

Schoolplan 2025 – 2029

Mattheusschool

Afd. Rotterdamcollege

Rotterdamcollege VSO-ZMLK
Aleyda van Raephorstlaan 243
3054 CR Rotterdam
010-2185919
www.rotterdamcollege.nl
directie@rotterdamcollege.nl

1. INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	4
1.1	BESCHRIJVING VAN DE SCHOOL	4
1.2	KERNGEGEVENS	5
1.3	PRIVACY – VERWERKING PERSOONSGEGEVENS	6
2	WAAR WIJ VOOR STAAN: IDENTITEIT, MISSIE, VISIE	7
2.1	IDENTITEIT	7
2.2	MISSIE	7
2.3	VISIE	7
3	KWALITEITSZORG	9
3.1	VISIE OP KWALITEIT	9
3.2	OPBRENGSTGERICHT WERKEN	9
3.3	KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM	9
3.3.1	KWALITEITSCULTUUR	10
3.3.2	KWALITEITSINSTRUMENTEN	10
3.4	INTERNE BEOORDELING	11
3.4.1	DE EXTERNE BEOORDELING	12
3.5	AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – KWALITEITSBELEID	13
4	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	14
4.1	DOELGROEP EN CRITERIA	14
4.2	INRICHTING VAN ONS ONDERWIJS	15
4.2.	UITSTROOMPROFIELEN VSO	16
4.3.	DOELGROEPENMODEL	19
4.4.	COMMISSIE VOOR DE BEGELEIDING (CVB)	20
4.5.	ARRANGEMENTEN	20
4.6.	HANDELINGSGERICHT WERKEN (HGW)	21
4.7.	HET SCHOOLKLIMAAT	21
4.8.	OUDERBETROKKENHEID	21
4.9.	ICT	22
4.10.	SOCIAL MEDIA	22
4.11	DIPLOMERING	22
4.12.	AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – ONDERWIJSBELEID	23
5	ONDERWIJSINHOUD	25

5.1	AANBOD ALGEMEEN.....	25
5.2	DIDACTISCH HANDELEN.....	26
5.3	DE ZORGCYCLUS	27
5.4	ARRANGEMENTEN & AANBOD	29
5.5	STAGE EN UITSTROOM	30
5.6	ONDERWIJSTIJD.....	32
5.7	AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE - ONDERWIJSINHOUD	33
6	<u>PERSONEEL EN ORGANISATIE</u>	35
6.1	PERSONEELSBELEID	35
6.2	ORGANISATIE.....	37
6.2.1	MELDCODE/MELDPlicht	38
6.3	DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – PERSONEEL EN ORGANISATIE	41
7	<u>VEILIGHEID.....</u>	43
7.1.	VISIE OP VEILIGHEID	43
7.2.	WAT VERSTAAN WE ONDER EEN VEILIGE SCHOOL?	43
7.3.	ORGANISATIE VAN SCHOOLVEILIGHEID	43
7.4.	INSTRUMENTEN EN PROTOCOLLEN	44
7.5.	DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – VEILIGHEID	45
8	<u>OVERIGE BELEIDSTERREINEN.....</u>	46
8.1.	BELEIDSTERREINEN	46
8.2.	DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – OVERIGE BELEIDSTERREINEN.....	47

1 INLEIDING

Dit schoolplan van het Rotterdamcollege geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode 2025-2029 weer. In dit schoolplan zetten we uiteen waar we als school staan en waar we naartoe willen in de periode tot 2029. Door dit te beschrijven in een plan willen we in samenhang met de schoolgids onze ouders duidelijkheid bieden en leggen wij verantwoording af aan het bestuur van de Martinus Stichting, het bevoegd gezag van de school.

Dit plan geldt voor de VSO-afdeling van de school. Waar gesproken wordt over de Mattheusschool wordt bedoeld het SO, waar kinderen van 4 tot 12 onderwijs krijgen. Het VSO van de Mattheusschool heet “Het Rotterdamcollege” en heeft een eigen schoolplan. De Mattheusschool en het Rotterdamcollege zijn formeel de “Mattheusschool voor SO en VSO-ZMLK”. Veel onderdelen zullen dus in beide schoolplannen hetzelfde terugkomen.

De directeur-bestuurder van de school, bestuurder van de Martinusstichting en directeur van de school, is eindverantwoordelijk voor de formulering, uitvoering en evaluatie van het beleid. Het team, bestaande uit de directie en diverse collega’s hebben aan de totstandkoming van dit plan gewerkt.

De medezeggenschapsraad is betrokken bij het tot stand komen van dit plan en er is instemming gevraagd met het eindresultaat.

Iedere schakel binnen de school is even belangrijk, van leerkracht tot conciërge, van onderwijsassistent tot directie. Dit vormt de basis voor een werkbaar geheel. We zien het schoolplan als een kwaliteitsdocument, waarin het beleid wordt geformuleerd en vastgesteld. Dit plan is een onmisbaar document in de school. Het zal duidelijkheid bieden aan iedereen.

Er was een aantal documenten beschikbaar dat als basis kon dienen voor dit plan. Denk hierbij aan de evaluatiegegevens van het voorgaande schoolplan, de verschillende inspectierapporten en het daarbij horende plan van aanpak, het rapport van WMK (werken met kwaliteitskaarten) en de oudertevredenheidsenquête. Verder de laatste vragenlijsten van WMK en de rapportage over de veiligheidsbeleving van leerlingen, ouders en personeel. De analyses die wij uit al deze instrumenten hebben gemaakt vormen samen met de koersuitspraken uit het strategisch beleidsplan de uitgangspunten voor onze doelen en ambities. Voor de kwaliteitsontwikkeling is het strategisch beleidsplan het onderliggende kwaliteitsdocument. Dit strategisch beleidsplan loopt gelijk op met het schoolplan. Dit is ook geldig voor de periode 2025-2029.

Na de beschrijving van de school volgt de manier waarop het kwaliteitsbeleid gestalte krijgt. Daarna wordt het onderwijskundige beleid beschreven. Uiteindelijk komen de overige beleidsterreinen aan bod.

1.1 BESCHRIJVING VAN DE SCHOOL

De Mattheusschool/Rotterdamcollege is een school voor SO-VSO-ZMLK. Er wordt gewerkt met verschillende arrangementen. Daardoor kunnen ook leerlingen geplaatst kunnen worden met een intensievere begeleidingsbehoefte.

De school richt zich op onderwijs aan **Ze**er **Moei**lijk **L**erende **K**inderen in de leeftijd van 4 t/m 20 jaar. Er wordt onderwijs geboden aan een brede groep leerlingen. De ondersteuningsvraag van sommige

Schoolplan 2025 – 2029

leerlingen is zo specifiek dat zij onderwijs volgen binnen een speciaal groepsarrangement. Zo zijn er naast de reguliere ZMLK-groepen speciale groepen voor leerlingen met ASS en groepen met extra begeleiding (EB). De school is niet ingericht om leerlingen met een lichamelijke handicap onderwijs te kunnen bieden.

De school is gehuisvest in gebouw “Máximaal, Onderwijs en Zorg” aan de Aleyda van Raephorstlaan 243 in Rotterdam-Hillegersberg. In dit gebouw zijn naast de Matteusschool/Rotterdamcollege ook Pameijer en Gro-Up gehuisvest. Pameijer is een zorginstelling en heeft in Maximaal een ontwikkelcentrum voor kinderen van 3 tot 12 jaar en een 12+-voorziening; Gro-Up heeft kinderopvang en BSO, waaronder BSO+.

De Matteusschool/Rotterdamcollege is een Katholieke school onder bestuur van de Martinusstichting voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs.

1.2 KERNGEGEVENS

Adres en brinnummer

Naam	Mattheusschool, speciaal onderwijs voor SO-ZMLK. Rotterdamcollege, voortgezet speciaal onderwijs voor VSO-ZMLK.
Adres	Aleyda van Raephorstlaan 243, 3054 CR Rotterdam
Telefoon	010-4223517
E-mail	lvantroost@zmlk.nl
Website	www.rotterdamcollege.nl
BRIN nummer	17WK
Adjunct-directeur SO	Mevr. M. Radstake-Groenewegen RDO
Adjunct-directeur VSO	Mevr. H. van Houwelingen
Directeur-bestuurder	Dhr. L.P van Troost RDO
Bevoegd gezag	Martinusstichting, Aleyda van Raephorstlaan 243, 3054 CR Rotterdam

Kengetallen

	SO	VSO
Aantal leerlingen (SO)	103	123
Aantal groepen	12	13
Aantal medewerkers (FTE / SO+VSO)	38	40

Organisatie van de school

De dagelijkse leiding van het SO en het VSO is in handen van de beide adjunct-directeuren. Het team bestaat uit gespecialiseerde leerkrachten en onderwijsassistenten/leerkrachtondersteuners; daarnaast zijn er IB-ers, een psycholoog, een logopedist, een Cesartherapeut en een schoolmaatschappelijk werker als specialisten in de school aanwezig. Voor een aantal leerlingen is er daarnaast ondersteuning in en rond de klas door pedagogisch medewerkers van Pameijer. Praktische en faciliterende ondersteuning wordt onder meer gedaan door de conciërge en administratief medewerkers.

Een aantal teamleden heeft extra rollen, zoals voor stage coördinatie en voor het organiseren van de audits. Dit staat beschreven in het taakbeleid.

Schoolplan 2025 – 2029

Het bevoegd gezag en het bestuur van de school ligt bij de Martinusstichting voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. In het management statuut is vastgelegd welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn gedelegeerd naar de directie van de school.

1.3 PRIVACY – VERWERKING PERSOONSGEGEVENS

De Mattheusschool-Rotterdamcollege verwerkt van al zijn leerlingen persoonsgegevens. De school vindt een goede omgang met persoonsgegevens van groot belang en is zich bewust van de privacywetgeving. De school is verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met de persoonsgegevens van iedere leerling.

Om de toepassing van de privacy-wetgeving te coördineren en te controleren zijn er twee opgeleide privacy-officers benoemd: een gedragsdeskundige en een ICT-leerkracht. Voor de externe controle en verantwoording is via het administratiekantoor Dyade een functionaris gegevensbescherming (FG) ingehuurd. De FG-er is geregistreerd bij de autoriteit gegevensbescherming. De gegevens van de FG-er vindt u op de website.

2 WAAR WIJ VOOR STAAN: IDENTITEIT, MISSIE, VISIE

2.1 IDENTITEIT

Het Rotterdamcollege is een katholieke school die hecht aan de normen en waarden die onze identiteit met zich meebrengt. Daarnaast respecteert de school andere levensbeschouwelijke stromingen mits deze niet in tegenspraak zijn met onze identiteit. Dat houdt in dat deelname aan het totale onderwijsprogramma verplicht is, zodat de voortgang van het onderwijsleerproces niet wordt belemmerd.

Het Rotterdamcollege is een school, waarin ouders en team met elkaar in gesprek blijven om elkaar te begrijpen, stimuleren en motiveren zodat de individuele mogelijkheden van de leerling worden benut. De identiteit krijgt mede gestalte in het vak “Levensbeschouwing”.

2.2 MISSIE

De missie van het Rotterdamcollege is om een veilige, respectvolle en stimulerende leeromgeving te bieden waarin iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. We richten ons op de unieke talenten en behoeften van elke leerling en bieden op maat gemaakte begeleiding die hen ondersteunt in hun groei naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Door samenwerking met ouders/verzorgers en zorgprofessionals zorgen we voor een passende onderwijsplek. Onze focus ligt op cognitieve, sociaal-emotionele en praktische ontwikkeling, zodat leerlingen zich kunnen voorbereiden op een zo volwaardige mogelijke deelname aan de maatschappij in de domeinen werken, wonen, vrije tijd en burgerschap.

2.3 VISIE

De visie van het Rotterdamcollege is dat ieder kind zich gewaardeerd, gehoord en ondersteund voelt in een veilige, respectvolle leeromgeving.

Door samenwerking tussen leerlingen, ouders en school zorgen we voor een sterke basis voor groei en succes, met respect voor ieders eigenheid.

We leggen de nadruk op het bevorderen van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden, waarmee leerlingen een positieve bijdrage kunnen leveren aan de inclusieve samenleving.

Onze leerlingen hebben behoefte aan nabijheid en voorspelbaarheid en een omgeving die hen niet overvraagt maar wel uitdaagt. Wij bieden een onderwijsklimaat waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.

Uitgangspunten van ons onderwijs zijn:

- Het kind staat op onze school centraal
- Er wordt op orthodidactische wijze gewerkt aan de gehele ontwikkeling van het kind in een positief pedagogisch klimaat, waarin wordt uitgegaan van de individuele mogelijkheden van ieder kind
- Er wordt naar gestreefd om de leerling op cognitief, motorisch, sociaal-emotioneel en praktisch gebied zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen

Schoolplan 2025 – 2029

- Het Rotterdamcollege is een brede school, waarin ouders en team elkaar stimuleren en motiveren om de individuele mogelijkheden van het kind te benutten
- De leerling moet uiteindelijk zo zelfstandig en verantwoordelijk mogelijk kunnen functioneren in de maatschappij
- Integratie in al zijn facetten is noodzaak om de leerlingen optimale mogelijkheden te garanderen
- Pluriformiteit, dat wil zeggen dat er ruimte dient te worden geboden aan de verschillende godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen die er in onze samenleving bestaan
- Emancipatie en tolerantie, dat wil zeggen dat in onze school de principiële gelijkwaardigheid van opvattingen wordt gegarandeerd
- Algemene toegankelijkheid: er worden geen leerlingen op grond van ras of overtuiging geweigerd

3 KWALITEITSZORG

3.1 VISIE OP KWALITEIT

Het Rotterdamcollege besteedt op systematische wijze aandacht aan de zorg voor kwaliteit en beschikt over een herkenbaar kwaliteitsbeleid. Het kwaliteitsbeleid is gericht op het stellen van doelen, het meten en weten van de resultaten, het evalueren van de resultaten en het bijstellen van de doelen. Ter ondersteuning worden ondersteunende instrumenten ontwikkeld en/of aangereikt. Over het gevoerde beleid wordt rekening en verantwoording afgelegd aan ouders, leerlingen en personeel. Alle communicatie over het kwaliteitsbeleid heeft een open karakter.

De PO-raad geeft als definitie van kwaliteit: “kwaliteit is de mate waarin zorgvuldig gekozen doelstellingen, gericht op wenselijk geachte opbrengsten van het onderwijs-proces, het voldoen aan de behoefte van de organisatie en het tegemoetkomen aan de verwachtingen van de verschillende actoren, worden gerealiseerd.” [Hendriks en Wognum 1998]

Hiervan afgeleid, verstaan we op het Rotterdamcollege onder kwaliteit het bewaken en verbeteren van afstemming tussen de verschillende werkprocessen in en rondom de school, op alle beleidsterreinen. De uiteindelijke kwaliteit van het eindproduct, de leerlingprestaties, vloeit voort uit de kwaliteit van de verschillende werkprocessen. Met andere woorden, het gaat om de manier waarop de school al haar taken vervult om de leerlingen tot goede resultaten te brengen. Bij kwaliteitsbeleid gaat het om zowel proces- als productkwaliteit.

3.2 OPBRENGSTGERICHT WERKEN

Opbrengstgericht werken en kwaliteitszorg kenmerken de werkwijze waarop de school de kwaliteit van het onderwijs wil realiseren en optimaliseren. Bij opbrengstgericht werken gaat het om het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van leerlingen. Dat betekent dat het Rotterdamcollege doelen stelt en ernaar streeft de ontwikkelingen van leerlingen te volgen met een samenhangend systeem van toetsen en observatie-instrumenten om die vervolgens te gebruiken om het onderwijs voor de komende tijd te plannen.

