

2015-2016



Drostenburg



Drostenburg 1 | 1102 AM Amsterdam | Telefoon: 020 - 398 77 55

E-mail: drostenburg@orion.nl | Website: www.drostenburg.nl | Twitter: @Drostenburg

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Wie zijn wij?	4
2.1 Ons schoolbestuur – stichting Orion	4
2.1.1 Gegevens schoolbestuur	4
2.1.2 Missie Orion.....	4
2.1.3 Visie Orion	5
2.1.4 Speerpunten Orion 2015-2020.....	5
2.2 De opdracht van onze school	6
2.2.1 Schoolgegevens	6
2.2.2 Missie van de school	6
2.2.3 Leerlingenpopulatie	7
2.2.4 De visie van onze school	10
2.2.5 Opbrengsten van ons onderwijs.....	11
2.2.6 De externe ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen.....	14
3. Ons onderwijskundig beleid.....	16
3.1 Inrichting van het onderwijs	16
3.2 Kader voor goed onderwijs.....	16
4. Ons kwaliteitsbeleid	17
5. Ons personeelsbeleid.....	19
6. Onze bedrijfsvoering.....	22
7. Onze ambities voor 2015-2019	24
7.1 Analyse en verantwoording beleidsdoelen	24
7.1.1 Waar staan we nu? Terugblik 2011-2015	24
7.1.2 Zelfevaluatie kader goed onderwijs.....	25
7.1.3 Ambities van Orion 2015-2020	26
7.1.4 Nulmeting lerende organisatie.....	27
7.1.5 Input leerlingen, ouders en medewerkers.....	29
7.1.6 En verder... ..	30
7.2 Uitwerking beleidsdoelen 2015-2019.....	31
7.2.1 Onderwijskundig beleid	31
7.2.2 Kwaliteitsbeleid	34
7.2.3 Personeelsbeleid.....	36
7.2.4 Bedrijfsvoering.....	37
Bijlage 2: Kwaliteitskaarten Drostenburg	39
Bijlage 3: Ondersteuningsplan Drostenburg	40
Bijlage 4: Vaststellingsformulier	41

1. Inleiding

Dit is het schoolplan 2015 - 2019 van Drostenburg.

Het schoolplan geeft u een indruk van onze doelstellingen en uitgangspunten die moeten leiden tot kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. Het schoolplan informeert u over onze onderwijskundig, kwaliteits- en personeelsbeleid. En over de ambities van onze school voor de periode 2015-2019.

Om de omvang van het schoolplan te beperken wordt regelmatig verwezen naar documenten die als bijlagen beschikbaar zijn. Ook wordt verwezen naar het kwaliteitshandboek van de school dat op dit moment in ontwikkeling is, waarin gebruikte protocollen, proces- en procedurebeschrijvingen verzameld worden (zie [HIER](#)).

Als uitwerking van het schoolplan wordt ook jaarlijks een Jaarplan en een Schoolverslag opgesteld. De financiële verantwoording is opgenomen in een (meerjaren-)begroting en de jaarrekening.

Het schoolplan is voorgelegd aan- en vastgesteld door de medezeggenschapsraad van de school.

Ik wens u veel leesplezier.

Jack Deen
(directeur Drostenburg)
Juni 2015

2. Wie zijn wij?

2.1 Ons schoolbestuur – stichting Orion

2.1.1 Gegevens schoolbestuur

Stichting Orion is het bevoegd gezag van onze en negen andere Amsterdamse openbare scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Deze scholen – vijf scholen voor speciaal onderwijs en vijf locaties van het Orion College - bieden onderwijs aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Bezoekadres: Zekeringstraat 45-2, 1014 BP Amsterdam

Postadres: Postbus 20589, 1001 NN Amsterdam

Telefoon: 020 - 346 03 40

E-mail: info@orion.nl

Website: www.orion.nl

2.1.2 Missie Orion

Orion is dé plek waar alle kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Wij stellen de zelfredzaamheid van onze leerlingen hierin centraal.

Hiertoe zijn wij gespecialiseerd in onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Orion is ook dé plek waar andere scholen, ouders/verzorgers en leerlingen terecht kunnen voor advies over de inrichting van extra ondersteuning in het regulier en speciaal basisonderwijs. Vanuit het Expertisecentrum Orion worden studiedagen verzorgd, gesprekken ondersteund, observaties uitgevoerd en nieuwe onderwijsarrangementen ontwikkeld.

Onze scholen zijn openbaar. Dat betekent voor ons dat iedereen welkom is. Alle leerlingen van welke godsdienst of levensbeschouwing dan ook. Onze medewerkers zijn aangesteld op basis van bevoegdheid en bekwaamheid, ongeacht afkomst, leeftijd, godsdienst, en seksuele geaardheid. Wij werken vanuit de overtuiging dat alle leerlingen recht hebben op onderwijs, zodat ze zichzelf en hun talenten leren kennen en ontwikkelen.

Onze kernwaarden zijn veiligheid en respect. Goed kunnen leren en werken kan alleen in een sociaal en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich in de manier waarop wij met elkaar omgaan in en om de school. En in de toestand van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school. Wij gaan respectvol met elkaar om. Dat betekent dat wij elkaar niet afrekenen op fouten, maar het gesprek aangaan over elkaars waarden en normen. Wij willen dat kinderen kunnen zijn wie ze zijn én trots zijn op wie ze zijn.

2.1.3 Visie Orion

Hier volgt een verkorte versie van de visie van Orion. En volledig uitgewerkte versie staat in het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Orion, dat u kunt vinden op www.orion.nl.

