wet regelt dat ouders en leerlingen naast het normale instemmingsrecht, los van de andere leden, een speciaal instemmingsrecht hebben over de schoolgids, onderwijstijd en buitenschoolse activiteiten. Dit is zo geregeld omdat deze zaken van groot belang zijn voor ouders en leerlingen in het bijzonder. Zowel leerlingen als ouders zijn onderdeel van de medezeggenschapsraad.

Ten aanzien van het functioneren van docenten worden bij leerlingen vragenlijsten uitgezet en wordt hen op andere wijze om feedback gevraagd. Dit kan o.a. d.m.v. een 360 graden feedbackscan of via de ontwikkelingstool elo.dot. Op basis daarvan kunnen docenten zich verder ontwikkelen.

Periodiek worden bij leerlingen tevredenheidsonderzoeken afgenomen op grond waarvan beleidsmaatregelen kunnen worden genomen.

## Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

CVO heeft aandacht voor de vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties. CSG Calvijn schenkt extra aandacht aan de kandidatuur van vrouwelijke kandidaten in management-development.

## Conclusie

Het meer technische deel van ons personeelsbeleid is – mede door het beleid en de hulpmiddelen vanuit CVO en Calvijn – goed voor elkaar. Het inhoudelijk bekwamen en bekwaam houden van onze medewerkers verloopt dan ook naar tevredenheid.

De uitdaging zit vooral in het ontwikkeldomein. We geloven er in dat onze medewerkers – professionals als zij zijn – de sleutel zijn tot kwaliteit. De sleutel om onze leerlingen echt op maat te helpen in hun ontwikkeling. Maar dat vraagt van ons, meer dan we gewend zijn, de talenten van onze mensen te ontdekken, te ontwikkelen en te benutten. Te zorgen dat ze krachtig zijn, zich gewaardeerd voelen en dat ze inzetbaar zijn en blijven. Prikkels uit (blijven) delen en zorgen voor een goed aanbod in ontwikkelingsgericht opleiden en trainen.

Een andere uitdaging is om de sturing in de organisatie meer resultaatgericht te krijgen. Meer dan nu met elkaar de scherpste opzoeken en vooraf te bepalen welke prestatie door wie moet worden geleverd. Tegelijkertijd de medewerker meer professionele ruimte te geven om zelf te kunnen bepalen hoe zij/hij de doelen bereikt.

We vinden het belangrijk om dit gedachtegoed uit te werken in een bij ons passend beleid. Hierin zal ook de modernisering van de gesprekkencyclus een plek krijgen; dit sluit aan bij de volgende doelen van CVO:

- met plezier samen sterk.
- professioneel en lerend.

## 7. Kwaliteitszorg

### Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid betreft het vaststellen, verbeteren en borgen van kwaliteit van het onderwijs, het stelsel van kwaliteitszorg en een kwaliteitscultuur.

Juliana beschouwt kwaliteitsbeleid als een cyclisch leerproces, waarbij de school systematisch de kwaliteit van een aantal vastgestelde onderwerpen/domeinen realiseert, beschrijft, beoordeelt of laat beoordelen, evalueert en bespreekt, gericht op het vasthouden of verbeteren van de kwaliteit. Het kwaliteitszorgsysteem is doeltreffend en cyclisch ingericht en onderwijskwaliteit krijgt ermee op alle niveaus de aandacht die het verdient. De bestaande gesprekscyclus tussen schooldirectie en algemene directie is de ruggengraat van de pdca-cyclus geworden en bedekt een breder spectrum dan voorheen.

### Kwaliteit van het onderwijs

#### Wat we belangrijk vinden

Juliana verzorgt in de basis goed onderwijs waar ouders, leerlingen, basisonderwijs en vervolgonderwijs op kunnen vertrouwen.

Leerlingen staan bij ons centraal. Zij voelen zich verbonden met de school, de medewerkers en de andere leerlingen. Iedereen hoort erbij en voelt dat zo, we waarderen diversiteit. Alles in de school is erop gericht dat de leerlingen ongestoord zonder obstakels kunnen leren. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en dat weten zij. Wij stimuleren de leerlingen om zelf na te denken en ons onderwijs nodigt hen uit om te analyseren, te evalueren en te ontdekken/creëren.