De resultaten van leerlingen worden regelmatig geëvalueerd en de uitkomsten van deze evaluaties worden gebruikt om de processen op groeps- en schoolniveau daar waar nodig is te bewaken en te verbeteren. Kwaliteitszorg heeft een andere invalshoek dan opbrengstgericht werken. De focus ligt niet alleen op de resultaten van leerlingen, maar ook op de processen in de school en de tevredenheid van bijvoorbeeld de ouders en het personeel. Om zicht te krijgen op alle onderdelen die een rol spelen bij kwaliteitszorg maakt de school gebruik van een kwaliteitszorgmodel.

3.3 KWALITEITSMANAGEMENTSYSTEEM

Kwaliteitsbeleid

De kwaliteit van de school wordt gemeten, vastgesteld, aangepast en ontwikkeld aan de hand van een vastgesteld kwaliteitszorgbeleid. Dit beleid stelt de teamleden in staat om op een planmatige en cyclische wijze het geboden kwaliteitsniveau te peilen, wat verworven is te borgen en wat ontbreekt aan te vullen of te verbeteren. De PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) van Deming vormt hiervoor de basis. In het beleid is vastgelegd dat in een cyclisch model een aantal zaken wordt uitgevoerd, met het strategisch beleidsplan van het bestuur als uitgangspunt. Op basis van de koersuitspraken van

Schoolplan 2025 – 2029

het bestuur worden ambities en doelen voor de scholen uitgewerkt en verdeeld over de beleidsperiode. In het jaarplan worden de deelresultaten vertaald in acties met deadlines en toebedeeld aan verschillende gremia of functies. Daarbij worden actuele ontwikkelingen en signalen uit bijvoorbeeld evaluaties meegenomen. Met behulp van een integraal format wordt de voortgang gemonitord. Vastgesteld wordt, in welke mate de doelen zijn bereikt en in welke mate deze geoperationaliseerde doelen daadwerkelijk de aandachtspunten dekken die het onderwerp beschrijven van het gebied waar kwaliteitsverbetering nodig is.



De school maakt gebruik van de Kwaliteitsnorm (Speciaal) Onderwijs als kapstok voor het kwaliteitssysteem. Dit op de ISO 9001 gebaseerde normenkader helpt scholen om processen in samenhang te brengen en af te stemmen op de missie en visie van de school. Al vele scholen in het (speciaal) onderwijs hebben de K(S)O geïmplementeerd en zich zelfs extern laten certificeren. In de K(S)O zijn de standaarden uit het inspectiekader verweven, waardoor ook aan wet- en regelgeving moet worden voldaan.

3.3.1 KWALITEITSCULTUUR

Behalve het systemische deel van kwaliteitszorg (protocollen, beleid, instrumenten) is een professionele cultuur essentieel om onze ambities waar te kunnen maken. Dit begint met het kwaliteitsbewustzijn van elke medewerker in de school, van conciërge tot directeur. Voor iedereen geldt dat handelen volgens en uitdragen van de missie en visie van de school, een vereiste is om tot kwaliteit te komen. Wij streven dan ook naar een cultuur waarin iedereen vanuit voldoende zelfreflectie, elkaar open en respectvol aanspreekt op wat er goed gaat en wat er beter kan. Ook het initiëren van verbeteringen en innovaties, hoort hierbij.

3.3.2 KWALITEITSINSTRUMENTEN

Om de kwaliteit te bepalen, te borgen, te meten en te verbeteren zijn er diverse kwaliteitsinstrumenten die worden ingezet. Elk van deze instrumenten dekt één of meerdere aspecten van het onderwijsproces en de sturende en ondersteunende processen binnen de school. Door de instrumenten planmatig in te zetten en de uitkomsten zorgvuldig te analyseren en te duiden, heeft de school een goede controle op kwaliteit en kunnen waar nodig verbeteracties worden ingezet of beleidskeuzes worden gedaan. Ook kan de school zich met de uitkomsten en analyses verantwoorden naar interne en externe belanghebbenden. Voorbeelden van de kwaliteitsinstrumenten welke nu in gebruik zijn op de Mattheusschool-Rotterdamcollege:

- Toetsing en analyse van opbrengsten van het onderwijs vanuit het leerlingvolgsysteem TOPP, op leerling-, groeps- en schoolniveau

- Functioneringsgesprekken en klassenbezoeken door intern begeleiders en directieleden
- Gesprekken met ouders tijdens individuele leerlingbesprekingen en ouderavonden waar inhoudelijke thema's worden besproken
- Teamvergaderingen waar thema's aan de orde worden gesteld
- De interne en externe schooldiagnose en de lijsten uit "Werken met Kwaliteitskaarten", waarbij op basis van een meerjarenplanning de kwaliteit langs 25 beleidsterreinen en het inspectiekader wordt getoetst
- De interne audits op basis van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs, waarbij steeds een thema wordt onderzocht dat belangrijk is in de ontwikkeling van de kwaliteit van de school
- Vragenlijsten voor ouders, personeel en leerlingen over tevredenheid, sociale veiligheid en welzijn

3.4 INTERNE BEOORDELING

Op onze school zorgen we op systematische wijze voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Dit doen we op verschillende manieren.

Interne audits

In de afgelopen jaren is er een aantal collega's opgeleid tot auditor. Jaarlijks zijn er op de Mattheusschool en het Rotterdamcollege 1 of meerdere auditrondes. Iedere ronde krijgt een thema dat gekozen wordt op basis van vragen die uit directie of begeleidingsteam naar voren komen. Iedere audit is rechtstreeks gericht op kwaliteitsverbetering.

Werken met kwaliteitskaarten (WMK)

Op basis van de criteria die in het inspectiekader worden genoemd en op basis van onze missie en visie hebben we 25 beleidsterreinen (zie WMK) vastgesteld die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg. Met behulp van onderstaande vierjarenplanning zorgen we ervoor dat deze beleidsterreinen regelmatig beoordeeld worden.

2026 (mei)
Leertijd
Professionalisering
Zorg en begeleiding
Leerstofaanbod
Handelingsgericht Werken (HGW)
Stage en arbeidstoeleiding (VSO)
2027 (mei)
De schoolleiding
Aanbod actief burgerschap en sociale integratie
Beroepshouding
Contacten met ouders
Informatie en communicatie technologie (ICT)

2028 (mei)
Schooladministratie en schoolprocedures
Levensbeschouwelijke identiteit
Schoolklimaat
Afstemming van het onderwijs op het OPP/HOPP
Uitstroombestemmingen
2029 (mei)
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen
Externe contacten
Kwaliteitszorg
Opbrengsten
Pedagogisch handelen
Taalleesonderwijs

Ieder jaar (in mei) beoordelen zowel onderwijspersoneel (OP) als onderwijsondersteunend personeel (OOP) de aangegeven beleidsterreinen met behulp van de Quick Scan (WMK). De uitslagen van beide beoordelingen worden weergegeven in twee afzonderlijke rapportages.

De beide rapporten worden geanalyseerd door het team en de directie en op basis van de uitslagen en de analyse worden de verbeterpunten voor het komende schooljaar vastgesteld. Bij de keuze van de verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan, het strategisch beleidsplan, actuele ontwikkelingen en draagkracht.

De verbeterpunten uit de audits, de Quick Scan, de kengetallen en de diagnose-opbrengsten worden gebruikt om vorm te geven aan ons jaarplan. Het jaarplan wordt voorgelegd en besproken met het bestuur en de MR. In de nieuwsbrief voor de ouders vermelden we een aantal sterke punten van de school en de gekozen verbeterpunten voor het komende schooljaar.

3.4.1 DE EXTERNE BEOORDELING

Naast de interne beoordeling bevraagt onze school externe partners en belanghebbenden om grip te krijgen op de kwaliteit van de school. In een planning hebben we opgenomen wanneer we ouders, leerlingen en leraren (in de rol van werknemer) bevragen. Omdat we deze onderzoeken in mei plannen, kunnen we de uitslagen meenemen in ons jaarplan.

2026 (mei)
Sociale veiligheid team
personeelsvragenlijst tevredenheid
Sociale veiligheid leerlingen
2027 (mei)
Sociale veiligheid leraren

Sociale veiligheid ouders
Leerlingenvragenlijst
Psycho-sociale arbeidsbelasting
2028 (mei)
Sociale veiligheid leerlingen
Oudervragenlijst
2029 (mei)
Leerlingenvragenlijst
Sociale veiligheid ouders/leerlingen
Psycho-sociale arbeidsbelasting

De beoordeling van de vragenlijsten (die worden afgenomen in mei van het schooljaar) gebeurt digitaal met behulp van WMK.

3.5 AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – KWALITEITSBELEID

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25 26	26 27	27 28	28 29
Onze kwaliteitscyclus die in de school leidend is, draagt zichtbaar bij aan duidelijke sturing op doelstellingen en transparante verantwoording over resultaten.	We sturen op kwaliteit door heldere doelen en KPI's welke regelmatig worden geëvalueerd.	Zelfevaluatie-instrumenten die worden uitgevoerd scoren positief en boven de norm die we ervoor hebben gesteld.	X	X	X	X
	Wij communiceren en verantwoorden ons over onze resultaten in dialoog met onze belanghebbenden.	De kwaliteit die we bieden is voor iedereen helder en is met alle stakeholders bespreekbaar.		X	X	X
Er is in de school een open en professionele cultuur waarin leren, reflecteren, ontwikkelen, feedback vragen, geven en ontvangen, en collegiale consultatie vanzelfsprekend zijn.	De interne communicatie en collegiale consultatie zijn professioneel opgezet	Er is een permanente collegiale consultatie in de school op basis van een open professionele houding van alle collega's			X	X
We gebruiken objectieve data om resultaten te verantwoorden en gegevens te genereren om het onderwijsleerproces in al zijn facetten te optimaliseren.	We gebruiken opbrengsten vanuit processen om te leren, te verbeteren.	Er is een opgeleide (IB) werkgroep die de opbrengsten analyseert		X	X	X
		Gegenereerde opbrengsten zijn duidelijk in team en directie en werken mee om de juiste pedagogisch-didactische keuzes te maken		X	X	X
Onze medewerkers doen hun werk zonder de druk van onnodige of overbodige formuleren en protocollen.	De leerkrachten kunnen zich daadwerkelijk focussen op hun kerntaak, het lesgeven aan- en begeleiden van de leerlingen	De zorgcyclus en de gebruikte instrumenten zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast waardoor de leerkrachten minder druk ervaren rond de administratie van het onderwijs			X	X

4 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 DOELGROEP EN CRITERIA

Doelgroep

Op het Rotterdamcollege wordt gespecialiseerd onderwijs geboden aan leerlingen die een toelaatbaarheidsverklaring hebben van de adviescommissie beoordeling toelaatbaarheid VSO (ABT VSO) van een samenwerkingsverband VO. Het Rotterdamcollege maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband KoersVO in Rotterdam. Voor onze toelatingsprocedure verwijzen wij naar de schoolgids.

Kenmerk van onze leerlingen is dat ze zijn aangewezen op een orthodidactische en orthopedagogische benadering. Het gemiddelde IQ voor ZMLK ligt tussen de 35 en 55. Daarnaast is er sprake van een achtergebleven sociaal-emotionele ontwikkeling. Binnen passend onderwijs is niet alleen het IQ van een leerling bepalend. De ondersteuningsbehoefte van de leerling is een belangrijke factor die wordt meegenomen in het besluit over de toelaatbaarheid.

Bij leerlingen met een IQ hoger dan 55 wordt tevens gekeken naar didactisch presteren en naar de vooruitgang die wordt geboekt. Daarnaast speelt de ondersteuningsbehoefte op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling bij deze leerlingen vaak een belangrijke rol in de weging. De ondergrens voor het onderwijs aan ZMLK in een reguliere ZMLK-groep is een IQ van ongeveer 35. Voor leerlingen met een geschat IQ tussen 20 en 35 en/of leerlingen met bijkomende problematiek zoals bijvoorbeeld autisme heeft de school een passend onderwijsaanbod in de vorm van onderwijs(zorg)arrangementen. Voor deze leerlingen kan intensieve ondersteuning worden aangevraagd, een zogenaamde “TLV-hoog”.

Plaatsingsprocedure

De plaatsingsprocedure houdt in dat het dossier in de vergadering van de commissie voor de begeleiding (CVB) besproken wordt. De CVB is een schoolgebonden commissie die bestaat uit adjunct-directeur, orthopedagoog, maatschappelijk werkende, schoolarts, intern begeleider en communicatiedeskundige. Deze commissie is verantwoordelijk voor de handelingsgerichte diagnostiek. De CVB maakt een afweging of deze specifieke leerling met deze specifieke ondersteuningsbehoeften het beste geholpen kan worden binnen het Rotterdamcollege. Als vastgesteld is dat de school kan voldoen aan de hulpvraag van de leerling, er plaats is in het arrangement dat de leerling nodig heeft en er een TLV wordt afgegeven, wordt de leerling geplaatst. Voor meer informatie over deze procedure wordt verwezen naar de website van school: www.rotterdamcollege.nl

Centrale aanmelding

De samenwerkingsverbanden KoersVO en PPO, de samenwerkingsverbanden waar wij deel van uitmaken hebben gezamenlijk een loket voor centrale aanmelding, dit is vastgelegd in de overstaproute.

Binnen deze procedure is afgesproken dat waar het Rotterdamcollege wij direct contact met ouders heeft, we dit ook zullen houden en dat we waar nodig onze eigen procedure zullen hanteren. Leerlingen vanuit ons eigen SO (Mattheusschool) en broertjes/zusjes van zittende leerlingen hebben voorrang op leerlingen die extern worden aangemeld.

4.2 INRICHTING VAN ONS ONDERWIJS

Opbouw van het onderwijs

De missie van het Rotterdamcollege is om een veilige, respectvolle en stimulerende leeromgeving te bieden waarin iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. We richten ons op de unieke talenten en behoeften van elke leerling en bieden op maat gemaakte begeleiding die hen ondersteunt in hun groei naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Door samenwerking met ouders/verzorgers en zorgprofessionals zorgen we voor een passende onderwijsplek. Onze focus ligt op cognitieve, sociaal-emotionele en praktische ontwikkeling, waardoor leerlingen zich voorbereiden op een zo volwaardige mogelijke deelname aan de maatschappij in de domeinen werken, wonen en vrije tijd.

Op het Rotterdamcollege wordt onderwijs geboden in brug-, midden- en eindgroepen. Een leerling zit gemiddeld twee à drie jaar in een groep.

Brugfase

In alle bruggroepen worden de cognitieve vakken structureel aangeboden, tenzij in de cvb anders is besloten. De lessen worden op hetzelfde moment aan vrijwel alle leerlingen aangeboden, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende niveaus van de leerlingen. Daarna wordt individueel tijdens “bakkenwerken” geoefend, waarbij de leerling een op maat gemaakt programma volgt.

Middenfase

In deze fase vindt in een verschuiving plaats naar meer praktijk en minder theoretisch. Het aantal uren groepsgebonden onderwijs loopt terug, waardoor minder expliciete tijd wordt besteed aan de cognitieve vakken. Wel wordt aandacht besteed aan deze vaardigheden in de praktijklessen en tijdens Leren op Locatie (LOL) en Leren in School (LIS).