In 2020 staat Orion in Amsterdam en omgeving bekend als autoriteit op het gebied van speciale onderwijsbehoefte (special educational needs). Orion biedt speciaal onderwijs aan een stabiele leerlingpopulatie van 1200 leerlingen. Orion is dé plek waar kinderen en jongeren met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. De zelfredzaamheid van alle leerlingen staat centraal. Dit leren vindt plaats in een veilig pedagogisch klimaat.

Onze leerlingen volgen onderwijs in modern gefaciliteerde schoolgebouwen. De inrichting van school en de ICT-uitrusting is modern en faciliteert de vernieuwing in ons onderwijs.

Om onze leerlingen zo goed mogelijk toe te rusten voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn werken we vanuit van partnerschap. Partnerschap met onze leerlingen, hun ouders/verzorgers, elkaar en onze (keten)partners. Partnerschap vergt dat wij ons samen lerend opstellen. Wij willen het iedere dag een beetje beter doen voor onze leerlingen en daar hebben wij elkaar en onze partners voor nodig.

De expertise van Orion in leren en gedrag wordt niet alleen in ons eigen onderwijs ingezet. Het Expertisecentrum Orion ondersteunt en adviseert scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier en speciaal basisonderwijs in Amsterdam en omgeving. Waar mogelijk ontvangen Orionleerlingen op scholen bij hun in de wijk les van Orion, zodat ook zij thuisnabij onderwijs kunnen volgen.

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, lerende organisatie) en onze expertisefunctie worden gevoed vanuit de Orion Werkplaats. De Werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten en is de plek voor kennisdeling en –ontwikkeling.

Onze basis in kwaliteitszorg, bestuur en beheer is én blijft op orde. Binnen Orion worden de rollen van de Raad van Toezicht, de medezeggenschap, de bestuurder, de directies en stafbureau met grote betrokkenheid én op robuuste wijze uitgevoerd. Orion is financieel gezond. Inkoop, contractbeheer en de administraties zijn verder geprofessionaliseerd.

2.1.4 Speerpunten Orion 2015-2020

Onderwijs, ondersteuning en advies

1. Leren voor toekomst in wonen, werken, welzijn
2. Drostenburg: onderwijs – en expertisecentrum voor kinderen en jongeren met een lichamelijke of meervoudige beperking, een chronische ziekte, ASS of angststoornis
3. Doorlopende lijn voor zeer moeilijk lerende kinderen
4. Cluster 4 blinkt uit in pedagogisch didactisch klimaat voor gedragsmoeilijke leerlingen
5. Orion Werkstraat voor arbeidsvoorbereiding en toeleiding
6. Uitstroomprofiel vervolgonderwijs: VMBO, HAVO én VWO
7. Fysiek en sociaal veilig
8. Expertisecentrum Orion: ondersteuning en advies over inrichting lichte en medium ondersteuning
9. Behouden en borgen van kwaliteit

Medewerkers en personeelsbeleid

1. Deskundige medewerkers: speciale onderwijsbehoeften én 21e eeuwse vaardigheden
2. Samen werkend vanuit partnerschap
3. Samen lerend in een lerende organisatie
4. Orion Werkplaats voor professionalisering
5. Ziekteverzuim

Bestuur en bedrijfsvoering

1. Modern gefaciliteerde scholen
2. Bestuur en organisatie: professioneel, betrokken en rolvast
3. Bedrijfsvoering: financieel gezond, inkoop, contractbeheer en administraties zijn verder geprofessionaliseerd

2.2 De opdracht van onze school

2.2.1 Schoolgegevens

Bezoekadres: Drostenburg 1

Postadres: Drostenburg 1, 1102 AM Amsterdam

Telefoon: 020-3987755

E-mail: drostenburg@orion.nl

Website: www.drostenburg.nl

Twitter: @Drostenburg

BRIN-nummer: 20WV

2.2.2 Missie van de school¹

Wij zien het als onze opdracht om:

- speciaal onderwijs, revalidatie en zorg te bieden aan kinderen in de leeftijd van 4-18 jaar met een lichamelijke of meervoudige handicap of een chronische ziekte

Het onderwijs van onze school:

- heeft een openbaar karakter
- wordt op verschillende niveaus aangeboden en is geschikt voor leerlingen met sterk uiteenlopende leercapaciteiten

Het zorgaanbod heeft tot doel:

- de gevolgen van de problematiek bij de leerlingen middels een integrale aanpak te minimaliseren waardoor een maximaal onderwijsrendement gehaald kan worden
- de kinderen te leren zo zelfstandig mogelijk om te gaan met hun problematiek
- om leerlingen en ouders sociale, emotionele en maatschappelijke ondersteuning te bieden
- de leerlingen de mogelijkheid te bieden van fysiotherapeutische, logopedische, ergo therapeutische, medische en psychologische ondersteuning

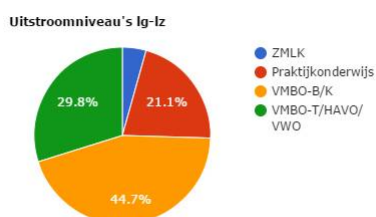
We zijn er voor leerlingen

- met een lichamelijke- of meervoudige problematiek of een chronische ziekte
- die komen uit de regio Amsterdam
- die over een TLV beschikken

¹ Het komende schooljaar worden de missie-/visie van de school bijgesteld (zie beleidsvoornemens)

2.2.3 Leerlingenpopulatie

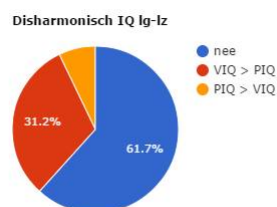
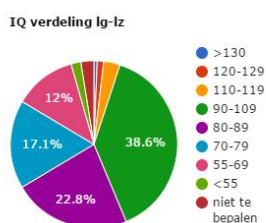
De diversiteit van de leerlingen in de LG-leerstroom De verschillende uitstroombestemmingen



Conclusie:

- Het grootste deel van de leerlingen heeft een VMBO-B/K uitstroomprofiel.