Onze leerlingen weten wat ze op korte en op langere termijn moeten kennen en kunnen. Zij hebben tijdens een les, op een excursie en bij het werken aan projecten deze doelen voor ogen. Feedback is voor de leerlingen een integraal onderdeel van de leeractiviteiten op onze school. Deze is direct en opbouwend.

Kijkend naar onze maatschappelijke opdracht en kenmerken die horen bij onze leerlingpopulatie, formuleren wij toetsbare doelen voor de korte en middellange termijn. Deze zijn opgenomen in het schoolplan en het schooljaarplan. De wettelijke kaders vanuit het ministerie en de inspectie vormen hiervoor de basis. Het schooljaarplan vormt het uitgangspunt voor verschillende overlegmomenten met het team. Deze worden geagendeerd, besproken en geëvalueerd. Naar aanleiding van deze gesprekken wordt het ingezette beleid waar nodig aangepast. Onze kwaliteitszorg heeft betrekking op de onderwijsresultaten, de onderwijsprocessen, het personeelsbeleid, het schoolklimaat en veiligheid.

Onze school heeft al jaren haar onderwijsprocessen en -resultaten op orde met als uitkomst de beoordeling goed van de inspectie. Om de kwaliteit van het aanbod te meten, te borgen en waar nodig aan te passen maken we gebruik van verschillende meetinstrumenten zowel intern als extern.

#### Meetinstrumenten intern

- Wekelijkse monitoring resultaten, door directie, leerjaarcoördinatoren en mentoren.
- De schoolleiding, leerjaarcoördinatoren en mentoren bespreken wekelijks de resultaten van de leerlingen en stemmen indien nodig hierop de begeleiding af.
- Periodiek sectieoverleg: de secties voeren periodiek overleg, de uitkomsten hiervan worden periodiek besproken met de schoolleiding.

- Iedere sectie werkt met een vakwerkplan dat jaarlijks wordt vastgesteld, geëvalueerd en doorontwikkeld. Het vakwerkplan beschrijft de inhoud van het vak, de doorlopende leerlijn tussen onder- en bovenbouw, het toetsbeleid, analyse van de resultaten en de plannen en ontwikkeling van het vak voor het huidige en komende jaar.
- Collegiale lesbezoeken; dit is een vast onderdeel van de gesprekscyclus. Iedere collega legt twee lesbezoeken af m.b.t. zijn of haar eigen ontwikkeling. Dit kunnen ook bezoeken zijn aan collega's op andere scholen.
- Functionerings- en beoordelingscyclus; de school heeft een functionerings- en beoordelingscyclus: elke medewerker heeft drie gesprekken per jaar. Een startgesprek, voortgangsgesprek en aan het einde van het jaar een beoordelings-/waarderingsgesprek. Tijdens deze gesprekken formuleren de collega's hun doelen voor het schooljaar n.a.v. het schooljaarplan. Deze worden geëvalueerd tijdens het voortgangsgesprek en beoordeeld aan het einde van het jaar. Alle collega's worden 3x per jaar bezocht (flitsbezoek). We willen de komende jaren gaan werken met digitale lesobservatie.
- Daarnaast gaan we de komende jaren gebruik maken van 360 graden feedback van leerlingen en collega's. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de elo.dot.

### Meetinstrumenten extern

- Tevredenheidsenquêtes; jaarlijks worden tevredenheidsenquêtes afgenomen bij de leerlingen en ouders. Bij het personeel is dat tweejaarlijks. De tevredenheid is bij alle groepen hoog in verhouding tot het landelijk gemiddelde.
- Collegiale visitatie Lucas/CVO; bij dit visitatietraject kiest de school een tweetal thema's aan de hand waarvan de intercollegiale gesprekken plaatsvinden.
- Resultaatgesprekken met algemene directie; deze gesprekken worden vier keer per jaar gevoerd, waarin zowel onderwijsinhoudelijke als financiële onderwerpen worden besproken. Dit kan eventueel tot afspraken leiden aangaande verbeterpunten. De afgelopen jaren was hiertoe geen aanleiding.
- Excellente School.