Eindfase

De overstap van de middengroepen naar de eindgroepen legt een grotere nadruk op praktische toepassing en zelfstandigheid. Er wordt twee dagen buiten de klas gewerkt in LOL/LIS verband. De leerlingen gaan vanaf deze fase ook op zoek naar een individuele stageplek. Afhankelijk van het aantal dagen dat een leerling nog op school is, wordt een programma opgesteld waarin onder andere aandacht is voor de cognitieve ontwikkeling. Onderhouden van vaardigheden staat hierbij centraal en er wordt geoefend aan die vaardigheden die nodig zijn voor een succesvolle overgang naar de dagbesteding/arbeid.

Inrichting van het gebouw

Het gebouw is voorzien van uitstekende faciliteiten voor onze leerlingen. Er staan diverse praktijkruimtes ter beschikking, zoals het technieklokaal en klusblokhut, twee keukens en een bakkerij, een wasserette, een fietswerkplaats, ZEDMO-lokaal (aanleren van werkvaardigheden), de tuin en een winkel. In de school en buiten de school worden activiteiten aangeboden die aansluiten bij de mogelijkheden van de leerlingen en hun specifieke ontwikkelingslijn. Afwisselend wordt er klassikaal, in een groepje of individueel gewerkt in een eigen dagprogramma.

Pedagogisch-didactisch klimaat

Op het Rotterdamcollege staat de leerling centraal. De activiteiten sluiten aan bij de sterke kanten van de leerling, bij zijn/haar interesses en talenten. Zij zijn concreet, uitdagend, maatschappelijk relevant, levensecht en ontwikkelingsgericht.

Alles staat in het teken van de groei naar een voor iedere leerling maximaal haalbare vorm van zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Om dit te bereiken werkt het Rotterdamcollege met kleine groepen zodat iedere leerling voldoende individuele begeleiding krijgt om zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen.

Je veilig voelen is de basis om je zo goed mogelijk te kunnen ontwikkelen en je talenten te ontdekken en zelfvertrouwen te vergroten. Met plezier naar school gaan, elkaar met respect behandelen en uitgedaagd worden om dingen te leren en competenties op te doen, vormen de basis van het pedagogische klimaat. Sociale veiligheid wordt regelmatig onder de leerlingen, ouders en personeel gemonitord middels het afnemen van vragenlijsten.

De uitkomsten van die vragenlijsten leveren mogelijk acties op; beleid kan worden bijgesteld, audits kunnen worden afgenomen, nascholing kan worden ingezet.

Hoe werkt het Rotterdamcollege de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk.

Het leerlingvolgsysteem TOPP is de spil in de uitwerking van de uitgangspunten. In Topp staan alle doelen vermeld waaraan wordt gewerkt, gebaseerd op de doelen van het onderwijs en de kerndoelen.

Leerkrachten formuleren samen met de CVB het ontwikkelingsperspectiefplan waarin de doelen worden benoemd waaraan gaat worden gewerkt. Dit OPP wordt gemaakt voor een overzichtelijke periode zodat er ook op een goede manier geëvalueerd kan worden. De praktijk is gebaseerd op het ontwikkelingsperspectief. Er is dus een directe relatie tussen TOPP, het OPP en de praktijk.

4.2. UITSTROOMPROFIELEN VSO

In de wet “Kwaliteit (V)SO” wordt gesproken over 3 uitstroomprofielen voor het speciaal onderwijs, te weten dagbesteding, werk en vervolgonderwijs. Gezien de populatie en de mogelijkheden binnen het onderwijs aan ZMLK, wordt het uitstroomprofiel “Diplomerend” op het Rotterdamcollege niet toegepast en niet uitgewerkt. Er is voor gekozen om 3 uitstroomprofielen te hanteren:

- Activerende dagbesteding
- Taakgerichte dagbesteding
- Arbeid

Deze drie uitstroommogelijkheden zijn daarom de basis voor de drie onderscheidende uitstroomprofielen op onze school.

Uitstroomprofiel Activerende dagbesteding

Het uitstroomprofiel “Activerende dagbesteding” is primair gericht op (persoonlijk) zelfstandig functioneren en (sociale) zelfredzaamheid binnen een activerende setting. Een centrum voor activerende dagbesteding is een plek waar er in kleine groepen van 4 tot 6 cliënten en volgens een vast dagritme zinvolle activiteiten gedaan worden en er geen werkdruk is. De leerlingen met dit uitstroomprofiel kunnen niet participeren op de arbeidsmarkt en hebben geen arbeidsvermogen. De leerling is onvoldoende zelfstandig en zelfredzaam en heeft constante aansturing en begeleiding nodig. De leerling kan niet zelfstandig reizen en is afhankelijk van taxivervoer of vervoer door ouders. Doordat ze afhankelijk zijn van vervoer is de activerende dagbesteding binnen ongeveer 7 kilometer van hun woonadres.

Kenmerk van het onderwijs binnen dit uitstroomprofiel is dat er activiteiten aangeboden worden die dichtbij de leerling liggen, overzichtelijk zijn en de leerling stimuleren, binnen zijn/haar mogelijkheden om zelfstandig te functioneren.

Deze leerlingen komen als ze van school af zijn in aanmerking voor een Wajong uitkering. De Wajong hebben de cliënten voor hun hele leven. De uitstroomplekken worden gefinancierd vanuit de WLZ of door de gemeentes vanuit de wet WMO en hebben een zorgovereenkomst met de organisaties die de activerende dagbesteding aanbieden.

Uitstroomprofiel Taakgerichte dagbesteding

Het uitstroomprofiel “Taakgerichte dagbesteding” is primair gericht op zelfstandig functioneren in een taakgerichte setting. Het gaat hierbij om een zekere mate van zelfstandig/arbeidsmatig werken. Een centrum voor taakgerichte dagbesteding is een plek waar een cliënt individueel of groepsgericht arbeidsmatige opdrachten en taken uitvoert, dienstverlenend of productief. Er wordt gewerkt met groepen van 8 tot 16 cliënten met 1 begeleider. De begeleiding is altijd in de ruimte aanwezig waar de cliënt aan het werk is en er is geen werkdruk. De leerlingen met dit uitstroomprofiel kunnen niet participeren op de arbeidsmarkt en hebben geen arbeidsvermogen. De leerling is onvoldoende zelfstandig en zelfredzaam en heeft aansturing en begeleiding nodig. Sommige leerlingen kunnen zelfstandig reizen en kunnen iets verder dan 7 km vanuit hun woonadres naar Taakgerichte dagbesteding. Leerlingen die afhankelijk zijn van het vervoer gaan naar de dagbesteding binnen ongeveer 7 kilometer vanuit hun woonadres. De begeleidingsbehoefte is te groot om te participeren binnen reguliere arbeid. Wat betreft de sociaal-emotionele ontwikkeling kunnen deze leerlingen moeilijk reflecteren op eigen gedrag. Er kan sprake zijn van een geringe weerbaarheid.

Kenmerk van het onderwijs binnen dit uitstroomprofiel is dat er arbeidsmatige opdrachten en taken worden aangeboden die dienstverlenend of productief zijn en een beroep doen op het zelfstandig werken. De leerlingen worden door middel van praktijklessen, LOL, LIS en individuele stages voorbereid op de naschoolse periode. Het aanleren van de juiste werknemersvaardigheden is belangrijk voor deze leerlingen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan: werkinzicht, werktempo, concentratie, aan het werk blijven, werkverzorging e.d. Deze leerlingen komen, als ze van school gaan, in aanmerking voor een Wajong uitkering. Het recht op Wajong is voor het leven. De uitstroomplekken waar zij na school naar toe gaan worden gefinancierd vanuit de WLZ of door de gemeentes vanuit de wet WMO.

Uitstroomprofiel Arbeid

Het uitstroomprofiel “Arbeid” is gericht op het zelfstandig functioneren van de leerling in een loonvormende baan. Binnen de school zijn er 2 profielen arbeid. Er is nieuw beschut werk en de garantiebbaan. De leerling heeft arbeidsvermogen en zal daarom aangewezen zijn op een (garantie) baan binnen een bedrijf of overheidsinstelling of op een werkplek bij het nieuw beschut werk. De leerling is voldoende zelfstandig en zelfredzaam om te functioneren op de arbeidsmarkt. De leerling kan 4 uur op een dag werken, 1 uur zelfstandig aan een taak werken en heeft arbeidsvermogen. Het is belangrijk dat de leerling op tijd komt en er tijdsafspraken gemaakt kan worden.

Kenmerk voor het onderwijs binnen dit uitstroomprofiel is dat er arbeidsmatige opdrachten en taken worden aangeboden die dienstverlenend of productief zijn en die toewerken naar een zodanige zelfstandigheid en zelfredzaamheid dat leerlingen in staat zijn om taken uit te voeren zonder permanente aanwezigheid van begeleiding.

De leerlingen worden door middel van praktijklessen, LOL, LIS en individuele stages binnen een bedrijf voorbereid op de naschoolse periode. Het aanleren van de juiste werknemersvaardigheden is essentieel voor deze leerlingen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan: werkinzicht, werktempo, concentratie, aan het werk blijven, werkverzorging, vragen durven stellen en op tijd komen. e.d. Deze leerlingen komen na de schoolperiode niet in aanmerking voor een Wajong uitkering. Hun inkomen zal bestaan uit loon dat ze verdienen uit arbeid.

Bij nieuw beschut werk is het niet noodzakelijk om zelfstandig te kunnen reizen. Via de gemeente kan er een aanvraag gedaan worden voor vervoer. Bij nieuw beschut is er altijd begeleiding. Dit is begeleiding op afstand. Er is een iets meer werkdruk dan op de dagbesteding. Er moet een indicatie Nieuw beschut werk aangevraagd worden bij het UWV. Het UWV bepaald of er arbeidsvermogen is. Als er een indicatie Nieuw Beschut kom je in dienst van de gemeente en heeft de gemeente een plaatsplicht. De cliënt krijgt het wettelijk minimumloon. Er is gemiddeld een werkweek van 32 uur. Nieuw beschut is in de gemeente waar je woont.

Bij een garantiebbaan moeten de leerlingen wel zelfstandig kunnen reizen. Het UWV beslist of de leerling arbeidsvermogen heeft. Samen met een jobcoach wordt er een baan gezocht in een bedrijf. Er is niet altijd begeleiding aanwezig. De leerling moet dus zelfstandig kunnen werken. Er is een contract met het bedrijf waar je werkt. Er is een arbeidsvermogen tussen de 20%-80%. Er komt een proefplaatsing en tijdens de proefplaatsing wordt er een loonwaardemeting gedaan en kan er loonkostensubsidie aangevraagd worden. Na de proefplaatsing kan je een aanstelling krijgen binnen een bedrijf. Een jobcoach is 2 jaar aanwezig.

Het grote verschil tussen een garantiebbaan en nieuw beschut is de mate van begeleiding. Bij Nieuw beschut is er altijd begeleiding op afstand en is er een contract met de gemeente. Bij een garantiebbaan is er geen begeleiding en komt een jobcoach langs om je te helpen. Er is een contract met het bedrijf.

4.3. DOELGROEPENMODEL

Het landelijke doelgroepenmodel is ontwikkeld door de Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs voor elke leerling in het speciaal onderwijs, een bij zijn mogelijkheden passende hoge ambitie en uitstroombestemming te kunnen vaststellen. Met dit model is een school in de gelegenheid om onderbouwd en transparant het maximaal haalbare eindniveau en het benodigde onderwijsaanbod en ondersteuning goed in kaart te brengen. De school doorloopt met het model een aantal vaste stappen die de leerling via een passende route leiden naar de maximaal haalbare uitstroombestemming. Vanuit verschillende expertises en op verschillende momenten wordt er vervolgens bepaald wat de leerling nodig heeft om op het gewenste niveau uit te stromen. Dit is een proactief en cyclisch proces. Doordat het doelgroepenmodel landelijk wordt toegepast en het een gestandaardiseerde manier is om de ondersteuningsbehoeften van leerlingen vast te stellen, verbetert het de communicatie tussen school, ouders, samenwerkingsverbanden, ondersteuners en inspectie. Door het doelgroepenmodel en de onderliggende instrumenten, is de school in staat een goed beeld te schetsen van waar de leerling staat en wat het toekomstperspectief is. Het doelgroepenmodel is volledig geïntegreerd in de zorgcyclus en is bij iedere leerling integraal opgenomen in het ontwikkelingsperspectief.

		1	2	3	4	5	6
Totaal IQ		< 20	20 - 35	35 - 55	55-70	70-89	90 - 110
Ontwikkelingsleeftijd (SEO)		0-18 maanden	18-36 maanden	18-36 mnd 3-7 jaar	3-7 jaar	7-12 jaar	Kalenderleeftijd
Didactisch functioneringsniveau (in dien van toepassing)				FN <E3	FN E3-M5	FN E5-E6	FN M7-M8 Referentieniveau 1F
Ondersteuningsbehoeften	Sociaal-emotionele ontwikkeling	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig	Incidenteel	Op afroep
	Leren en ontwikkelen	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig	Incidenteel	Op afroep
	Fysieke situatie	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig	Incidenteel	Op afroep
	Communicatie	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig	Incidenteel	Op afroep
Uitstroomprofiel		Belevingsgericht	Activerend	Taakgericht	Beschut werk	Garantiebaan/vervolgonderwijs (MBO 1)	Vrije arbeid/vervolgonderwijs (MBO 2-3-4)
Uitstroombestemming		Dagbesteding			Arbeid/vervolgonderwijs		

4.4. COMMISSIE VOOR DE BEGELEIDING (CVB)

De commissie voor de begeleiding heeft een centrale rol in de zorgstructuur van de school. Naast de wettelijke taken, waaronder de vaststelling van het ontwikkelingsperspectief van de leerlingen, is het tevens het 'zorgteam', de plek waar alle leerlingen besproken kunnen worden.

De gegevens uit de groepsbesprekingen worden meegenomen naar de vergadering van de CVB. Als er specifieke problemen worden geconstateerd, wordt hiervoor in de CVB een handelingsgericht traject uitgezet, waarbinnen zo concreet mogelijke antwoorden worden gezocht. Vragen over leerlingen met specifieke problemen kunnen zo direct worden neergelegd bij de schoolarts, de psycholoog, de communicatiedeskundige, de Cesartherapeut of het maatschappelijk werk. Indien nodig wordt de hulp ingeschakeld van externe instanties zoals, MEE, CCE, Veilig Thuis of Jeugdzorg.

4.5. ARRANGEMENTEN

Het Rotterdamcollege werkt de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de uitvoering en organisatie van de diverse arrangementen.

Het onderwijs op het Rotterdamcollege is ingericht op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er wordt een omgeving gecreëerd waarbinnen de leerlingen optimaal in staat worden gesteld om zoveel mogelijk kennis en vaardigheden te verwerven en toe te passen. Eerst in school en later buiten school. Binnen de groep leerlingen die is aangewezen op het onderwijs op het Rotterdamcollege hebben we verschillende arrangementen.