Cognitieve verdeling:



Conclusie:

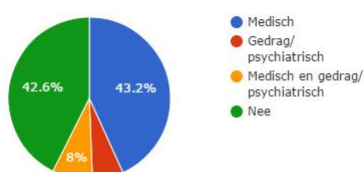
- Er is een grote spreiding op het gebied van de cognitieve mogelijkheden.
- Bijna de helft van de leerlingen heeft een gemiddelde intelligentie.
- Éénderde van de leerlingen functioneert op moeilijk lerend niveau.
- Er zitten enkele 'zeer moeilijk lerende' leerlingen in deze leerstroom.
- Voor ruim een derde van de leerlingen is er sprake van een disharmonisch intelligentieprofiel waarbij het verbale IQ veelal significant hoger is dan het performale IQ.

Ziektebeelden Ig-Iz:

Ziektebeelden Ig-Iz



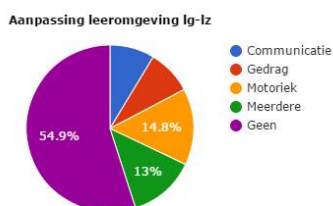
Problematiek naast hoofdproblematiek Ig-Iz



Conclusie:

- Er is een zeer divers beeld wat betreft de ziektebeelden van de leerlingen.
- De drie hoofdgroepen zijn de kinderen met aandoeningen aan het brein, spieren en gewrichten (neuromusculaire en beenderen-gewrichten aandoeningen), de leerlingen met stofwisselings- en/of hormoon-aandoeningen (endocriene en metabole aandoeningen) en de kinderen met luchtwegaandoeningen en allergieën (luchtwegen en atopische aandoeningen).
- Daarnaast zijn er kleinere groepjes kinderen met bloed aandoeningen (sikkelcel, hemofilie) of hartaandoeningen.
- Meer dan de helft van de leerlingen heeft naast deze medische hoofdproblematiek ook nog andere (medische) problematieken kent.

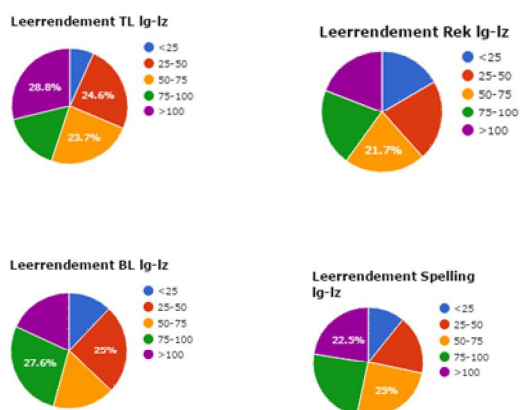
Aanpassing van de leeromgeving:



Conclusie:

- Bij ongeveer de helft van de leerlingen op één of meerdere gebieden (communicatie, motoriek of gedrag) is een aanpassing van de leeromgeving noodzakelijk.

Leerrendement:



Op de hoofd vakgebieden hebben wij onderzocht hoe onze leerlingen in de Ig-Iz afdeling scoren in relatie tot leerlingen binnen het regulier basisonderwijs. Scoort een leerling op 100% of hoger, dan is hij in staat om op dit vakgebied het volledige reguliere basisschoolprogramma te volgen (dus: uitstroom VMBO T of hoger).

Het uitstroomniveau is dus afhankelijk van het leerrendement van de leerling op de verschillende leergebieden.

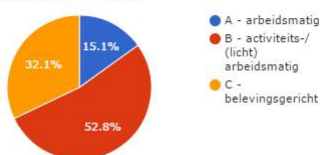
Conclusie:

- De leerrendementen zijn op alle leergebieden uiteenlopend, waarbij alle categorieën leerrendementen vertegenwoordigd zijn.

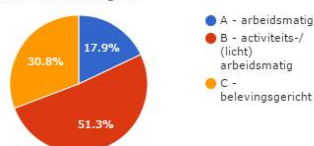
De leerlingenpopulatie binnen de MG-leerstroom

De verschillende uitstroombestemmingen:

Uitstroom niveau's mg so



Uitstroomniveau's mg vso

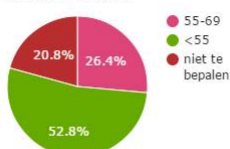


Conclusie:

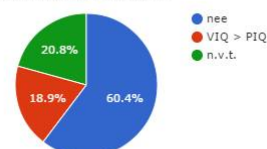
- Ruim de helft van de leerlingen heeft een uitstroombestemming uit naar activiteitsgerichte/(licht)arbeidsmatige dagbesteding.
- Één derde van de leerlingen heeft een uitstroombestemming naar een belevingsgerichte dagbesteding.

Cognitieve verdeling mg:

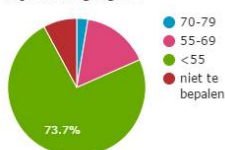
IQ verdeling mg so



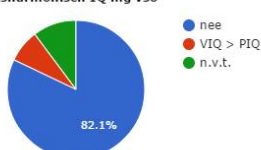
Disharmonisch IQ mg so



IQ verdeling mg vso



Disharmonisch IQ mg vso

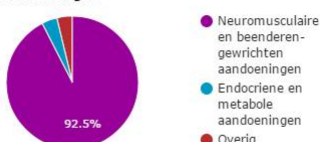


Conclusie:

- Bij het merendeel van de leerlingen is het cognitieve niveau van de leerlingen kleiner dan een IQ van 55 (of niet te bepalen).
- In het VSO heeft bijna driekwart van de leerlingen een IQ kleiner dan 55.
- In de MG-afdeling op het SO heeft een kwart van de leerlingen een IQ tussen de 55 en 69.
- Er is over het algemeen geen sprake van een disharmonisch IQ.