## Kwaliteitszorgsysteem

De doelstelling van het kwaliteitszorgsysteem van Juliana is tweeledig:

1. Control, borgen en verantwoorden.  
Het op orde hebben en monitoren van de basiskwaliteit (deugdelijkheideisen).
2. Ontwikkelen, leren en innoveren.  
Het duurzaam op orde houden en vergroten van de basiskwaliteit door een hogere of bredere ambitie (eigen aspecten van kwaliteit).

Hierbij wordt gebruik gemaakt van de systematiek van pdca: plan, do, check & act.

## Kwaliteitscultuur

Iedere medewerker bij Juliana is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en werkt vanuit zijn/haar rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Je verantwoordelijkheid nemen is binnen Juliana de norm. Die wordt breed gedragen door zowel teams als individuele docenten en andere medewerkers. Een tweede norm is dat we trots zijn op wat we doen én gericht zijn op het ontwikkelen en verbeteren van het onderwijs voor de leerlingen. Een middel om te weten wat goed gaat en wat we willen ontwikkelen is een goed functionerend, cyclisch kwaliteitszorgsysteem.

Het is een ambitie voor Juliana dat de kwaliteitscultuur breed gedragen wordt en stevig richting geeft aan het gedrag van medewerkers en de communicatie. In de kwaliteitscultuur van Juliana

gaan collega's met elkaar het gesprek aan over de kwaliteit van hun eigen en elkaars werk; iedereen neemt verantwoordelijkheid voor eigen en gezamenlijk werk.

Juliana organiseert daarom overleg en uitwisseling tussen professionals van de diverse scholen en heeft een personeelsbeleid gericht op ontwikkeling en versterking van de professionaliteit en drijfveren van medewerkers.

## Dialogo en verantwoording

Het kwaliteitszorgsysteem leidt tot gegevens over en inzichten in de stand van zaken op de diverse kwaliteitsstandaarden. Deze gegevens en inzichten worden gedeeld en besproken met relevante belanghebbenden om zo de dialoog en verantwoording te stimuleren. Dit kunnen bijvoorbeeld ouders, leerlingen of medewerkers zijn. Juliana wil voor hen een betrouwbare en aantrekkelijke partner zijn die aantoonbaar goed onderwijs verzorgt.

## PDCA Borgen en bewaken

Voor iedere stap van de PDCA heeft Juliana geformuleerd wat deze stap betekent, in de vorm van ambities, kwaliteitsnorm en streefdoelen. Op deze wijze is helder hoe Juliana de PDCA cyclus heeft inricht. De streefdoelen worden bij het doorlopen van de cyclus getoetst. Dit is voor elke standaard geconcretiseerd.

### Doel:

- Sturing geven aan kwaliteit via visie en beleid
- Beoordeling van kwaliteit
- Verbetering en verankering

### Kwaliteitsnorm:

Juliana beschikt over:

- Een breed gedragen visie op de kwaliteit van haar onderwijs met duidelijke ambities en doelen;
- een adequaat beleid om de visie, ambities en doelen te realiseren.

Juliana heeft:

- Zicht op de mate waarin de visie en het beleid wordt gerealiseerd;
- meet en evalueert regelmatig de kwaliteit van haar onderwijs bij/met relevante betrokkenen.

Juliana voert:

- Een actief beleid voor verankering en verbetering van kwaliteit op grond van analyse van de uitkomsten van kwaliteitsmetingen.

## Conclusie

De kwaliteitsstandaard van Juliana is zoals eerder gesteld hoog. Voor de komende jaren zien we de volgende doelen; deze sluiten aan bij de volgende doelen van CVO:

- goed onderwijs voor het leven.
- professioneel en lerend.
- Juliana heeft een visie op de kwaliteit van haar onderwijs; deze is beschreven en heeft draagvlak.