Arrange ment	ZMLK	Auti	Extra Begeleiding (EB)
TLV /	TLV1 (laag)	TLV3 (hoog)	TLV3 (hoog)
Doelgroep	IQ < 55; indicatie ZMLK; cognitieve hulpvraag; geen psychiatrische, motorische of gedragsproblemen die van invloed zijn	IQ 30-70; diagnose autisme; hulpvraag binnen arrangement autisme	IQ < 35 en/of indicatie ZMLK/MG; cognitieve hulpvraag; meervoudig complexe problematiek
Klas	Max. 12 leerlingen; leerkracht en klassenassistent	Max. 8 leerlingen; gespecialiseerde leerkracht en klassenassistent	Max. 8 leerlingen; gespecialiseerde leerkracht en klassenassistent
Kenmerken	Afwisselend klassikale en individuele activiteiten	Individuele dagprogramma's; evt. met indicatie zorg met begeleiding (Pameijer)	Intensieve, veelal individuele begeleiding; evt indicatie zorg met begeleiding (Pameijer)
Uitstroom- profielen	Activerende dagbest. Taakgerichte dagbest. Beschut werk Arbeid	Activerende dagbesteding Taakgerichte dagbesteding Beschut werk Arbeid	Activerende dagbesteding Taakgerichte dagbesteding
Onderwijs aanbod	Zie paragraaf 5.1	Zie paragraaf 5.1	Zie paragraaf 5.1

4.6. HANDELINGSGERICHT WERKEN (HGW)

Op het Rotterdamcollege werken we vanuit de principes van HGW (**H**andelings**g**ericht **w**erken). Als school streven wij ernaar het onderwijsleerproces zo te organiseren dat ieder kind de ruimte krijgt om zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het handelingsgericht werken is het kader van waaruit we op onze school de zorg in de klas vormgeven. Handelingsgericht werken kenmerkt zich door een planmatige benadering van de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen. Bij handelingsgericht werken wordt uitgegaan van de onderwijsbehoefte van de leerling in zijn totaliteit.

HGW gaat niet uit van het in kaart brengen van mogelijke beperkingen van een leerling, maar op de ontwikkelingsmogelijkheden die een leerling heeft om een bepaald doel te bereiken. Afstemming van het onderwijs- en instructieaanbod op de leerling is cruciaal. De interactie tussen leerkracht, leerling en groep biedt daarvoor aanknopingspunten. Met het voortdurend afstemmen van instructie- en onderwijsaanbod wordt ook het dynamische aspect in het onderwijsleerproces weergegeven. Niet alleen de onderwijsbehoefte van de leerling wordt in kaart gebracht, ook de begeleidingsbehoefte van de leerkracht.

4.7. HET SCHOOLKLIMAAT

Het Rotterdamcollege staat voor een positief schoolklimaat.

Directie en team van het Rotterdamcollege benadrukken het belang van een goede onderlinge in het team, met leerlingen en met ouders.

Door het groepspersoneel wordt de relatie met de leerlingen vooral in stand gehouden door duidelijke kaders te stellen, op een open en volwassen manier met leerlingen te communiceren en leerlingen deelgenoot te maken van hun eigen leven.

In dit kader wordt in 2025 het hoorrecht verder ingevoerd om de leerlingen inspraak te geven in hun eigen ontwikkeling.

In het Rotterdamcollege zien we verschillende aspecten van een positief pedagogisch klimaat:

Nabijheid en betrokkenheid, dit zorgt ervoor dat leerlingen zich veilig, gezien en serieus genomen voelen. Regels, structuur en voorspelbaarheid dragen bij aan het onderwijs-leerklimaat wat we belangrijk vinden om een omgeving te creëren waarin de leerlingen tot leren kunnen komen.

4.8. OUDERBETROKKENHEID

Het contact met ouders is bij ons op school een speerpunt. We vinden het belangrijk dat de ouders betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind. Uit onderzoek blijkt namelijk dat betrokken ouders een belangrijke bijdrage leveren aan het welbevinden van kinderen, hun ontwikkeling en hun prestaties. Door de invoering van omgekeerde oudergesprekken/HGW-oudergesprekken laten we zien dat wij de ouders steeds meer serieus zijn gaan nemen als gesprekspartners. Kinderen leren beter en gaan met plezier naar school wanneer hun ouders zich betrokken voelen bij de school. Als ouders krijg je zo de gelegenheid om samen met school op te trekken in het belang van je kind.

4.9. ICT

ICT is bij uitstek het middel om aan te sluiten bij onderwijskundige vernieuwingen en bij het helpen om deze vernieuwingen te realiseren. Door de inzet van ICT kan het onderwijs beter aansluiten bij de motivatie en de individuele behoeften, het niveau en leertempo van de leerling. Ook biedt het de leerkrachten de mogelijkheid hun onderwijsaanbod planmatiger te structureren en het proces bij de leerlingen beter te administreren. Digitaal communiceren van leerkrachten onderling, leerkrachten met ouders en zelfs met leerlingen heeft een grote vlucht genomen en levert mogelijkheden op voor de toekomst.

Het onderwijs in het algemeen moet onze leerlingen voorbereiden op een zinvol leven in de maatschappij. ICT heeft daar een belangrijke rol in: leerlingen komen dagelijks telefoons, tablets en computers tegen. Dan spreken we bij ICT over vaardigheden en kennis die daarvoor nodig is. In dit opzicht vinden wij dat ICT een geïntegreerd onderdeel van het onderwijs moet zijn. Met behulp van computers willen we leerlingen die vaardigheden aanleren, die nodig zijn om goed te kunnen werken met computers en dit medium kunnen gebruiken als bron van informatie en communicatie. Door gerichte integratie van ICT wordt het onderwijs waar nodig en waar mogelijk verrijkt, verbeterd en aantrekkelijker gemaakt voor de leerlingen en leerkrachten.

Onze ambities zijn verder uitgewerkt in een met het bestuur afgestemd ICT-beleidsplan, waarbij doelen zijn gesteld voor de methoden, de soft- en hardware, en voor een goed gebruik daarvan bij onze leerkrachten en overige personeelsleden.

4.10. SOCIAL MEDIA

Het gebruik van telefoons, tablets en smartphones wordt steeds belangrijker. Vooral het gebruik van de sociale media als “WhatsApp” en “facebook” vraagt eigentijdse vaardigheden van leerlingen waarbij het erg belangrijk is dat de digitale communicatie aangeleerd en begeleid wordt.

De omgang met sociale media zal de komende jaren steeds belangrijker worden en vraagt een speciaal aanbod binnen de school. In dit kader is samen met een externe partner het programma “FF appen” ontwikkeld wat ingevoerd is en gebruikt wordt.

4.11 DIPLOMERING

De wet schrijft voor dat leerlingen van het VSO schoolschooldiploma VSO kunnen behalen. Het schooldiploma geeft onze doelgroep de erkenning die zij verdienen. Met het schooldiploma VSO Arbeid en dagbesteding kunnen de leerlingen aantonen welke resultaten zij tijdens hun schoolloopbaan hebben behaald en het voortgezet speciaal onderwijs hebben afgerond.

Formeel gezien geven de schooldiploma's VSO geen instroomrecht in het vervolgonderwijs. De waarde zit in de resultaten die de leerling heeft behaald, de erkenning voor de leerling en de ouders en de herkenbaarheid van de verschillende onderdelen voor de arbeidsmarkt of dagbesteding van toekomstige uitstroomplekken.

De wet ziet er als volgt uit:

1. *De directeur reikt een diploma voortgezet speciaal onderwijs uit aan de leerling die het onderwijs in het uitstroomprofiel arbeid of dagbesteding verlaat, voor wie de leerplicht, bedoeld in paragraaf 2 van de Leerplichtwet 1969, is geëindigd en die naar het oordeel van de directeur in aanmerking komt voor het diploma. De directeur baseert zijn oordeel op een reglement dat door het bevoegd gezag wordt vastgesteld.*

Schoolplan 2025 – 2029

2. Een portfolio waarin de behaalde resultaten zijn opgenomen, maakt deel uit van het diploma.
3. Bij ministeriële regeling wordt een model voor het diploma vastgesteld.
4. De leerling die een deel van het programma heeft voltooid, de school verlaat en niet op grond van het eerste lid een diploma ontvangt, ontvangt een verklaring.”

Aanwezigheid: De minimale aanwezigheidsplicht in het onderwijs is 90%;

Portfolio: In het portfolio toont de leerling aan hoe hij gewerkt heeft aan de verschillende leergebieden en de domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap;

Examengesprek: Tijdens dit gesprek presenteert de leerling onderdelen uit zijn Portfolio. Dit gesprek vormt de afronding en de mogelijkheid om het schooldiploma VSO-arbeid te behalen;

De kern van het schooldiploma is in het Rotterdamcollege het opgebouwde portfolio van de leerling. Dit portfolio is de belangrijkste eis om het schooldiploma toe te kunnen kennen.

De school heeft een examencommissie en een examenreglement dat op de website wordt gepubliceerd.

4.12. AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – ONDERWIJSBELEID

Hier geven we weer wat de eigen opdrachten zijn voor het onderwijs in de school. Deze opdrachten worden geformuleerd op basis van het strategisch beleidsplan, het meerjarig beleidsstuk waarin koersuitspraken zijn opgenomen die de richting aangeven van de eigen opdrachten voor de school.

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25 26	26 27	27 28	28 29
We werken nauw samen met onze zorg- en onderwijspartners om voor onze populatie het beste onderwijs te bieden voor onze doelgroep	Onderwijs en zorg werken samen aan het beste onderwijs voor deze leerlingen waarbij de zorg ondersteunend is aan het onderwijs.	Alle leerlingen die zorg nodig hebben krijgen de zorg die ze nodig hebben en daardoor het onderwijs waar ze recht op hebben	X	X	X	X
We ontwikkelen een visie op nieuwe onderwijsarrangementen.	Wij hebben in gezamenlijkheid met interne en externe belanghebbenden bepaald welke arrangementen wij kunnen en willen bieden.	De school heeft de (nieuwe) arrangementen uitgewerkt in concreet aanbod.			X	X
We ontwikkelen een visie op een verrijkt onderwijsaanbod en buitenschoolse activiteiten	Er is onderzocht of een verrijkt aanbod en structurele buitenschoolse activiteiten haalbaar en te realiseren zijn	De keuze is gemaakt of een verrijkt onderwijsaanbod en buitenschoolse activiteiten aangeboden worden			X	X
We ontwikkelen een visie op inclusie	Directie en team hebben een duidelijke visie op de manier waarop de school inclusie vorm geeft	Er zijn inclusie-activiteiten met reguliere scholen voor PO en VO. Kansrijke projecten rond inclusie zijn ingevoerd en zijn structureel onderdeel van het onderwijsprogramma.	X	X	X X	X X
We versterken onze criteria en werkwijze om leerlingen met de potentie voor (beschut) werk beter te begeleiden richting uitstroom.	De leerroute beschut werk is beschreven en geïmplementeerd	De criteria voor de uitstroom beschutte werk en onderwijsprogramma zijn beschreven en geïmplementeerd. Leerlingen die ervoor in aanmerking komen krijgen een		X	X X	X X

Schoolplan 2025 – 2029

		aan beschut werk aangepast programma				
Visie, beleid en resultaten van het burgerschaps-onderwijs zijn aantoonbaar passend bij onze populatie	De inhoud en de leerlijnen zijn beschreven en verwerkt in TOPP	Burgerschap is in iedere groep onderdeel van het rooster en het programma We meten en analyseren de resultaten middels TOPP		X	X	X
					X	X

5 ONDERWIJSINHOUD

5.1 AANBOD ALGEMEEN

Vakken

De beschrijving van ons onderwijs voldoet aan de voorwaarden die worden gesteld in artikel 13 en 14 van de WEC.

“Speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerende kinderen en meervoudig gehandicapte kinderen voor wie het zeer moeilijk lerend zijn een van de handicaps is, omvat, waar mogelijk in samenhang:

- Zintuiglijke oefening
- Lichamelijke oefening
- Bevordering van de sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer
- Bevordering van gezond gedrag
- Expressie-activiteiten, waarbij in elk geval aandacht wordt besteed aan de bevordering van het taalgebruik, tekenen, muziek, handvaardigheid, spel en beweging
- Een of meer kennisgebieden, waarbij in ieder geval aandacht wordt besteed aan de natuur”

De invulling van de hierboven beschreven vakken gebeurt binnen het Rotterdamcollege door het hanteren van de doelen voor het ZMLK-onderwijs die ontwikkeld zijn door de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) (verder SLO-doelen genoemd). De SLO-doelen zijn dekkend voor de vakken die hierboven zijn beschreven.

Taalontwikkeling

Taalontwikkeling is een van de belangrijkste onderdelen waar het om gaat bij de ontwikkeling van onze leerlingen. Door hun lage cognitieve niveau en de vaak andere thuistalen, is de taalontwikkeling vaak erg laag. Dit zien we in woordenschat, zinsbouw en taalgebruik. Doordat er bij bijna alle leerlingen problemen zijn met de taalontwikkeling, zijn er diverse manieren van ondersteuning. We maken gebruik van Totale Communicatie: er wordt gesproken met ondersteuning van universele gebaren. Ouders worden ook gestimuleerd om op die manier te communiceren. Dit wordt gerealiseerd door ouderavonden en individuele ondersteuning door leerkrachten en communicatiedeskundige. Verder is er veel sprake van visualisering. Er wordt dagelijks in alle groepen gewerkt met picto's, ook weer universeel en gecommuniceerd met ouders.

Voor alle leerlingen geldt dat de voertaal op school Nederlands is. Vanwege de integratie worden ouders gestimuleerd om thuis met de leerlingen ook Nederlands te praten. Dit blijkt soms lastig te zijn. We hebben geen speciale programma's of speciale aandacht voor leerlingen met een andere voertaal.

Burgerschap

Bijzondere aandacht is er voor het burgerschapsonderwijs. Medio 2021 is een wetsvoorstel aangenomen dat nog meer verantwoordelijkheid legt bij de scholen. Dit is in het onderwijs aan ZMLK een vak dat volop in ontwikkeling is. In het leerlingvolgsysteem wordt speciaal aandacht besteed aan

Schoolplan 2025 – 2029

burgerschap. Het blijkt lastig om een invulling te geven aan het vak. Er zijn belangrijke principes die ook in de beschrijving van onze missie en visie naar voren komen, die de leidraad zijn voor het burgerschapsonderwijs. We leren onze leerlingen hoe democratie werkt en dat een kritische houding daarin onderdeel is van actief burgerschap. We doen dat niet alleen door het aanbieden van kennis. Het gaat ook om houding en gedragingen. Deze vaardigheden worden verkregen door te doen, te ervaren en te leren van en met elkaar. Een belangrijk onderdeel hiervan is de leerlingenraad.

Een van de grootste uitdagingen voor het onderwijs aan zeer moeilijk lerenden, is dat de leerlingen enorm kwetsbaar zijn en moeilijk individueel voor zichzelf op kunnen komen. Dit botst soms met ons uitgangspunt dat we onze leerlingen willen opleiden tot sociale, goede en begripvolle burgers, die een volwaardige bijdrage aan de samenleving kunnen leveren. Zowel op het gebied van leren samenleven (democratisch) hebben ze ondersteuning nodig als op het gebied van participatie (actief). Het motto: “iedereen doet mee” proberen we door burgerschapsvorming te realiseren.

In de komende beleidsperiode zullen wij onze visie op burgerschap voor ZMLK nader uitwerken en vertalen in concrete evalueerbare doelen voor het onderwijs én voor de leerlingen.

Sociaal emotionele ontwikkeling

Kinderen brengen veel tijd door op school. Het is het niet alleen een plaats waar een bijdrage wordt geleverd aan de cognitieve ontwikkeling, maar ook aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De leerkracht speelt hierin een grote rol. Een positieve relatie met de leerkracht geeft kinderen vertrouwen. De stijl van lesgeven draagt ook bij aan de sociale en emotionele ontwikkeling. In de onderlinge contacten met klasgenoten leren kinderen, qua sociale ontwikkeling, veel van elkaar. Een positief klimaat is ook bevorderlijk voor de sociale ontwikkeling. De betrokkenheid van ouders bij de schoolontwikkeling van hun kind heeft eveneens een gunstig effect.