Ziektebeelden MG:

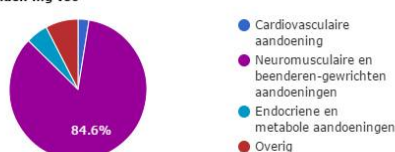
Ziektebeelden mg so



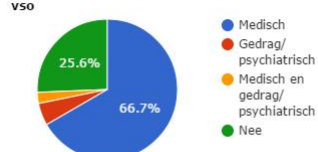
Problematiek naast hoofdproblematiek mg so



Ziektebeelden mg vso



Problematiek naast hoofdproblematiek mg vso



Conclusie:

- Binnen de MG-afdeling is de medische problematiek veel eenduidiger dan binnen de LG/LZ-leerstream.
- Bij het overgrote deel van de leerlingen is er sprake van een neuromusculaire en beenderen-/gewrichten aandoening.
- Bij het overgrote deel van de leerlingen is er naast de hoofdproblematiek ook nog sprake van de secundaire problematiek op medisch en/of gedragsmatig gebied.

Aanpassing van de leeromgeving:



Conclusie:

- Voor vrijwel de gehele populatie in de MG-leerstream zijn aanpassingen in de leeromgeving op één of meerdere gebieden noodzakelijk.

De ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen.

Leerlingen worden op Drostenburg geplaatst vanwege (te verwachten) onderwijsachterstanden die een relatie hebben met hun medische-, verpleegkundige- of revalidatie hulpvraag. Dit heeft tot gevolg dat de onderwijskundige ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen bijna altijd een relatie heeft met deze medische- of revalidatie problematiek.

De school gebruikt op dit moment wel een 'groslijst' (zie [HIER](#)) om de ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen in kaart te brengen. Ook is de ondersteuningsbehoefte om verreweg het grootste deel van onze leerlingen goed beschreven in zgn. '[Kenniskaarten](#)'

Wij zien het als een punt van aandacht om de onderwijskundige ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen in relatie tot hun medische problematiek verder in kaart te brengen en te beschrijven.

2.2.4 De visie van onze school²

Wij willen graag bereiken dat

- in samenhang met onderwijs, revalidatie en medische zorg de integrale aanpak de leerlingen uitdaagt om te presteren in overeenstemming met hun mogelijkheden
- de integrale aanpak de leerlingen een voldoende basis geeft om met succes een vorm van voortgezet onderwijs te volgen; voor de VSO-leerlingen moet deze aanpak ook leiden tot een goede voorbereiding op vervolgplaatsingen binnen dagbesteding arbeidsmatig, dagbesteding activiteitengericht en dagbesteding belevingsgericht
- de integrale aanpak er toe bij draagt dat de leerlingen in voldoende mate hun zelfstandigheid binnen hun mogelijkheden hebben ontwikkeld
- de gevolgen van hun lichamelijke of meervoudige problematiek of chronische ziekte een goed functioneren op school en binnen de samenleving niet in de weg staan

² Het komende schooljaar worden de missie-/visie van de school bijgesteld (zie beleidsvoornemens)

In samenhang met het kwaliteitsbeleid

- er regelmatig onderzoek verricht wordt naar de resultaten van ons onderwijs- en zorgaanbod bij leerlingen, ouders en medewerkers om deze resultaten te toetsen aan de doelen die wij ons gesteld hebben
- in samenhang met het functioneren van de school binnen de samenleving de school actief met haar visie naar buiten treedt
- de school actief samen werkt met revalidatie instellingen, ziekenhuizen, maatschappelijke instellingen, scholen en samenwerkingsverbanden

2.2.5 Opbrengsten van ons onderwijs

Onze visie op leren:

Op Drostenburg zitten leerlingen met cognitieve beperkingen of belemmeringen in fysieke- of medische zin. De Leraren op Drostenburg denken en handelen niet vanuit de belemmeringen, maar vanuit de onderwijsbehoefte van de leerlingen. Daarom staat in de beschrijving hiervoor van de doelgroep, de onderwijsbehoefte centraal.

Het uitgangspunt bij het bepalen van de onderwijsbehoefte is dat de leerling zichtbaar moeite heeft om de gestelde onderwijsdoelen te bereiken. Door goed te observeren vertaalt de leraar dit naar een specifieke onderwijsbehoefte en stemt daar het didactisch en pedagogisch handelen op af met als doel het leerrendement, het effect van het onderwijs op de leerling te verhogen. De beschrijving hiervoor van de diversiteit van de populatie met de specifieke onderwijsbehoefte, vormt de basis voor het inrichten van onderwijsarrangementen in de school en het didactisch en pedagogisch handelen van de leraren.

Voor een deel zien wij dit in onze schoolstandaarden terug. Onze schoolstandaard:

De LG/LZ standaard

Arrangementen

Leerjaar DL	1		2		3		4		5		6		7		8		beheersing		uitstroom	
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60								
Gevoerd score 100%	M1 I	E1 I	M2 I	E2 I	M3 I	E3 I, II	M4 I, II	E4 I, II	M5 I, II	E5 I, II	M6 I, II	E6 I, II	M7 I, II	E7 I, II	M8 I, II	E8 I, II	E8 A, B, C, / I, II, III		Vmbo T Havo/Vvvo	
Voldoende score 75%	M1 II	E1 II	M2 II	E2 II	M3 II	E3 IV	M4 I, II	E4 I, II	M5 I, II	E5 I, II	M6 I, II	E6 I, II	M7 I, II	E7 I, II	M8 I, II	E8 I, II	E7 A, B, C, / I, II, III		VMBO BK	
	III	III	III	III	III	V	III	III	V	III	III	III	III	III	III	III	E6 A, B, C, / I, II, III		VMBO BB	
																IV, V				
Minimum score 50%	M1 IV	E1 IV	M2 IV	E2 IV	M3 IV	M3 III	E3 IV	E3 III	M4 IV	M4 III	E4 IV	E4 III	M5 IV	M5 III	E5 IV	E5 III	E5 A, B, C, / I, II, III		Pro	
<50% score	M1 V	E1 V	M2 V	E2 V	M3 V	M3 V1 V	E3 V	E3 V1 V	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml Niv.	Zml leerlijn Niv.		ZML	