- Het is helder wat de ambities zijn van Juliana ten aanzien van de kwaliteit van haar onderwijs en de daarbij behorende eisen.
- Deze visie is uitgewerkt in meerjarenbeleidsplannen en jaarplannen.
- De doelen zijn 'smart' (specifiek, meetbaar, aanvaard, reëel en concreet in tijd).
- Met betrekking tot de uitvoering van het beleid en de onderwijskwaliteit beschikt de directie van Juliana over managementinformatie en gebruikt deze bij haar sturing.
- De evaluatie en meetinstrumenten zijn goed opgezet en leveren de relevante informatie op.
- De uitkomsten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen, te analyseren op risico's en eventueel tekorten vast te stellen o.b.v. vastgestelde normen.
- Bij de evaluatie van de onderwijskwaliteit zijn experts en belanghebbenden betrokken.
- Er is een cultuur met eigenaarschap voor kwaliteit.
- Juliana voert een actief beleid en werkt planmatig aan het behoud en de verbetering van de kwaliteit van de school op grond van de uitkomsten uit externe en interne kwaliteitsmetingen.
- De verbetermaatregelen zijn inhoudelijk passend bij de geconstateerde tekorten, grijpen aan op de oorzaken van de kwaliteitstekorten en hebben betrekking op het passende organisatieniveau.

## Veiligheid

Leerlingen en personeel van Calvijn Juliana moeten zich in en in de directe omgeving van het schoolgebouw veilig voelen. In het gebouw moeten leerlingen zichzelf kunnen zijn zonder gepest te worden. Buiten de school wordt aan de veiligheid gewerkt in samenwerking met politie en buurtbewoners.

Leerlingen moeten ervan uit gaan dat ze bij onveilige situaties een beroep kunnen doen op de medewerkers van de school.

Van medewerkers van de school en leerlingen en ouders wordt verwacht dat ze respectvol met elkaar omgaan binnen en ook in contact met de school.

Leerlingen en ouders worden voorgelicht over de gevaren van het gebruik van alcohol en drugs. Bij gebruik van deze middelen in en/of in de directe omgeving van de school wordt corrigerend opgetreden. Meldingen worden gedaan in de richting ouders, zorgteam en politie.

Calvijn Juliana heeft sinds 2013 het certificaat Veilige School van de gemeente Rotterdam. Er is een commissie Veiligheid die ieder schooljaar het schoolveiligheidsplan en de digitale en fysieke "Map Veiligheid" updaten.

Ieder jaar wordt een tevredenheidsonderzoek gehouden onder leerlingen en ouders. In dit onderzoek wordt ook de Sociale Veiligheid en het welbevinden van de leerlingen gemonitord.

## Externe geldstromen

Structureel via sponsoring en advertenties aanvullende financiering verwerven doen we niet. Wanneer toch incidenteel extra inkomsten worden verkregen, zullen deze worden ingezet voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, de organisatie of de leef- en werkomstandigheden op school. Hierbij hanteren wij de gedragsregels zoals vastgelegd in het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring". Het convenant is te vinden op de site van de rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/vraag-en-antwoord/wat-is-sponsoring-in-het-primair-en-voortgezet-onderwijs>

## 8. Onze doelen voor de periode 2020 – 2024

### Waar willen we naar toe?

Dit schoolplan geeft een totaaloverzicht in waar we als school staan, welke kansen en ambities we zien en hebben en welke strategische keuzes we maken.

Deze keuzes en de implicaties van onze visie (Vision Eye) hebben we uiteraard van concrete doelen voorzien. Dat zijn doelen die we uiteindelijk in de geldende planperiode (2020 – 2024) willen realiseren. In dit hoofdstuk geven we inzicht in deze doelen. In een nadere uitwerking actieplan/jaarplan bepalen we de tussentijds te behalen resultaten (mijlpalen 'onderweg').