Er zijn diverse methodes voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Wij maken gebruik van “Zien!”. Dit programma, onderdeel van ParnasSys, brengt het sociaal-emotioneel functioneren van onze leerlingen systematisch in kaart. Het geeft op basis van observaties en analyses concrete doelen en handelingssuggesties. In de komende periode gaan we verder met de uitwerking en invoering hiervan.

5.2 DIDACTISCH HANDELEN

Voor de organisatie van het werken in de klas is gekozen voor een organisatie die zorgt voor rust en duidelijkheid in de groep. Ook hier is het uitgangspunt “structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid”. Dit zien we niet alleen in de autiegroepen maar in alle groepen terug.

Het werken met verschillende niveaus vraagt om instructie op maat, korte instructie en verlengde instructie waar nodig, waarbij het direct instructiemodel als leidraad wordt genomen. Om voor onze leerlingen voorspelbaar te zijn, is het belangrijk dat er in alle groepen een soortgelijke aanpak wat betreft werken is. Op deze manier is er een doorgaande lijn en weten de leerlingen waar zij aan toe zijn. De zelfstandigheid van de leerlingen wordt bevorderd, doordat ze om leren gaan met uitgestelde aandacht, zelf oplossingen bedenken, samenwerken en doordat de kwaliteiten van de leerlingen worden gestimuleerd (oplossingsgericht werken).

Schoolplan 2025 – 2029

Het leren-werken en het op niveau aangepaste werkaanbod met de (de juiste mate van) structuur die een kind nodig heeft, doen wij op het Rotterdamcollege onder andere met het bakkensysteem. Voor iedere leerling staan er bakken klaar met werk uit de verschillende vakgebieden waaruit dagelijks wordt gewerkt. Met dit didactische werksysteem wordt van tevoren georganiseerd werk op niveau aangeboden zodat de nadruk kan liggen op zelfstandig werken. Het leren organiseren (materialen pakken, organiseren op de tafel, taak aanpakken en volhouden en opruimen) is een speerpunt van dit bakken werken. Deze bakken worden in het SO van jongs af aan tot in het VSO ingezet om vertrouwd en gestructureerd te werken. Tot in de eindgroepen wordt er bijvoorbeeld gewerkt met techniekbakken.

Ons onderwijs staat in het teken van het toewerken naar een voor de leerling passend toekomstperspectief, door de cognitieve en sociaal-emotionele mogelijkheden van de leerling optimaal te ontwikkelen. Maatschappelijke ontwikkelingen worden hierin nauwlettend gevolgd. Zo worden leerlingen vanaf de VSO-leeftijd d.m.v. groepsoverstijgend werken, praktijkleren en arbeidstoeleiding voorbereid op een “passende” plek in de maatschappij. De leeractiviteiten zijn systematisch opgebouwd en overzichtelijk volgens een vast patroon. Regelmatig vindt herhaling plaats.

5.3 DE ZORGCYCLUS**Leerlingvolgsysteem TOPP-VSO**

TOPP (Toets Ontwikkel PersPectief) is het binnen het Rotterdamcollege ontwikkelde leerlingvolgsysteem. TOPP-VSO bestaat uit 29 lijsten die het totale spectrum aan doelen bevatten waaraan wordt gewerkt binnen de school. De ontwikkelingsgebieden zijn te rangschikken in 3 domeinen:

- A. Wonen/ werken
- B. Zelfredzaamheid
- C. Cognitief in de praktijk

TOPP is dekkend voor de kerndoelen VSO-ZMLK. Onze eigen leerlijnen en notatielijsten zijn in het systeem opgenomen en de TOPP is volledig SLO-dekkend: alle SLO-doelen komen in de TOPP aanbod. De TOPP en de leerlijnen zijn één geheel.

De TOPP is de basis voor zowel de groeps- als individuele ontwikkelingsperspectiefplanning. Doordat het functioneren van een leerling inzichtelijk wordt gemaakt in de TOPP, ontstaat er een zeer praktisch overzicht van de mogelijkheden van de leerlingen.

Inmiddels is de TOPP herijkt, hij is aangepast aan deze tijd en de ontwikkelingen van nu binnen het onderwijs.

OPP: Ontwikkelingsperspectiefplan

We hebben voor iedere leerling op basis van de ingevulde TOPP-lijsten, de vorderingen in de groep het ontwikkelingsperspectief geformuleerd. Ook worden hier IQ-gegevens, integratief beeld van de leerling en de bevorderende en belemmerende factoren meegenomen. De onderwijsondersteuningsbehoefte wordt vervolgens geformuleerd. Dit wordt verwoord in het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Het OPP bestaat uit een aantal elementen. Het geeft natuurlijk

de ontwikkeling aan zoals de school verwacht bij de leerling. Dit ontwikkelingsperspectief is verwoord in termen van de TOPP.

HOPP: Handelingsdeel van het OntwikkelingsPerspectief Plan

In een ander deel van het OPP wordt aangegeven, op welke manier de school denkt de voorspelde doelen te gaan bereiken. Dit alles natuurlijk op basis van de beginsituatie van de leerling. In de beginsituatie (die per schooljaar kan variëren) worden daarom de individuele belemmerende en bevorderende factoren m.b.t. de ontwikkeling van een kind weergegeven. Deze worden gebruikt om het toekomstperspectief van leerlingen duidelijk te formuleren. Dit onderdeel heet HOPP (handelingsdeel van het ontwikkelingsperspectiefplan). Elke leerling heeft een HOPP. Dit vertaalt zich in specifieke, individueel vastgestelde doelen voor iedere leerling. De HOPP's worden geformuleerd op basis van de gegevens van de TOPP. In de TOPP wordt geregistreerd welke doelen de leerlingen hebben bereikt en welke vervolgdelen moeten gaan worden nagestreefd. Het HOPP is de basis voor alles wat er met de leerlingen gebeurt in de klas.

De leerroute

Bij toelating tot de school worden alle bekende gegevens van een leerling verzameld. Een deel van deze gegevens kunnen we rangschikken onder de noemer "stabiele kindkenmerken". Hierbij doelen we op meetbare en objectiveerbare kenmerken van een kind die invloed hebben op de ontwikkeling van een kind. Deze kenmerken worden in kaart gebracht door het doelgroepenmodel. De leerling wordt op basis hiervan in een leerroute geplaatst. Een leerroute leidt naar een uitstroomprofiel. De leerroute bestaat feitelijk uit een verzameling van doelstellingen waarvan vastgesteld is dat ze minimaal haalbaar zijn voor een leerling met deze kenmerken en waaraan minimaal gewerkt gaat worden.

Doorgaande leerlijn

TOPP is het instrument dat de doorgaande leerlijn mogelijk maakt en garandeert. Het instrument wordt gebruikt vanaf de eerste dag dat een leerling op school wordt toegelaten, en is mede de basis voor het overgangsdokument dat voor de leerlingen wordt gemaakt als ze de school verlaten.

Evaluatie en aanpassing

Het HOPP wordt 1 of 2 x per jaar geëvalueerd en na het invullen van de TOPP aangepast. Deze evaluatie en de voortgang worden 2 x per jaar besproken in een individuele leerlingbespreking, waarbij naast het groepspersoneel de leden van de CVB aanwezig zijn.

Toekomstgerichte evaluatie

Aan het eind van het schooljaar maken we aan de hand van de ingevulde TOPP, een Toekomstgerichte Evaluatie ("TE"). Dit laat zien wat de leerling tot nu toe gehaald heeft aan doelen van de TOPP, hoe de leerling zich ontwikkelt.

5.4 ARRANGEMENTEN & AANBOD

In paragraaf 4.5 zijn de verschillende arrangementen beschreven die op het Rotterdamcollege worden gehanteerd. In deze paragraaf wordt het bijbehorende aanbod beschreven.

Aanbod arrangement ZMLK- basis

De activiteiten in het arrangement ZMLK-Basis sluiten aan bij de sterke kanten van de leerling, bij zijn/haar interesses en talenten en het uitstroomprofiel. Zij zijn concreet, uitdagend, maatschappelijk relevant, levensecht en ontwikkelingsgericht. Er worden didactische structuren aangeleerd waarbinnen motiverende individuele, groeps- en klassikale activiteiten elkaar afwisselen en de leerlingen op maat instructie en begeleiding ontvangen van één van de twee begeleiders. In de groepen wordt de communicatie aangepast aan de leerling, zodat deze makkelijker kan begrijpen wat er van hem/haar wordt verwacht. Indien nodig wordt er in de groepen gebruik gemaakt van Totale Communicatie.

Aanbod arrangement Auti groep

Leerlingen in dit arrangement hebben door hun autisme een specifieke hulpvraag. Kinderen met autisme denken op een andere manier. Informatie wordt anders verwerkt en opgeslagen, waardoor er problemen ontstaan met de betekenisverlening. Hierdoor kunnen de leerlingen ook anders reageren. De problemen met de informatieverwerking zorgen voor problemen op het gebied van communicatie, sociale interactie en verbeelding. Daarnaast hebben kinderen met autisme problemen op het sensoriele vlak. Het Rotterdamcollege heeft het onderwijs voor deze leerlingen georganiseerd in kleine autigroepen met een gespecialiseerde leerkracht en fulltime klassenassistent. De auti-groep is een groep waarbij inzet van zorggelden mogelijk is en soms noodzakelijk voor een leerling om deel te kunnen nemen aan het onderwijsprogramma. Hiervoor is een zorgindicatie nodig. De inzet van deze extra zorg wordt uitgevoerd door stichting Pameijer. De pedagogisch medewerkers werken nauw samen met het klassenpersoneel.

Aanbod arrangement Extra begeleiding

Leerlingen in de Extra Begeleidingsgroepen hebben gedurende de dag geregeld momenten dat ze intensief begeleid worden. Dit vraagt vaak één-op-één begeleiding. De intensieve begeleiding is nodig om tegemoet te komen aan de begeleidingsbehoefte van deze leerlingen, de behoefte aan directe nabijheid van een volwassene (om het gevoel van veiligheid te waarborgen). Ook om de onafhankelijkheid van de leerling te kunnen gaan vergroten en het cognitief stimuleren van de leerlingen.

De activiteiten sluiten aan bij de Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL) van de leerling, bij zijn/haar interesses en talenten. Het onderwijsaanbod is concreet, uitdagend, maatschappelijk relevant, levensecht en ontwikkelingsgericht. Er worden didactische structuren aangeleerd d.m.v. vaste patronen en veel herhaling, waarbinnen motiverende individuele, groeps- en klassikale activiteiten elkaar afwisselen en de leerlingen op maat instructie en begeleiding ontvangen van één, twee of soms drie begeleiders. Bij voorkeur wordt er les gegeven in kleine groepjes.

5.5 STAGE EN UITSTROOM

In het toekomstperspectief van de meeste van onze leerlingen speelt arbeid een belangrijke rol. Er wordt om die reden in het lesprogramma van deze leerlingen veel aandacht besteed aan werknemersvaardigheden. Deze vaardigheden worden binnen de school geoefend, bijvoorbeeld tijdens de praktijkvakken. Vanaf de middengroepen worden deze vaardigheden ook geoefend tijdens de LOL-en LIS-activiteiten.

LOL (Leren op locatie) houdt in dat leerlingen les- en roosteractiviteiten volgen op een plek buiten het schoolgebouw. We proberen levensechte “werk”plekken te vinden waar leerlingen zo realistisch mogelijke activiteiten kunnen doen. Denk aan LOL-plekken in Plaswijck, de manege of de Albert Heijn.

Lis (leren in school) is feitelijk ook een leerwerksituatie maar dan in school. Dit geldt bijvoorbeeld voor bepaalde technieklessen of bakken in de bakkerij. Ook daar worden de lessen en activiteiten levensecht opgezet.

Om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de plek waar ze naar zullen uitstromen als ze de school verlaten, doen de leerlingen die uitstroomprofiel arbeid of taakgerichte dagbesteding hebben mee met de LOL-en LIS-activiteiten en de stages. De theorie en de vaardigheden die de leerling op school heeft geleerd, worden in de praktijk geoefend en toegepast.

Bureau uitstroom

Het Rotterdamcollege heeft een Bureau uitstroom. Hier werken twee leerkrachten die samen verantwoordelijk zijn voor de acquisitie, begeleiding en evaluatie van de LOL-activiteiten en de uitstroomtrajecten. Het Bureau uitstroom vormt voor ouders, leerkrachten en collega's een centraal aanspreekpunt m.b.t. LOL-activiteiten en uitstroom. Het zorgt voor de acquisitie en onderhoudt de contacten met de bedrijven of instellingen waar de LOL-activiteiten en stages plaats vinden. Het Bureau uitstroom heeft daarmee een initiërende, coördinerende en ondersteunende taak met betrekking tot de uitstroom en LOL-activiteiten op het Rotterdamcollege.

Leren op Locatie (LOL) en leren in school (LIS)

Dit is de allereerste vorm van arbeidservaring buiten de school voor de leerlingen. Als ze in de praktijklessen vaardigheden hebben geleerd, is het zaak om deze te gaan generaliseren. Dat betekent “toepassen in andere situaties”. De LOL-activiteiten vinden plaats buiten de school. De leerling gaat op de dagen van de LOL-activiteiten met een groepje medeleerlingen en een begeleider van de school bij een bedrijf of instelling werkzaamheden verrichten. Als de leerling niet in staat is, of er is geen passend aanbod, dan worden deze activiteiten georganiseerd binnen de school als “LIS” (Leren in school). Er is duidelijk onderscheid tussen praktijkvakken en LIS: in de praktijkvakken worden vaardigheden aangeleerd en in LOL en LIS wordt dit toegepast in praktijksituaties, en wordt aandacht besteed aan werknemersvaardigheden.

De LOL-activiteiten worden gedaan door de leerlingen die in de midden- en eindgroepen zitten. De leerlingen zijn aan de laatste fase van hun schoolperiode bezig en dan wordt er naar een individuele stageplek gezocht. Deze stage is gericht op de mogelijke uitstroomplek van de leerling.

De Interne stage

Een Interne stage is een individuele stage waarbij een leerling een stageplek heeft binnen de schoolorganisatie. De leerling wordt zo geplaatst in een beschermde en veilige situatie waarin wordt gewerkt aan de werknemersvaardigheden, zelfstandigheid en werkhouding. De interne stages vinden plaats in het schoolgebouw zelf.

De Externe stage

Er zijn diverse vormen van Externe stage te noemen:

- De externe stage in een bedrijf.
Dit is de vorm van stage waarbij de leerling zonder begeleider vanuit school in een bedrijf of instelling buiten de school in staat wordt gesteld om al het geleerde toe te passen in de praktijk. In deze stage staan ook de werknemersvaardigheden centraal en wordt er vooral gekeken, welke vaardigheden nog getraind moeten worden om de leerling in de periode na school optimaal te laten functioneren. Deze stage is voor leerlingen die als uitstroomprofiel arbeid hebben.
- Externe oriënterende stage bij een centrum voor dagbesteding of een dagbestedingsproject.
Voor de leerlingen die het uitstroomprofiel activerende of taakgerichte dagbesteding hebben, wordt een stage gerealiseerd op een dagcentrum of een dagbestedingsproject. Het doel van deze stages is, naast het kunnen toepassen van de aangeleerde vaardigheden, te zien of de plek waar de leerling op dat moment stage loopt de mogelijke uitstroomplek voor de leerling is.

Enkele voorbeelden van externe stages zijn een winkel, een restaurant, een zorgboerderij of dagbestedingsprojecten.