De onderwijsbehoefte staat op onze school in directe relatie met de afstemming van leeraanbod op het niveau van de leerlingen en de kwaliteit van het onderwijsleerproces (de instructie, het klassenmanagement en de relatie tussen de leraar en de leerlingen). Immers, als het aanbod te laag of te hoog is of de kwaliteit van de instructie onvoldoende, zien we niet de feitelijke onderwijsbehoeften van leerlingen maar de effecten van een kwalitatief slecht onderwijsaanbod.

De leraar stemt het leeraanbod en het didactisch en pedagogisch handelen af op de grootste groep leerlingen in de groep (basisgroep) en differentieert het onderwijsaanbod en het onderwijsproces naar inhoud, leertijd en aandacht die de leerling nodig heeft om de doelen te behalen.

Een onderwijsbehoefte van de leerling bestaat uit twee delen:

- Welke doelen streef je met het kind na?
- Wat heeft het kind (extra nodig om dit doel te bereiken)?

Aanbod	Cluster van specifieke onderwijsbehoeften
Talent	• complexe toepassingsopgaven • cognitieve autonomie • korte instructie • matige hoeveelheid in oefening • meervoudig strategiegebruik
Basis	Onderwijsbehoeften van de middenmoot
Intensief	• meer instructie (enige tijd met concreet materiaal) • inoefening van specifieke deelvaardigheden • hulp bij strategiegebruik • ondersteuning van de competentiegevoelens
Zeer intensief	• veelvuldige instructie (lange tijd met concreet materiaal) • regelmatige reflectie op leerproces tijdens verwerking • langdurige in oefening van specifieke deelvaardigheden • enkelvoudig strategiegebruik • ondersteuning van de competentiegevoelens

Voor het in kaart brengen, gebruiken de leraren een groslijst van onderwijsbehoefte per leerling. Deze gegevens worden verzameld en resulteren in het vaststellen van de basisbehoefte van de individuele leerling, van een groep en van de hele school. De groslijst is als bijlage toegevoegd en is ook [HIER](#) te vinden.

Omdat het niet efficiënt en haalbaar is om voor elke leerling met een specifieke onderwijsbehoefte een aparte, individuele aanpak te bedenken wordt de ondersteuning aan leerlingen met een vergelijkbare hulpvraag geclusterd. In het OPP van de leerling wordt de individuele onderwijsbehoefte beschreven gerelateerd aan de volgende clusters:

De algemene basisbehoefte van het grootste deel van de populatie	Basisbehoefte + verdieping van de begeleiding en meer autonomie	Basisbehoefte + intensivering van de begeleiding in het leerproces	Basisbehoefte + zeer intensieve begeleiding in het leerproces
--	---	--	---

- De onderwijsbehoefte van de grootste groep leerlingen;
- De onderwijsbehoefte van de leerlingen die vergeleken met de grootste groep behoefte hebben aan verdieping, verrijking van de leerstof en meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid in het leerproces;
- De onderwijsbehoefte van de leerlingen die vergeleken met de grootste groep behoefte hebben aan intensivering van onderwijsaanbod, verlengde leertijd en intensivering van het leerproces.

Zelfredzaamheid

De redzaamheid van onze leerlingen betreft de combinatie van vaardigheden die nodig zijn om zelfstandig te kunnen functioneren. Veel kinderen die tot onze school toegelaten worden hebben moeilijkheden met het uitvoeren van de activiteiten die nodig zijn in het onderwijs. De vaardigheden die hiervoor nodig zijn, kunnen betrekking hebben op sociale redzaamheid (interactie, kunnen samenwerken en in staat zijn tot zelfsturing), communicatieve redzaamheid (spreken, begrijpen en luisteren), en zelfredzaamheid (zelfstandig kunnen leven zonder hulp bij algemene dagelijkse levensverrichtingen).

Met het onderwijs en zorgaanbod willen we een nadrukkelijke bijdrage aan de redzaamheidsontwikkeling leveren. We richten ons hierbij in eerste instantie op redzaamheid van de leerling binnen de school. Daarna op de redzaamheid buiten de school. Door de mate van zelfstandigheid op een bepaald moment vast te stellen kan zonodig planmatig aan de verbetering gewerkt worden.

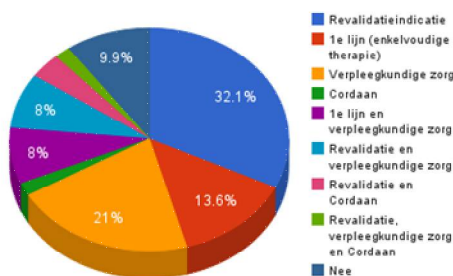
Schoolklimaat

Onze school is zich bewust dat een positief, veilig, inspirerend, uitdagend schoolklimaat heel belangrijk is. Een positief schoolklimaat doet leerlingen graag naar school komen en geeft de leerlingen zelfvertrouwen. Er bestaat een relatie tussen het schoolklimaat, de schoolprestaties van leerlingen en het verloop van hun schoolloopbaan.