### Onze strategische onderwijsdoelen

1. **Excellent onderwijs**
  - a. Behouden van ons predicaat Excellent
  - b. Dit onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen toegankelijk maken
2. **Innovatie**
  - a. Onderwijskundige ontwikkelingen
  - b. Een verlengde brugperiode
  - c. Flexibel examineren
  - d. Vernieuwing van de gemengd theoretische leerweg
  - e. Goede doorstroom vanuit het basisonderwijs naar Calvijn Juliana en vanuit Calvijn Juliana naar mbo en havo
3. **Onze doelgroep verruimen**
  - a. Een breed instroompunt worden voor vmbo tl leerlingen
  - b. Instroompunt worden voor de "bovenkant" van de vmbo gl/tl (combinatieadvies vmbo tl/havo)
  - c. Leerlingen met havo-ambities stellen we in de gelegenheid tot het halen van deelcertificaten op havo-niveau
4. **Groeien en verhuizen**
  - a. Gefaseerd groeien naar 600 leerlingen
  - b. Verhuizen naar de Roerdomplaan

### Onze speerpunten uit het Vision Eye

1. **Profilering**
  - a. In 2024 beschikken we over een beproefde werkwijze om te bepalen voor iedere leerling wat deze nodig heeft, welk onderwijs daarbij aansluit, welke docent daarbij past en welke programmatische eisen daaruit voortvloeien. Deze werkwijze wordt door de gehele school toegepast.
  - b. In 2024 beschikken we over een expliciete omschrijving wat van een leerling die Juliana verlaat kan worden verwacht in termen van niveau en persoon.
  - c. De christelijke identiteit dragen we uit. Dat doen we omdat we onze leerlingen stimuleren sterke eigen waarden en normen te ontwikkelen. Deze koppelen we aan hun eigen achtergrond en religie. We laten de leerlingen actief kennis nemen van verschillende religies en ideologieën d.m.v. ontmoeting en gesprek.
  - d. We beschikken over een visie op burgerschapsvorming. Deze visie is vertaald in concrete handvatten van waaruit ons onderwijs wordt verzorgd.
  - e. We beschikken over een uitgewerkte visie op inclusief onderwijs. De opvattingen hierover zijn vertaald in geldende spelregels.



## 2. Resultaat

- a. De waardering 'goed' van de onderwijsinspectie blijft gehandhaafd en minimaal 80% van de indicatoren wordt 'goed' beoordeeld.
- b. Het slagingspercentage ligt boven het landelijk gemiddelde.
- c. Het doorstroomcijfer ligt boven het landelijk gemiddelde.
- d. We hebben binnen de gestelde kwaliteitseisen van de inspectie scherp gesteld welke eisen wij als Juliana hanteren op het gebied van modern, uitdagend en innovatief onderwijs.
- e. Leerlingen die doorstromen naar het mbo presteren conform of beter t.o.v. het landelijk gemiddelde.

## 3. Samenwerking

- a. We beschikken over een praktische gids waarin helder is omschreven wat ieders rol en bijdrage is, welke werkwijze(n) we precies hanteren en wat in het kader van samenwerking van iedereen wordt verwacht.
- b. Om de basis te leggen voor een intensieve samenwerking met de ouders, vinden kennismakingsgesprekken en huisbezoeken plaats volgens een vooraf bepaald ritme.
- c. We werken samen met een extern netwerk. Dat is bedoeld om ingeschakeld te worden om extra kwaliteit toe te voegen als het leer-/ontwikkelproces van de leerling dat nodig heeft.
- d. De voor optimale samenwerking vereiste grote betrokkenheid en verantwoordelijkheid is bij alle medewerkers zichtbaar.
- e. Om de doorlopende leerlijn optimaal vorm te kunnen geven zodat onze leerlingen succesvol zijn wordt er nauw samengewerkt met het po, mbo en een havo school uit CVO regio Zuid.

## 4. Intensieve begeleiding

- a. Eigenaarschap en het nemen van eigen verantwoordelijkheid door leerlingen wordt verder vergroot. De rol van ouders hierin wordt verder versterkt.
- b. De vakdocent wordt – ondersteund door de sectie – nadrukkelijker verantwoordelijk voor het leerproces van de leerling. Het zorgvuldig vaststellen van wat de leerling specifiek maakt en wat deze nodig heeft is daarbij zoals gesteld het uitgangspunt.