Transitie

Zeer moeilijk lerende jongeren, al of niet met een meervoudige beperking, hebben baat bij- en recht op kwalitatief goed en passend onderwijs, als noodzakelijke voorbereiding op hun toekomstige woon- en leefsituatie en participatie in de maatschappij.

Iedere leerling heeft zijn of haar eigen mogelijkheden, dit is het uitgangspunt voor het onderwijs aan onze school. Het beste in eenieder naar boven halen is het doel, leren wat je kunt. Binnen de school kan geoefend en geleerd worden om klaar te zijn voor de toekomst. De leerlingen kunnen op die manier de eigen zelfstandigheid ontdekken in een veilige omgeving die ruimte maakt om te mogen leren, waar betrokkenheid is en respect.

De transitie van de leerling van het functioneren als leerling op school naar volwassen participant in de maatschappij is vastgelegd in het transitiebeleidsplan. Het transitieproces start al op het moment dat de leerlingen beginnen op school, in de bruggroepen.

Naast de zorgcyclus zien we in de school de transitiecyclus. Het is duidelijk dat de transitie niet los is te zien van de schoolse activiteiten van alledag, maar omdat er een duidelijke focus is op de toekomst worden er aparte transitiegesprekken met ouders gehouden, waar voorkeuren van leerlingen en de toekomstige uitstroom een plek hebben. Uitgangspunt op het Rotterdamcollege is dat leerlingen en ouders serieus worden genomen bij het bepalen en plannen van de toekomst van de leerling. Deze toekomst is afhankelijk van veel factoren, waaronder het uitstroomprofiel van de leerling. De leerling kan in een loonvormende werkplek terecht komen maar ook binnen een vorm

van dagbesteding. Tijdens de hele transitieprocedure wordt de leerling in staat gesteld om haar/zijn voorkeur te laten zien op een van de gebieden waarop uitstroom mogelijk is. Bij de keuze van de LOL- (Leren Op Locatie) of LIS- (Leren in School)-plekken wordt rekening gehouden met deze voorkeuren, evenals de voorkeuren van de ouders.

Er worden vanaf de bruggroepen kindgesprekken gevoerd door groepspersoneel met de leerlingen en eventueel vullen leerlingen die LOL-activiteiten doen ook de FIT (Foto Interesse Test) in. Met de voorkeuren die daaruit komen, de voorkeuren van de ouders/ verzorgers en de voorkeur van de leerkracht, wordt tijdens een transitiegesprek in overleg een top-3 vastgesteld van de uitstroomvoorkeuren. Deze top 3 wordt gebruikt bij de indeling in LOL- en LIS-plekken. Wanneer ingezet wordt op de overgang van school naar dagbesteding/arbeid, begeleidt Bureau Uitstroom het uitstroomproces naar een passende uitstroomplek.

Het transitieproces verloopt op maat, waarbij rekening wordt gehouden met het uitstroomprofiel van de leerling. Leerlingen met activerende dagbesteding doen over het algemeen minder ervaring op met LOL-activiteiten, tenzij dit met de hele groep tegelijkertijd plaatsvindt. Er ligt meer nadruk op de ontwikkeling van sociale vaardigheden en zelfredzaamheid. Leerlingen met het profiel taakgerichte dagbesteding hebben vanaf de middengroepen meestal een viertal LOL-/LIS-plekken waar ze hun vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn voor de dagbesteding. Bij leerlingen die het uitstroomprofiel arbeid hebben, wordt veel aandacht besteed aan werknemersvaardigheden en de ontwikkeling van een zo groot mogelijke zelfstandigheid. Afhankelijk van de begeleidingsbehoefte van de leerling wordt

Op het Rotterdamcollege is ruime aandacht voor het aanleren van arbeidsvaardigheden. Het gaat hierbij om praktische vaardigheden die horen bij het vak dat de leerling heeft gekozen of waar hij voorkeur voor heeft. De timmerman leert zagen, de horecaman leert snijtechnieken. Tot en met de middengroepen krijgt de leerling alle praktijkvakken aangeboden, in de eindgroep wordt de leerling ingedeeld in praktijkvakken van zijn voorkeur en die aansluiten op de uitstroommogelijkheden.

Daarnaast wordt veel aandacht besteed aan het aanleren van werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen, kritisch zijn op je eigen werk en leren samen werken met collega's.

Certificaten

Bij een aantal praktijkvakken wordt met certificaten gewerkt. De inhoud van de certificaten is gericht op een zo zelfstandige mogelijke en gevarieerde deelname aan het maatschappelijk leven in de toekomst van de individuele leerling. De certificaten zijn binnen de school ontwikkeld met als doel de leerlingen meer te motiveren voor hun leerproces en ze daar middels de bijbehorende leerkaarten inzicht in te geven. De certificaten bieden de leerlingen de mogelijkheid om hun prestaties te laten zien aan anderen. In de certificatenmap van iedere leerling ontstaat een duidelijk overzicht van de behaalde vaardigheden. Binnen het VSO is zo eenduidigheid ontstaan in het beoordelen van praktische vaardigheden. De TOPP is uitgangspunt bij het bepalen van de onderwerpen waarvoor certificaten gemaakt zijn. De certificaten en de TOPP-doelen lopen niet altijd parallel, omdat gekozen is voor de praktische uitvoering die op de huidige locatie mogelijk is. Er zijn schoolgebonden certificaten te behalen binnen de vakken huishouden, koken, tuin- en fietsonderhoud.

Branchegerichte certificaten

Voor de vakken schoonmaak en horeca wordt in deze planperiode voor leerlingen de mogelijkheid ingevoerd om officieel erkende branche-certificaten te behalen. Dit levert mogelijkheden op om op de arbeidsmarkt een betere uitgangspositie te verwerven.

5.6 ONDERWIJSTIJD

In de Wet op de Expertisecentra (de WEC) is in artikel 11 lid 4 vastgelegd, hoeveel uren onderwijs leerlingen moeten ontvangen: "Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen die jonger

Schoolplan 2025 – 2029

zijn dan 7 jaar, per schooljaar ten minste 880 uren en de overige leerlingen per schooljaar ten minste 1000 uren onderwijs ontvangen.”). Deze uren worden evenredig verdeeld over ongeveer 40 schoolweken. In de praktijk hebben onze VSO-leerlingen dagelijks 5,75 uur onderwijs en op woensdag 3,5 uur, zijnde 26,5 uur per week.

Effectieve leertijd

De leerlingen zijn 26,5 uur daadwerkelijk op school en bezig met onderwijs. Het beleid is dat er geen tijd verloren gaat met activiteiten die niet worden ondersteund door doelstellingen en leerlijnen. Elke leerkracht zorgt voor een verantwoorde en gefundeerde invulling met activiteiten die recht doen aan de doelstelling uit dit schoolplan. Er gaat geen leertijd verloren door inefficiënt gebruik van de lestijd. Hiermee bedoelen we de tijd rond pauzes, vervoertijd naar buitenschoolse activiteiten e.d.

Lesuitval

Lesuitval wordt zoveel mogelijk beperkt. Er kunnen redenen zijn waarom het gewone programma niet wordt gevolgd. Denk hierbij aan ziekte, projecten (bijvoorbeeld het kamp) of studiedagen. De school heeft duidelijke afspraken over wat er gedaan wordt in geval van ziekte of afwezigheid van een personeelslid. Hiervoor is er een vervangerspoot: collega's die direct kunnen worden ingezet. Beleid is om groepen niet naar huis te sturen. Studiedagen en projecten zijn zoveel mogelijk aan het begin van het schooljaar al ingepland en met ouders gecommuniceerd.

5.7 AMBITIE EN DOELEN VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE - ONDERWIJSINHOUD

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25 26	26 27	27 28	28 29
Onze scholen bieden een eigentijds en toekomstgericht onderwijsaanbod in een stimulerende omgeving.	De school, team en leerkrachten oriënteren zich permanent op methodes en methodieken speciaal voor onze doelgroep om te kijken wat er beter en efficiënter kan in het onderwijsaanbod.	Methoden, methodieken en materialen worden periodiek geactualiseerd. Op basis van bestendingsinformatie wordt periodiek bekeken of het aanbod passend is voor de uitstroombestemming.		X	X	X
Ons leerlingvolgsysteem helpt het bestuur, de schoolleiding en de leerkrachten om te sturen op resultaten en om op basis van gerichte analyses te onderzoeken waar eventueel verbetering mogelijk is.	We hebben goed zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en kunnen hen via ons onderwijs en LVS sturen richting een passende plek	Er is een TOPP 2.0 voor het SO en VSO met koppeling aan de CED-leerlijnen, de niveaus van de leerroutes uit de CED-leerlijnen en de kerndoelen ZML. De kritische succesfactoren voor de verschillende uitstrooprofielen zijn vastgesteld TOPP lijsten SO-VSO sluiten op elkaar aan voor alle vakken.	X	X	X	X
Handelingsgericht werken (HGW) is de methodiek die we hanteren binnen ons onderwijs.	Wij werken handelingsgericht vanuit de HGW-systematiek Het (ortho)didactisch en (ortho)pedagogisch handelen van onze leerkrachten is	Leerkrachten koppelen activiteiten aan het niveau van de leerling en houden hierbij rekening met de tijd per vak.	X	X	X	X

Schoolplan 2025 – 2029

	passend bij de behoeften van onze doelgroep.					
Zien! Is leidend in de monitoring en de sturing van de sociaal-emotionele ontwikkeling van alle leerlingen.	De gegevens uit zien! sturen de begeleiding op hde sociaal-emotionele ontwikkeling van alle leerlingen	Zien! Wordt door alle leerkrachten gescoord voor alle leerlingen en geeft inzicht in het sociaal-emotioneel functioneren.	X	X	X	X
De leerroute beschut werk wordt versterkt en we zoeken hierbij actief naar samenwerking met (sociale) ondernemingen en organisaties.	De leerlingen die het aankunnen stromen uit naar beschut werk	We hebben een structurele samenwerking met meerdere aanbieders van beschut werk zodat de uitstroom gegarandeerd is.		X	X	X
Er is een uitgewerkt curriculum voor burgerschap, taal en rekenen.	Wij geven passende invulling aan (de nieuwe wetgeving rondom) Burgerschap in ons ZML-onderwijs. De basisvakken worden verder beschreven en uitgewerkt	Er is een vastgestelde visie op Burgerschap. Er is een herzien curriculum Burgerschap voor alle bouwen. De burgerschapslijsten zijn geïntegreerd in TOPP. De resultaten van ons Burgerschapsonderwijs zijn geëvalueerd. Er is een nieuw curriculum lezen Er is een nieuw curriculum rekenen/wiskunde	X X	X X X X X	X X X	
De nieuwe kerndoelen van het gespecialiseerd onderwijs zijn leidend in het onderwijsleer-programma en in de leerlijnen. De koppeling met het LVS is voor iedereen ondersteunend.	De kerndoelen moeten de basis blijven van het handelen en de vakinhouden in de school. De nieuwe kerndoelen worden verwerkt in TOPP	De kerndoelen ZML vormen de basis voor de inhoud van het onderwijs in zowel SO als VSO			X	X

6 PERSONEEL EN ORGANISATIE

6.1 PERSONEELSBELEID

Wij werken vanuit integraal personeelsbeleid (IPB). Integraal personeelsbeleid betekent *“het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers”*.

Onze uitgangspunten bij het IPB:

1. Het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid biedt en perspectieven geeft.
2. Het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat waarin het personeel tot zijn recht komt, zich geaccepteerd en veilig voelt en waar samenwerking bevorderd wordt.
3. Komen tot verbetering en optimalisering van de kwaliteit van de arbeid.
4. Het realiseren van een effectieve inzet van mensen ten behoeve van de doelstelling van de school: het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.

Competenties

Binnen de systematiek van functionerings- en beoordelingsgesprekken, wordt gewerkt met competentieprofielen. Er worden competentieprofielen gehanteerd voor de diverse functiegroepen in de school: directie, leerkrachten, leerkrachtondersteuners, onderwijsassistentes en het overige OOP (onderwijs-ondersteunend personeel). Deze competentieprofielen worden ingevuld door zowel directie/begeleiders als teamlid. In het functioneringsgesprek wordt aan de hand van deze competentieprofielen en een vragenlijst vastgesteld wat de ontwikkelingspunten zijn voor het teamlid.

Binnen de competentieprofielen voor leraren wordt gefocust op de vraag of leraren “pedagogisch competent” zijn. Daarbij gaat het om inzicht in het gedrag van leerlingen, de mogelijkheid om pedagogisch handelen af te stemmen op de doelgroep en voorbeeldgedrag maar ook om bijvoorbeeld de vaardigheid om gedragspatronen te herkennen en de goede handelingen uit te voeren die nodig zijn. Een ander onderdeel is de vakinhoudelijke- en didactische component. Het is belangrijk dat leraren de goede materialen gebruiken om de leerlijnen te ondersteunen, in staat zijn om programma’s aan te passen en de leerling door het gebruik van wisselende didactische werkvormen in staat stellen om hun eigen leerroute te volgen.

Aan IB-ers is gevraagd om een instrument met kijkwijzers te ontwikkelen om de pedagogische en didactische competenties van het team goed te kunnen volgen.

Scholing en deskundigheidsbevordering

De wet BIO (wet Beroepen in het onderwijs) is leidend voor het personeelsbeleid in de gehele school. Leerkrachten hebben als basis de PABO, soms vanuit een andere achtergrond. onderwijsassistenten hebben een relevante MBO-opleiding en de gedragsdeskundigen zijn universitair geschoold.

Schoolplan 2025 – 2029

Daarnaast hanteert het Rotterdamcollege als toevoeging op de bekwaamheidseisen de volgende uitgangspunten voor haar medewerkers:

- Leerkrachten die vast benoemd zijn doen de master-opleiding. Hiervoor worden ze door school gefaciliteerd
- Andere collega's kunnen op basis van hun POP individueel scholen
- Directieleden hebben de opleiding "schoolleider primair onderwijs" afgerond
- Directieleden zijn ingeschreven in het schoolleidersregister (RDO/RADO)

Er wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel door bij iedere benoeming te zorgen dat er collega's worden benoemd met een voor de functie passende opleiding.

Door het leraren- en personeelstekort zijn we ook opleidingsschool. We bieden de mogelijkheid van zij-instroom en onderinstroom. Dit alles met een duidelijk contract en heldere afspraken over de termijn waarop de bekwaamheid behaald moet zijn.

Scholing- en deskundigheidsbevordering vindt plaats op basis van het nascholingsplan. Voor individuele scholing is de DDGC en het POP van elk teamlid, waarin is afgesproken welke competenties een teamlid verder wil ontwikkelen, de basis. Daarnaast vindt er brede nascholing plaats aan een gedeelte van of het gehele team op basis van de ontwikkelagenda uit het schoolplan.

Martinus Academie en Kenniscentrum

In het strategisch beleidsplan wordt uitgesproken om de "Martinus Academie" op te richten, als onderdeel van de ambitie om Kenniscentrum ZMLK te zijn. Vanuit dit platform wil het bestuur medewerkers, stagiaires en eventueel externen zowel inhoudelijk als organisatorisch professionaliseren op de verschillende domeinen in en rond de school. Deskundigheidsbevordering kan worden gegeven door externe trainers, maar ook door eigen medewerkers met specifieke expertise. Een bestuurlijke werkgroep zal dit in de komende periode verder gaan uitwerken en invullen.