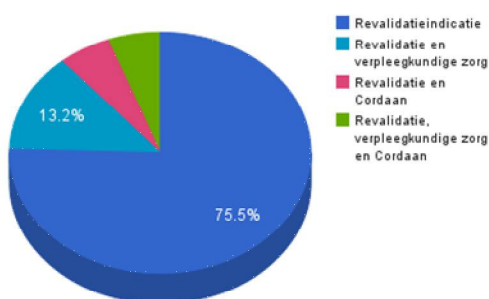
Een veilig, pedagogisch schoolklimaat vinden we heel belangrijk: wij dragen bij aan het welbevinden van de leerling. Het pedagogisch klimaat moet er voor zorgen dat de concentratie van de leerling op de leerstof optimaal is en dat de uitvoering van de ontwikkelingstaken van de jongere tot hun recht komen. Dit gebeurt door rekening te houden met de drie basale behoeften van leerlingen: behoefte aan goede relaties, aan competentie en aan autonomie. Er is optimale aandacht voor de onderwijsprestaties en vormen van wangedrag zoals pesten, diefstal, agressie en vandalisme worden voorkomen of teruggedrongen.

2.2.6 De externe ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen

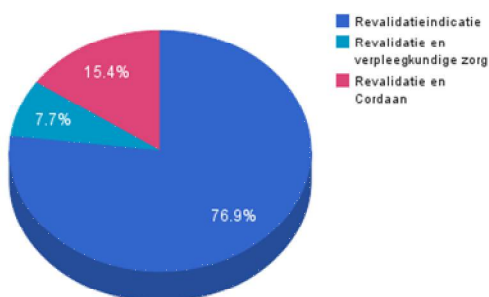
Externe ondersteuning op school lg-lz



Externe ondersteuning op school mg so



Externe ondersteuning op school mg vso



Op Drostenburg spelen de medische en fysieke kenmerken natuurlijk ook een belangrijke rol. De wijze waarop de revalidatie- en medische zorg door het dagprogramma van de leerling wordt heen gewoven. Op Drostenburg wordt hierom intensief samengewerkt met een aantal ketenpartners om ervoor te kunnen zorgen dat leerlingen tijdens hun schooldag adequate ondersteuning ontvangen om succesvol in het leren te kunnen zijn. Het betreft de volgende organisaties

Reade

Voor leerlingen met een revalidatie indicatie zijn er voorzieningen voor intensieve revalidatie therapieën. Voor leerlingen met een medische indicatie is er verpleegkundige zorg in de school. Tevens is er de mogelijkheid voor eerstelijns behandeling op het gebied van fysiotherapie,

ergotherapie en logopedie (enkelvoudige therapieën). Minstens zo belangrijk is echter het gegeven dat het onderwijs en verblijf op school is gericht op het zo zelfstandig mogelijk maken van de leerling met zijn/haar beperking. Hierbij wordt de leerlijn Handicapbeleving ingezet, 'leren leren' en onze methode sociaal emotionele vorming.

Cordaan

is een belangrijke partner op het gebied van de ondersteunende begeleiding binnen de school

GGD

twee jeugdartsen van de GGD zijn ruim drie dagen in de week aanwezig op school om medische expertise in te brengen

Happy2Move

Verzorgt een aanbod op het gebied van de naschoolse- en vakantieopvang.

Daarnaast is er natuurlijk binnen de regio van onze school ('groot Amsterdam') een enorme hoeveelheid ketenpartners waar de school mee samenwerkt. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan:

- Educatieve voorzieningen van ziekenhuizen, verzorgen onderwijs aan leerlingen die opgenomen zijn;
- Stichting onderwijs aan zieke kinderen thuis, verzorgen onderwijs thuis indien een leerling niet naar school kan wegens ziekte.
- Bureau Jeugdzorg, begeleiding aan leerlinge en/of ouders bij sociaal-emotionele problemen;
- OAT, Samen Doen, contact tussen school en ouders in geval van problematische gezinssituaties;
- Psychosociale afdeling van ziekenhuizen, ondersteunen ouders bij het leren omgaan met een chronisch ziek kind;
- Zigzag, kinderdagverblijf met gespecialiseerde verpleegkundige hulp;
- Stage-instellingen, leveren studenten die op en door onze school begeleid worden;
- ABC, Fontys, Seminarium voor Orthopedagogiek, leveren nascholing aan team en/of individuele teamleden.
- De Biezenwaard, gezinsvervangende instelling
- De Merenhof, gezinsvervangende instelling
- Stadsdelen Amsterdam, leerlingenvervoer
- Mappo Mondo, gezinsvervangend tehuis

Belangrijke verwijzers van leerlingen naar de school zijn:

- Revalidatie centra
- Intern Begeleiders van basisscholen
- Schoolbegeleidingsdiensten;
- Jeugdgezondheidszorg en consultatiebureaus;
- Samenwerkingsverbanden;
- Leerplichtambtenaren;
- Huisartsen;
- Specialisten;
- Gespecialiseerde verpleegkundige dagverblijven;
- Consulanten thuisonderwijs

3. Ons onderwijskundig beleid

3.1 Inrichting van het onderwijs

De leerlingen met een lichamelijke handicap vinden hun plek in een groep binnen afdeling 'ROOD' (onderbouw) en afdeling 'GEEL' (lg-lzk afdeling). Beide afdelingen behoren tot de lg/lz-doelgroep. Met ingang van het schooljaar 2015-2016 zijn de 'voorheen Coronelschool-groepen' volledig geïntegreerd binnen Drostenburg.

De leerlingen met een meervoudige handicap en de ibl leerlingen zijn geplaatst in afdeling 'ROOD' (onderbouw), afdeling BLAUW (MG afdeling) en de VSO afdeling. Deze leerlingen behoren tot de Tyltyl doelgroep. In afdeling ROOD zijn de LG en MG groepen gescheiden.

De leerlingen met een lichamelijke handicap en met een cognitief niveau van normaal begaafd en moeilijk lerend kunnen met 4 jaar toegelaten worden en net zoals het (speciale school voor) basisonderwijs verlaten de kinderen de school met 12/13 jaar.