## 5. Maatwerk

- a. In 2024 beschikken we over een breed instrumentarium om effectief onderwijs te kunnen geven. Hiertoe vinden innovaties plaats, waaronder:
  - De ochtendhuiswerk cursus en de klassikale lessen uit de lessentabel worden klassikaal gegeven.
  - De middaghuiswerkuren in klas 3 zijn ingeroosterd in clusterlijnen.
  - Maatwerkuren klas 3 en 4 worden ingeroosterd na de klassikale lessen.
  - De middaghuiswerkuren worden in klas 1 en 2 niet meer voor alle leerlingen verplicht; leerlingen die er goed voor staan kunnen uren missen.
- b. De mogelijkheden voor flexibel examineren in niveau en tijd worden benut.
- c. Alle leerlingen worden uitgedaagd. Echter er moet meer aandacht en aanbod komen voor de beter presterende leerling.

## 6. (T)huiswerkvrij

- a. De leerlingen zijn in de gelegenheid om al het werk om succesvol te zijn op school te doen. Hiertoe is de school geopend van 8.00 – 17.00 uur.
- b. Docenten zijn in de gelegenheid om hun professionele activiteiten op school uit te voeren. Hiertoe zijn organisatorische en fysieke voorwaarden gecreëerd.

- c. De determinatie is zodanig dat de leerling na de brugperiode op het bij haar/hem passende niveau zit. Mocht blijken dat het niveau dat op Juliana wordt aangeboden niet passend is dan zal de leerling uitstromen naar een lager niveau op een andere school.
- d. Naast schoolgebonden activiteiten wordt leerlingen ook een aanvullend aanbod voor zinvolle tijdsbesteding gedaan in een veilige omgeving. Dit geven we vorm d.m.v. cultuureducatie in samenwerking met de SKVR. Leerlingen kunnen vrijwillig na schooltijd workshops volgen.

## Tot Slot

De directe wereld om ons heen geeft een scala aan kansen en mogelijkheden om het sterke profiel van onze school te laten voortbestaan en verder te versterken. Wij hebben dit schoolplan de titel "De ontwikkelingen 'op Zuid' vragen om innovatief en onafhankelijk denken" gegeven. Omdat we de kansen en mogelijkheden zien en de ambitie voelen om daar mee aan de slag te gaan. In de basis hebben we in huis wat daarvoor nodig is. Maar we zullen ook moeten groeien. Onszelf uitdagen en verbeteren.

Het schoolplan is tot stand gekomen dankzij een brede inbreng van onze collega's, de leerlingen, de ouders en onze stakeholders. Het resultaat mag er zijn; wij zijn er trots op en krijgen er energie van! En natuurlijk, het bevat alles wat we op dit moment kunnen overzien. En een ding is zeker: de werkelijkheid is weerbarstig en verandert telkens. We zullen het plan dan ook levend moeten houden en regelmatig moeten updaten.

Er staat voor onze school een verhuizing naar de Roerdomplaan voor de deur. Dit gaat gepaard met een groei naar 600 leerlingen. Hier moeten het onderwijs en de organisatie op worden afgestemd en aangepast. Taken en verantwoordelijkheden van directie, middenmanagement, vaksecties en teamleden zullen op een andere manier worden ingevuld. Deze operatie zullen we snel en adequaat moeten oppakken, omdat we daarmee een belangrijke randvoorwaarde invullen voor succesvolle stappen met ons plan.

De doelen in dit schoolplan zijn in een separaat document verder uitgewerkt. Jaarlijks wordt dit document vertaald naar een jaarplan met specifieke, in dat jaar te bereiken resultaten.

Het waarmaken van dit plan zal veel van ons vragen. Ondanks alles wat we (al) goed doen, zullen we allen de ruimte moeten vinden in onszelf en met elkaar om ons te ontwikkelen. Het draagvlak en het commitment van iedereen is daarbij ongelooflijk belangrijk. Veranderen is immers niet voor anderen, maar voor iedereen!