Formatiebeleid

Het bevoegd gezag van de school heeft een meerjaren-formatiebeleid geformuleerd dat jaarlijks wordt geactualiseerd in een formatieplan. De besteding van het formatiebudget geschiedt mede met inachtneming van het perspectief op behoud van werkgelegenheid. Extra gelden die door de Rijksoverheid zijn verstrekt voor een specifiek doel worden in eerste aanleg aangewend ter realisering van dat doel.

Taakbeleid

We hanteren op het Rotterdamcollege een gespecificeerde jaartaakbelasting. In het beheersen van de taakbelasting van ons personeel ziet de directie toe op een zo evenredig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, de week en de dag en op een zo evenwichtig mogelijke taakbelasting van de individuele personeelsleden. Binnen onze school is een taakomschrijving van elke voorkomende taak vastgesteld. Dit ligt vast in het document Taakomschrijving, dat ter inzage ligt op school. Op basis van dit document worden voor elk schooljaar de taken verdeeld.

Personele maatregelen

Vanuit bestuur en directie worden maatregelen genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Dit onderwijskundig beleid staat vast en staat beschreven in schoolgids en schoolplan. Het is zaak om door middel van begeleiding, observaties en functioneringsgesprekken ervoor te zorgen dat het beleid wordt uitgevoerd op de manier die bestuur en directie het hebben bedoeld en beschreven.

6.2 ORGANISATIE

Vrouwen in de schoolleiding

Op dit moment is de samenstelling van de schoolleiding 2 mannen en 1 vrouw. Het bestuur van de Martinusstichting heeft als beleid vastgelegd dat bij sollicitatieprocedures voor directiefuncties bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan vrouwen gegeven zal worden. Om dit uitgangspunt te waarborgen en hierop controle uit te kunnen oefenen is tevens vastgelegd dat er bij sollicitatieprocedures voor directieleden altijd één van de niet-uitvoerend bestuurders (toezichthouder) in de sollicitatiecommissie moet zitten. Vanaf 1 augustus 2025 zijn de beide adjunct-directeuren vrouw naast de directeur-bestuurder, dus 1 man en 2 vrouwen.

Diversiteit

Ook heeft het bestuur als beleid omschreven en vastgelegd dat bij sollicitatieprocedures mogelijke allochtone werknemers gelijke kansen zullen krijgen als niet-allochtone kandidaten. Bij gelijke geschiktheid zal de voorkeur worden gegeven aan de allochtone kandidaat.

Arbobeleid

Het beleid van het Rotterdamcollege is erop gericht om de arbeidsomstandigheden voor alle groepen in de school (personeel, leerlingen en begeleiders, ouders en andere partners) te verbeteren of optimaal te houden. Onderwerpen van aandacht zijn:

- Veiligheid, gezondheid en ergonomie met betrekking tot het schoolgebouw en de omgeving, de werk- en lesruimten, meubilair, leer- en hulpmiddelen. Dit onderdeel is gedelegeerd naar een lid van de directie. Deze maakt een plan van aanpak wat in overleg met de gehele directie wordt uitgevoerd.
- Welzijn met betrekking tot het organisatiebeleid, personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden. Dit onderdeel is en wordt uitgewerkt door de beleidsgroep en het bestuur.
- Het ziekte- en verzuimbeleid is erop gericht om personeel zo weinig mogelijk te laten verzuimen in verband met ziekte. Bovendien is het streven om de ziekteperiode zo kort mogelijk te houden en de re-integratie snel te laten verlopen.

In samenwerking met de bedrijfsarts worden activiteiten ondernomen om ziekte-uitval tot een minimum te beperken. Dit krijgt vorm door een strakke ziekte-begeleiding en directe contactname bij ziekte. Er is een contract afgesloten met een zelfstandig gevestigde bedrijfsarts, die is aangesloten bij Occure. Deze arts bezoekt de school, leert de werkvloer kennen en is verantwoordelijk voor alle Arbo-taken.

Klachtenregeling

Op school kunnen problemen ontstaan tussen ouders of leerlingen en (medewerkers van) de school. Vaak worden zulke problemen in onderling overleg bijgelegd. Soms is een meningsverschil van dien aard, dat iemand een klacht hierover wil indienen. Hiervoor is een klachtenregeling vastgesteld. De school is voor de behandeling van klachten aangesloten bij een onafhankelijke klachtencommissie: de “Landelijk Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs”. Zowel ouders en leerlingen als personeelsleden kunnen een klacht voorleggen aan de klachtencommissie. Ook is er een onafhankelijk vertrouwenspersoon die behulpzaam kan zijn, indien gewenst. Voor meer informatie verwijzen wij naar de klachtenregeling op onze website.



6.2.1 MELDCODE/MELDPLICHT

Meldplicht: De MOA-plicht

De Meld-, Overleg- en Aangifteplicht (MOA-plicht) geldt ook voor het onderwijs in Nederland. Deze verplichting is vastgelegd in de Wet bestrijding seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs.

De wet verplicht onderwijsmedewerkers om bij een vermoeden van een zedendelict door een collega jegens een minderjarige leerling direct actie te ondernemen.

Belang van de MOA-plicht

De MOA-plicht is bedoeld om de veiligheid van leerlingen te waarborgen en om snel en adequaat te kunnen handelen bij vermoedens van seksueel misbruik of seksuele intimidatie in de school. Het is van groot belang dat alle medewerkers van de Mattheusschool/Rotterdamcollege op de hoogte zijn van deze verplichtingen en weten hoe ze moeten handelen in dergelijke situaties.

Wat houdt de MOA-plicht in voor de Mattheusschool/Rotterdamcollege?

De MOA-plicht bestaat uit drie stappen:

1. **Meldplicht:** Als een van de medewerkers vermoedt dat een collega zich schuldig heeft gemaakt aan seksueel misbruik of seksuele intimidatie jegens een minderjarige leerling,

moet dit onmiddellijk worden gemeld bij het bevoegd gezag van de school (bij de directeur-bestuurder)

2. **Overlegplicht:** Het bevoegd gezag is verplicht om bij een vermoeden van een zedendelict overleg te voeren met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.
3. **Aangifteplicht:** Als na het overleg met de vertrouwensinspecteur het vermoeden van een zedendelict blijft bestaan, is het bestuur verplicht om aangifte te doen bij de politie, ongeacht de mening van de betrokkenen.

Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling

Naast de MOA-plicht is de school ook verplicht om te werken met de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. Deze meldcode bestaat uit vijf stappen die professionals helpen bij het signaleren en handelen bij vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling. De meldcode is verplicht voor professionals in het onderwijs.

Zijn er vermoedens van huiselijk geweld of kindermishandeling?

Wat moet worden gedaan met de meldcode en vermoedens huiselijk geweld of kindermishandeling? Gebruik het **meldcode-stappenplan**. Aan de hand van 5 stappen bepaal jij als professional of je melding moet doen bij Veilig Thuis en of er voldoende hulp ingezet kan worden.

STAP 1: Breng signalen in kaart

Breng signalen in kaart die je zorg bevestigen of ontkrachten. Leg signalen en vervolgstappen objectief en feitelijk vast in het dossier. Voer indien nodig **de kindcheck** uit.

STAP 2: Overleg met een deskundige collega of Veilig Thuis

Overleg met een deskundige collega om signalen te duiden. Raadpleeg zo nodig Veilig Thuis. Neem bij eengerelateerd geweld, huwelijksdwang of vrouwenbesnijdenis direct contact op met Veilig Thuis.

STAP 3: Praat met ouders en het kind

Bespreek je zorgen zo snel mogelijk met de ouders/verzorgers van het kind en het kind zelf. Alleen als jouw veiligheid of die van het kind in gevaar kan komen door een gesprek kan hiervan worden afgezien.

STAP 4: Weeg het geweld

Maak een inschatting van de aard en de ernst van de situatie op basis van signalen, het overleg met een collega en de gesprekken met ouders en het kind. Vraag bij twijfel advies aan Veilig Thuis. Bij een reële kans op schade: melden.

STAP 5: Beslis: Is melden nodig? Is hulpverlening nodig?

Meer informatie en ondersteuning is te vinden op de website van School & Veiligheid .

Er kan altijd contact worden opgenomen met de vertrouwensinspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

Voor vragen kunt u ook terecht bij de directeur-bestuurder, dhr. Luuk van Troost.

Communicatie met ouders

Communicatie met ouders wordt door ons als belangrijk ervaren. Leerkrachten zijn daardoor beter in staat de kinderen te leren kennen en te begrijpen, ouders begrijpen beter waar de leerkrachten en kinderen op school mee bezig zijn. Ouders worden op de hoogte gehouden door

Schoolplan 2025 – 2029

- Een maandelijkse nieuwsbrief (ook op de website te vinden)
- De website (www.rotterdamcollege.nl)
- Parro, de app die alle ouders kunnen gebruiken om te communiceren met school
- Algemene groeps- en voorlichtingsavonden
- Incidentele informatiebrieven
- Tussengesprekken
- Eindgesprekken

Ouders kunnen meedenken, meepraten of meebeslissen door te participeren binnen de medezeggenschapsraad of de ouderraad. Daarnaast kunnen ouders de school helpen bij sportactiviteiten, niveaulezen, computeronderwijs, schoolreizen en dergelijke. Verder is het dagelijks mogelijk binnen te lopen voor een afspraak met groepsleerkrachten of directie. Wij verwijzen hierbij naar de schoolgids. Eén keer per schooljaar organiseert de school een “Open dag” voor ouders en andere belangstellenden.

Een ontwikkelpunt is de communicatie met anderstalige ouders.

Communicatie met derden

In het kader van passend onderwijs is er regelmatig overleg met gemeentes en samenwerkingsverbanden. Omdat het Rotterdamcollege een éénpitter is, is het van belang om de mogelijke onderwijsarrangementen op de goede plek voor het voetlicht te brengen. Verder vindt regelmatig overleg plaats met zorg- en ketenpartners, zoals Pameijer, MEE, verwijzers, stagebedrijven en vervolgbestemmingen. Uiteraard zijn wij hierbij alert op het bewaken van de privacy van onze leerlingen.

Interne communicatie

De interne communicatie verloopt via bouwoverleggen, nieuwsbrieven en andere vergadervormen. Daarbij zijn we alert op effectiviteit en doelmatigheid.

Overige aspecten van personeel- en organisatiebeleid

Verder zijn de volgende zaken vastgesteld en in de genoemde documenten vastgelegd

- Regeling Functioneringsgesprekken
- Directiestatuut
- Reglement seksuele Intimidatie
- Sollicitatiecode
- Leidraad Aanvraag buitengewoon verlof
- Handleiding gebruik formulieren (reiskosten, verlof e.d.)
- Privacy-reglement
- Document “Omgaan met agressie”

Hiernaast vindt men in het functieboek de vastgestelde functie-omschrijvingen van respectievelijk directie, leerkrachten, lerarenondersteuners, klassenassistenten en ondersteunend personeel (communicatiedeskundige, psycholoog, conciërge). Ook zijn hierin de introductieprocedures voor nieuw personeel vastgesteld en vastgelegd.

Onderzoek psychosociale arbeidsbelasting

In samenspraak met “arbomeester” van het VF/PF is een onderzoek gedaan naar de psycho-sociale

Schoolplan 2025 – 2029

arbeidsbelasting binnen het werk. Er is naar allerlei factoren gekeken zoals de rol van de leidinggevende, personeelsbeleid, vitaliteit, de eisen die aan collega's en hun taak worden gesteld, zaken als afwisseling binnen het werk en taakduidelijkheid.

In de school wordt op de meeste onderdelen overwegend positief gescoord.

De rol van de leidinggevende wordt positief beoordeeld. Ook het personeelsbeleid en de werkdruk worden positief beoordeeld.

er wordt gekeken naar belastende factoren als ongewenst gedrag en agressie op het werk. De scores op dit vlak zijn laag en liggen rond het gemiddelde van de referenties.

Afstand nemen van het werk, de verwachtingen ten aanzien van de hoeveelheid werk en het werktempo, de organisatie van het werk scoren positief. Dit geldt ook voor de afwisseling in het werk en de door de collega's ervaren toekomstzekerheid binnen de school.

Onze analyse is dat de score m.b.t. de emotionele belasting bevestigt dat ons werk als zwaar kan worden ervaren door de problematiek van de leerlingen, en dat het realiseren van voldoende pauzetijd voor alle collega's een belangrijk aandachtspunt is.

Doelen worden opgenomen in het jaarplan.

Leerlingparticipatie

In het Rotterdamcollege is, mede gestuurd door de burgerschapsontwikkeling, een leerlingenraad actief. Er worden regelmatig verkiezingen georganiseerd waardoor er van iedere groep 1 afgevaardigde plaatsneemt in de raad. De leden kiezen een voorzitter en een secretaris. Maandelijks wordt er met de raad overlegd. Daarbij is de adjunct-directeur van het Rotterdamcollege aanwezig, samen met een coördinerende leerkracht.

Tijdens de vergaderingen van de leerlingenraad kunnen alle onderwerpen besproken worden. Zo gaat het vaak over materiele zaken maar ook soms over personele zaken en personeel. De ambitie van de school is vooral om leerlingen serieus te nemen en te kijken of aan verzoeken en ideeën voldaan kan worden.

6.3 DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – PERSONEEL EN ORGANISATIE

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25	26	27	28
			26	27	28	29
Er is in alle lagen van de organisatie sprake van een transparante en integere dialoog, besluitvorming en verantwoording.	TVB en rollen van toezicht, bestuur en directie zoals beschreven in het management statuut zijn geëxpliciteerd in werkafspraken	Er is een geactualiseerd reglement voor het interne toezicht (niet uitvoerend bestuur en MR)				
		De dialoog met de formele inspraak- en toezichtorganen is georganiseerd en voldoet ten minste aan wettelijke eisen.	X	X	X	X
		Er is getoetst of de verantwoording blijft voldoen aan wensen en wettelijke eisen van de betrokkenen.	X	X	X	X

Schoolplan 2025 – 2029

		Zo nodig vinden verbeteracties plaats.				
Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren. Ook het beleid rond vervanging van ziekte en afwezigheid draagt bij aan de continuïteit van het primaire proces.	Er wordt gestuurd op basis van onderwijskundig leiderschap	Het formatieplan voorziet in een passende bezetting in de groepen. Er is een actief beleid op zij-instromers	X	X	X	X
	Er is beleid van boeien en binden.	We hebben de mogelijkheid om teamleden op basis van duidelijke criteria extra te belonen.		X	X	X
	Er is voldoende en kwalitatief goede bezetting in alle functies.	De directie zorgt voor voldoende bezetting in de groepen zodat de kerntaak (het werken in de groep) altijd met 2 collega's uitgevoerd kan worden.	X	X	X	X
Ons opleidingsbeleid stimuleert alle medewerkers om hun kennis, talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Naast het schoolbrede aanbod is er voor elke functie én medewerker ruimte voor individuele scholingsbehoeften. Vanuit de "Martinus Academie" wordt het interne scholingsaanbod vormgegeven.	Het opleidingsbeleid is gekoppeld aan het strategisch beleidsplan en de schoolplannen	Per scholingsactiviteit is duidelijk met welke (strategische) ambities/doelen het te maken heeft. Het opleidingsplan wordt jaarlijks herijkt obv de de DDGC-cyclus en de resultaten en analyses over de kwaliteit van het onderwijs.		X	X	X
	Elke medewerker ontwikkelt zich tot expert/professional op zijn vakgebied op basis van een vastgesteld POP.	Er is per functie in beeld wat het gewenste niveau van kennis en vaardigheden is (oa Master) Samen met elke medewerker is een POP opgesteld.	X	X		X
	Medewerkers delen hun talenten, kennis en expertise intern en extern.	Er is een overzicht van talenten, kennis en expertise in de school. Intern en extern is helder wie geraadpleegd kan worden voor bepaalde vragen	X	X		X
We zetten ons in voor een hoge mate van welbevinden en werkplezier bij onze medewerkers.	De werkomstandigheden zijn positief en stimulerend	Op WMK scoort werkplezier tenminste 3,5.	X	X	X	X
	Het werk geeft voldoende voldoening om langere tijd in functie te blijven	Er is een laag ziekteverzuim en weinig verloop van personeel		X	X	X
Het personeel is duurzaam inzetbaar voor de functies waarin ze zijn benoemd.	Duurzame inzetbaarheid wordt gebruikt voor het doel waarvoor het is bestemd	Er is een heldere regeling over de inzet van duurzame inzetbaarheid voor alle leeftijdscategorieën			X	X
We streven naar een ziekteverzuimpercentage onder het landelijk gemiddelde	Het team wordt bewust gemaakt van de gevolgen van ziekteverzuim	De groepen draaien zonder last te hebben van verzuim				

7. VEILIGHEID

7.1. VISIE OP VEILIGHEID

Wij streven ernaar een veilige en vertrouwde sfeer te creëren in school. Het is belangrijk dat kinderen met plezier naar school gaan en dat alle kinderen tot hun recht komen. Dit geldt ook voor de leerkrachten en het ondersteunend personeel. Wij proberen dit te bereiken door regels te stellen en door discriminatie en pesten tegen te gaan. De school moet een plek zijn waar rust heerst, waar leerlingen, personeel en ouders/verzorgers zich thuis voelen en zich veilig weten en waar alle betrokkenen respectvol, prettig en vriendelijk met elkaar omgaan. Bewustwording van je eigen handelen en de gevolgen daarvan is een onderwerp dat in de klassen steeds vaker terugkomt. Zodra wij merken dat kinderen zich niet veilig en vertrouwd voelen, ondernemen wij in overleg met de ouders actie. Omdat het gedrag op school en thuis een wisselwerking heeft, verwachten wij van ouders hetzelfde. Als ouders thuis constateren dat de school niet veilig is voor het kind, horen wij dit graag. Fysiek moet de school ook veilig zijn.