Kinderen met een niveau van zeer moeilijk lerend of lager kunnen ook met 4 jaar komen. Er wordt naar gestreefd om deze leerlingen op hun 18^e door te laten stromen naar een vervolgvoorziening. In bijzondere gevallen kunnen deze leerlingen tot uiterlijk hun twintigste verjaardag op school blijven.

Voor de EMB groep (ernstig meervoudig beperkte leerlingen) geldt in principe een plaatsingsduur van twee jaar. Binnen deze termijn van twee jaar moet een leerling doorstromen naar de reguliere MG afdeling.

In schema:

MG leerstroom kleuters	MG leerstroom		MG leerstroom	
Kleuters Leerjaar 1,2 en EMB	Middenbouw Leerjaar 3,4,5	Bovenbouw Leerjaar 6,7,8	Onderbouw 12-16 jaar	Bovenbouw 16-18 jaar

LG/LZ leerstroom kleuters	LG/LZ leerstroom middenbouw			LG/LZ leerstroom bovenbouw		
Kleuters Leerjaar 1,2	Leer jaar 3	Leer jaar 4	Leer jaar 5	Leer jaar 6	Leer jaar 7	Leer jaar 8

3.2 Kader voor goed onderwijs

Binnen ons schoolbestuur is een kwaliteitskader voor goed onderwijs vastgesteld, waarin staat aangegeven wat het schoolbestuur en de scholen onder goed onderwijs verstaan. Dit kader is gebaseerd op het toezichtkader 2012 dat de inspectie van het onderwijs hanteert, en aangevuld met Orion-eigen elementen en indicatoren. Vanuit Orion wordt het kader regelmatig bijgesteld en aangevuld, waarmee het altijd een actueel beeld van de kwaliteitseisen en de wijze waarop onze school daaraan voldoet, geeft. Onze school gebruikt dit kwaliteitskader behalve om onze eigen kwaliteit aan af te meten ook als een kwaliteitshandboek waarin we ons onderwijskundig beleid hebben uitgewerkt. In bijlage 2 treft u het kader voor goed onderwijs met daarin onze uitwerking van het onderwijskundig beleid.

4. Ons kwaliteitsbeleid

Vanuit onze overtuiging dat onze leerlingen het best denkbare onderwijs verdienen, en vanuit het plezier dat het leveren van kwaliteit onszelf oplevert, streven wij voortdurend naar het realiseren van een hoge onderwijskwaliteit. Dat betekent dat wij de kwaliteit die we in huis hebben borgen, en continu zoeken naar mogelijkheden om onszelf verder te verbeteren. De wijze waarop onze school dit doet, staat beschreven in onze schoolgids. Parallel hieraan heeft Orion een eigen kwaliteitszorgsysteem ontwikkeld om de kwaliteit van het onderwijs op de scholen te bewaken en te kunnen vaststellen welke maatregelen ter verbetering er nodig zijn. Dit kwaliteitsstelsel bestaat uit:

1. Kwaliteitskader voor goed onderwijs.

Het kwaliteitskader geeft richting voor ons als school, en voor de ouders, leerlingen, externe partners, maar bijvoorbeeld ook toeleverende scholen en de samenwerkingsverbanden waar we mee te maken hebben, over wat van onze school aan onderwijskwaliteit verwacht mag worden. Het kader wordt daarnaast gebruikt als instrument voor onze zelfevaluatie, als vorm voor de beschrijving van ons onderwijskundig beleid en ons kwaliteitshandboek en tot slot als meetinstrument bij de kwaliteitsmetingen die Orion op onze school uitvoert.

2. Planmatig werken aan verbetering van het onderwijs.

- Orion werkt met een vijfjarig strategisch beleidsplan en daarbij horende jaarplannen. Het strategisch beleid 2015-2020 van Orion geeft richting aan ons schoolbeleid en is dan ook verwerkt in dit schoolplan.
- Onze school werkt met een vierjarig schoolplan waarin we verantwoorden waar en op welke wijze we in de betreffende planperiode naartoe willen werken.
- Jaarlijks stellen wij een jaarplan op waarin we uitwerken aan welke doelen en op welke wijze we dat schooljaar werken aan het verbeteren van de onze kwaliteit. De doelen komen voort uit het schoolplan (zie de vierjarenplanning), nieuwe (externe) ontwikkelingen, metingen van de onderwijskwaliteit en evaluaties. Het jaarplan evalueren we aan het einde van elk schooljaar in het schoolverslag. Daarin worden de resultaten afgezet tegen de doelen om te bekijken of de aanpak de juiste is geweest, of dat kan worden voortgezet of dat er andere maatregelen nodig zijn. Het schoolverslag geeft input voor het daarop volgende jaarplan. De schoolverslagen en jaarplannen worden opgesteld in een door Orion ontwikkeld format en bespreken we jaarlijks met het schoolbestuur. De evaluaties en verbeteraanpak worden uitgewerkt in de 4D systematiek van Data, Duiden, Doelen, Doen.

3. De planvorming is gebaseerd op evaluaties en metingen

Orion werkt zoveel als mogelijk datagestueerd. Voor het opstellen van verbeterplannen wordt daarom gebruik gemaakt van de volgende metingen en evaluaties om te kunnen bepalen welke verbeteringen er nodig zijn:

- Kwaliteitsaspectenaudits voor het meten van de onderwijskwaliteit. Elk jaar krijgen wij een kwaliteitsaspectenaudit welke wordt uitgevoerd door het Orion auditteam. Bij de kwaliteitsaspectenaudits staan steeds één of twee domeinen uit het kader voor goed onderwijs centraal. In een cyclus van drie jaar wordt de onderwijskwaliteit in zijn geheel gemeten. Op basis van de uitkomsten worden daar waar nodig Orion-brede verbetertrajecten ingezet.
- Zelfevaluatie van onze school. Elke vier jaar, voorafgaand aan een nieuwe schoolplanperiode, voeren wij een grote zelfevaluatie uit. Dit doen we aan de hand van het complete kwaliteitskader voor goed onderwijs. Daarnaast voeren we jaarlijks een kleinere zelfevaluatie uit ter voorbereiding op de kwaliteitsaspectenaudit.