Hiernaast is digitale veiligheid steeds belangrijker worden. De komende jaren moet hieraan veel aandacht worden besteed. Dit houdt in dat apparaten veilig moeten zijn om mee te werken, met duidelijk tweewegs aanmelding. Ook het gebruik moet veilig zijn: leerlingen, ouders en personeel moeten veilig kunnen communiceren waar dat nodig is, zonder dat privacy in het geding komt.

7.2. WAT VERSTAAN WE ONDER EEN VEILIGE SCHOOL?

De school moet een plek zijn waar rust heerst, waar leerlingen, personeel en ouders/verzorgers zich thuis voelen en zich veilig weten en waar alle betrokkenen respectvol, prettig en vriendelijk met elkaar omgaan.

Dat betekent concreet voor leerlingen dat ze er vanuit mogen gaan dat ze niet pesten of gepest worden, zij zichzelf mogen en kunnen zijn, dat ze de lessen kunnen volgen zonder dat ze worden lastiggevallen, dat ze weten dat geweld en (seksuele) intimidatie uit den boze zijn en dat ze bij iemand terecht kunnen als er problemen zijn. Verder moeten ze het gevoel hebben, serieus genomen te worden door personeelsleden en overige medewerkers en moeten er duidelijke afspraken bestaan over dit alles.

Voor ouders/verzorgers geldt dat ze erop kunnen vertrouwen dat hun kinderen graag naar school gaan, dat ze weten dat er geen bedreigingen voorkomen en dat ze een open oor vinden voor problemen. Verder moeten ze weten dat signalen worden opgepakt en problemen aangepakt. Ook moeten er duidelijke afspraken over dit alles worden gemaakt.

Ouders/verzorgers en collega's moeten weten dat problemen worden aangepakt en dat ze ergens terecht kunnen met signalen. Verder moet er duidelijkheid zijn over wat er gebeurt bij calamiteiten en moeten ze weten dat leerlingen worden aangesproken op hun gedrag.

7.3. ORGANISATIE VAN SCHOOLVEILIGHEID

Op onze school is voor coördinatie en uitvoering van veiligheidszaken een preventiemedewerker aangesteld, een van de adjunct-directeuren. Wij vinden het belangrijk dat vragen, problemen of

klachten gemeld worden. De leerkracht is uiteraard het eerste aanspreekpunt. In tweede instantie is dit de directie.

De school beschikt over ruim voldoende opgeleide BHV-ers (bedrijfshulpverleners) en een goed functionerend ontruimingsplan. Voor zaken met betrekking tot sociale veiligheid is de leerkracht in eerste instantie het aanspreekpunt. Veiligheid komt in meerdere overlegvormen aan bod, zoals in de teamvergadering, de bouwvergadering, ouderavonden, MR, OR, directieoverleg. De aangestelde preventiemedewerker zorgt er onder meer voor dat de meldcode regelmatig onder de aandacht wordt gebracht.

7.4. INSTRUMENTEN EN PROTOCOLLEN

Protocollen

Om veiligheid te borgen zijn er protocollen opgesteld en formulieren opgesteld, die regelmatig onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen. De belangrijkste protocollen zijn:

Naam
Anti-pestprotocol
Protocol voor opvang leerlingen bij ernstige incidenten
Protocol weglopen SO
Protocol weglopen VSO
Protocol afspraken gescheiden ouders
Protocol fysiek ingrijpen Mattheus en RC
Protocol gedragsregels Mattheus
Protocol plein, school en algemene regels
Protocol schorsing verwijdering Mattheus RC
Protocol Sociale Media concept
Protocol zwangere leerling
Mediaprotocol medewerkers
Protocol medicijngebruik
Protocol epilepsie
Protocol introductie nieuwe werknemer
Protocol training medewerkers AVG
Gedragscode-ICT-medewerkers Mat RC
Klokkenluidersregeling
Klachtenregeling 2024
Integriteitscode Martinusstichting
Protocol vrijwilligerswerk
Protocol ouderlijk gezag
Protocol handleiding incidententregistratie
Aanvraag verlof buiten de vakanties VSO

Incidentenregistratie

Inherent aan de gedragsproblematiek van veel van onze leerlingen komen er incidenten voor, zowel verbaal als fysiek en zowel van leerlingen jegens elkaar als jegens onze medewerkers. Onze pedagogische aanpak is er op gericht om negatief / ongewenst gedrag zoveel mogelijk te voorkomen. Mocht dit niet lukken, dan zijn onze medewerkers getraind om (al dan niet fysiek) in te grijpen.

Schoolplan 2025 – 2029

Incidenten worden geregistreerd en nabesproken in de CVB, met ouders en met de leerling. Periodiek worden de meldingen geëvalueerd en worden er eventueel verbeteracties bepaald, zoals nascholingsactiviteiten.

Onderzoeken

Binnen het VSO is het vaak zeer lastig om ZML-leerlingen te bevragen naar hun welbevinden en sociale veiligheid. Bestaande onderzoeksinstrumenten die de sociale veiligheid en welbevinden meten, voldoen vaak niet voor deze doelgroep, aangezien deze instrumenten een groot beroep doen op het taalvermogen en leesvaardigheid van leerlingen. Uit een landelijk ZML-onderzoek bleek de Kwaliteitsvragenlijst Q-school (V)SO+ZML wel bruikbaar in de praktijk. De leerlingen worden bevraagd en de anonieme gegevens worden gebruikt als aandachtspunt voor de school.

Ook personeel en ouders wordt regelmatig gevraagd naar hun veiligheidsbeleving. Scores zijn over het algemeen positief. Als er aandachtspunten uit naar voren komen, worden ze opgenomen in het jaarplan.

7.5. DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – VEILIGHEID

Op basis van de koersuitspraken uit het strategisch beleidsplan hebben we onze eigen ambities geformuleerd op het gebied van veiligheid.

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25 26	26 27	27 28	28 29
Met samenhangend beleid, goed onderhouden gebouw, middelen en materialen en zorgvuldige scholing zorgen we voor onderwijs waarin iedereen veilig is en zich veilig voelt.	Er is samenhangend en vastgesteld beleid op de vier thema's binnen veiligheid: leerling veiligheid, medewerkersveiligheid, facilitaire veiligheid en digitale veiligheid	Het veiligheidsbeleid is actueel en volledig	X	X	X	X
		Protocollen en formats etc. op het gebied van veiligheid zijn eenvoudig toegankelijk voor medewerkers en anderen		X	X	X
		Teamleden volgen periodiek scholing op het gebied van veiligheid	X	X	X	X
	Er zijn recente onderzoeken naar de arbeidsomstandigheden en de RI&E.	De activiteiten uit het plan van aanpak uit het veiligheidsplan zijn uitgevoerd en de doelen zijn behaald.			X	X
Wij streven ernaar om een veilige digitale leeromgeving te creëren waarin de gegevens van onze leerlingen en medewerkers optimaal beschermd zijn	De AVG is leidend in het gebruik van digitale hulpmiddelen	We gebruiken digitale hulpmiddelen als ipads, schermen en Ipads om het onderwijs te optimaliseren, zodanig dat het gebruik en de gegevens veilig en beschermd zijn.		X	X	X
In het onderwijsaanbod zijn passende methoden opgenomen om leerlingen kennis en vaardigheden aan te leren waarmee zij hun eigen veiligheid kunnen versterken.	Leerlingen bouwen communicatievaardigheden op door middel van sport, spel en beweging en door met elkaar te praten. (NPO) Er is een aanbod voor digitale veiligheid passend bij onze doelgroep.	Er is een leerlijn en methode digitale veiligheid aangeschaft of ontwikkeld. Digitale veiligheid is onderdeel van het curriculum		X	X	X

8. OVERIGE BELEIDSTERREINEN

8.1. BELEIDSTERREINEN

Begroting

Het financiële beleid van de school is de verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. (zie directiestatuut). De directeur-bestuurder is dan ook verantwoordelijk voor de uitgaven en moet er voor zorgdragen dat het budget niet overschreden wordt. Dit geeft een beperkte mate van vrijheid. Er zijn veel posten die onveranderlijk zijn, maar binnen bijvoorbeeld de sector leermiddelen kunnen accenten worden gelegd. De begroting wordt jaarlijks opgesteld door de directie en goedgekeurd door het bestuur. Gedurende het jaar wordt de begroting gemonitord.

Nascholingsbudget

Het nascholingsbudget van de school is onderdeel van de totale exploitatie, en wordt uitgekeerd aan het bevoegd gezag. De school formuleert een nascholingsplan. Dit nascholingsplan wordt door de directie geformuleerd. Het nascholingsplan wordt na weging van argumenten samengesteld naar aanleiding van:

- Individueel beleid: individuele wensen die tijdens functioneringsgesprekken naar voren komen.
- Schoolbeleid: “wat willen we de komende vier jaar bereiken, en welke nascholing wordt daaraan gekoppeld?”.

Het bestuur stelt het nascholingsplan, eventueel gewijzigd, vast met instemming van de (P)MR.

Materieel beleid

De begroting van de school voorziet in diverse kostenposten die bestemd zijn om het gebouw in stand te houden, leermiddelen aan te schaffen en reserveringen te doen. De directie maakt jaarlijks een aandachtspuntenlijst die als basis dient voor het materiele beleid. Er ligt een prioriteitenlijst betreffende gebouwenonderhoud en aanschaf meubilair en leermiddelen.

Aanvaarding van materiele en/of geldelijke bijdragen

De school voert een actief beleid ten aanzien van het aanvragen en aanvaarden van materiële of geldelijke bijdragen. Er worden regelmatig giften aangevraagd voor duidelijk omschreven projecten. Regelmatig wordt de school ondersteund door giften van de Stichting Schoolondersteuning (SSO). Giften worden niet aanvaard wanneer daaraan m.b.t. de leerlingen bepaalde verplichtingen verbonden zijn. Voor wat betreft de ouderbijdragen (onder meer in relatie tot het kamp) staat het beleid beschreven in de schoolgids.

Privacy

Het Rotterdamcollege verwerkt van al zijn leerlingen persoonsgegevens. Het Rotterdamcollege vindt een goede omgang met persoonsgegevens van groot belang en is zich bewust van de privacywetgeving. Het Rotterdamcollege is verantwoordelijk voor het zorgvuldig omgaan met de persoonsgegevens van uw kind. Hiertoe hebben wij onder meer een privacyreglement opgesteld en

Schoolplan 2025 – 2029

een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld (zie hiervoor de gegevens op de website). Alle medewerkers hebben via de gedragscode verklaard zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens.

8.2. DOELEN EN AMBITIES VOOR DE KOMENDE SCHOOLPLANPERIODE – OVERIGE BELEIDSTERREINEN

Koersuitspraak bestuur (zie strategisch beleidsplan)	Ambitie en doelen school (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	Concreet resultaat (voor SO/VSO tenzij aangegeven)	25 26	26 27	27 28	28 29
Wij geven permanent invulling aan de Code Goed Bestuur van de PO Raad.	Wij geven nog steeds invulling aan de Code Goed Bestuur van de PO Raad.	Jaarlijks wordt geëvalueerd of de code goed bestuur op alle facetten wordt gevolgd. Een verslag hiervan wordt vastgelegd door Verus	X	X	X	X
We informeren interne en externe belanghebbenden met passende communicatiemiddelen over onze expertise.	De benodigde informatie is duidelijk en eenvoudig toegankelijk voor degenen die erin geïnteresseerd zijn.	De websites van de school zijn actueel met de laatste juiste informatie	X	X	X	X
De meerjarenbegroting is passend en correct.	De meerjarenbegroting stuurt het financieel handelen	Er is aan het einde van ieder kalenderjaar geen tekort	X	X	X	X
De bedrijfsvoering geeft ons inzicht in- en sturing van de beschikbare budgetten.	De bestuurder stelt budgetten vast voor afzonderlijke begrotingsdoelen.	De budgetten (tijd en geld) voor o.a. projecten, activiteiten zijn voor iedereen duidelijk en er wordt op gestuurd door de directie. Er zijn passende tools en/of dashboards waarmee de budgetten en uitnutting in kaart worden gebracht.		X	X	X
Er is een meerjarenbegroting die ieder jaar wordt aangepast aan de beschikbare gelden.	Beschikbare budgetten worden verwerkt in de begroting	Ieder jaar wordt gestart met een duidelijke begroting die stuurt op hoofdzaken.	X	X	X	X
Het voor het personeel bestemde deel van het budget wordt uitsluitend uitgegeven aan personele formatie.	Er wordt een keuze gemaakt voor het beschikbare deel van de begroting voor formatie-inzet	In de begroting en uitvoering is duidelijk welk budget bestemd is voor personeel, en er wordt door de bestuurder op gestuurd.		X	X	X

Schoolplan 2025 – 2029

Het budget van de Martinusstichting wordt gebruikt om modern en kwalitatief hoog onderwijs te geven.	Er wordt vastgesteld welke reserve minimaal moet worden gereserveerd voor onverhoopte en onverwachte zaken	Het is duidelijk welk budget wordt gebruikt om het onderwijs te optimaliseren.		X	X	X
Het formatieplan is up-to-date en stuurt de inzet van personeel.	Het formatieplan wordt uitgebreid met een personele paragraaf.	Het formatieplan stuurt de personele inzet. Er is een up-to-date dashboard.		X	X X	X X