- Tevredenheidsmetingen onder ouders, leerlingen, medewerkers en externe partners van onze school. Deze metingen worden door ons schoolbestuur geïnitieerd en vinden elke twee jaar plaats. Tot nu toe gebruikte Orion het instrument Zelfevaluatiekader (ZEK) daarvoor, mogelijk wordt dat vanaf de eerstvolgende meting een ander instrument. De uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken worden behalve op schoolniveau ook Orion-breed geanalyseerd en gebruikt om ons verder te verbeteren.
- Het monitoren van beoordelingen die door de onderwijsinspectie en leerplichtconsulenten aan de Orion scholen worden toegekend.
- Jaarlijks bespreken van de analyse van de opbrengsten en de bestendiging van leerlingen in hun volgende stap met het schoolbestuur. Wij volgen de leerlingen tot twee jaar na uitstroom en gaan dan na in hoeverre de leerlingen hun niveau weten te handhaven.
- Marap-gesprekken. Elke maand voert onze directeur een gesprek met de bestuurder en bestuurssecretaris van Orion. Deze gesprekken gaan over de voortgang in schoolontwikkeling en worden gevoerd aan de hand van vooraf opgestelde managementrapportages.
- Ons schoolbestuur organiseert twee keer per jaar gesprekken met ouders tijdens de Orion-ouderavonden. Ook deze avonden leveren input voor verbeteringen van de onderwijskwaliteit.

4. Professionalisering

In het streven naar hoge onderwijskwaliteit en de uitvoering van de hierboven genoemde onderdelen van het kwaliteitssysteem vraagt om een hoge mate van professionaliteit. Vanuit Orion wordt daarom structureel gewerkt aan de volgende vormen van professionalisering:

- Het uitvoeren van interne directieaudits. Elke twee jaar voeren de directeuren van Orion een audit uit op een collega Orion-school. De interne directie-audits dienen meerdere doelen, maar vooral ervaringen opdoen door de directeuren om op een objectieve manier naar het onderwijs te kijken, het geven en ontvangen van feedback en bekendheid binnen Orion met elkaars scholen en medewerkers.
- het Orion auditteam wordt jaarlijks door een externe deskundige geschoold voorafgaand aan de kwaliteitsaspecten audits. Deze scholingen stelt de auditoren in staat om op een goede manier gesprekken te voeren op de scholen, metingen te kunnen verrichten vanuit het kwaliteitskader, de juiste instrumenten te gebruiken en een professionele attitude als auditor te ontwikkelen.
- Het delen van kennis op het Orion intranet. Alle medewerkers van Orion wordt gevraagd hun kennis, literatuur, eventueel gedane onderzoeken en andere relevante informatie met elkaar te delen op het intranet. Vanuit Orion wordt de kwaliteit van deze kennisdeling geborgd door een check voorafgaand aan de plaatsing op het intranet en op gezette tijden het intranet op te schonen. Ook plaatst Orion zelf actief informatie op het intranet.
- vanuit Orion worden diverse scholingen, intervisiegroepen en trainingen georganiseerd. Voorbeeld daarvan is het recent afgesloten driejarig traject over opbrengstgericht werken, waarin medewerkers van alle scholen zijn geschoold in het werken volgens de Kwaliteitswet (v)so van 2012.

5. Ons personeelsbeleid

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van onze medewerkers. Binnen Orion is het personeelsbeleid grotendeels bovenschools vastgelegd. Het personeelsbeleid is gericht op het werven, behouden en ontwikkelen van de kwaliteit van al onze medewerkers. Hieronder wordt het personeelsbeleid op hoofdlijnen beschreven.

Functieboek: functies en taakprofielen

In het functieboek worden van alle functies en taken die binnen stichting Orion voor kunnen komen, op school- en bestuursniveau, de werkzaamheden en de benodigde kennis & vaardigheden beschreven. Naast functies is een aantal taakprofielen opgenomen. Het hanteren van een taakprofiel in plaats van een functie maakt de organisatie flexibeler: een medewerker behoudt zijn/haar functie, maar krijgt er één of meer specifieke taken bij. Het is mogelijk om diverse taakprofielen aan één en dezelfde medewerker toe te wijzen (combinatie functie leraar met taakprofiel teamleider én IB-er bijvoorbeeld).

De meeste functies / taakprofielen komen op alle scholen voor (bijvoorbeeld leraar, teamleider, zorgcoördinator). Een aantal kan echter op één of slechts enkele scholen voorkomen (bijvoorbeeld logopedist, fysiotherapeut, zweminstructeur), afhankelijk van de doelgroep waar les aan wordt gegeven of de keuzes die er op schoolniveau zijn gemaakt in de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan.

Schoolorganisatie in grote lijnen

Alle scholen/locaties worden geleid door een (locatie)directeur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de gehele schoolorganisatie. Hij of zij rapporteert aan de bestuurder. Samen met teamleiders en de zorgcoördinator vormt de directeur het Management Team (MT).

De directeur is voorzitter van de Commissie van Begeleiding (CvB), waarin verder de zorgcoördinator, de gedragsdeskundige(n), schoolarts en de passende zorgspecialismen zitting hebben. De zorgstructuur wordt op schoolniveau bepaald, passend bij het zorgprofiel van de school en de financiële middelen. De zorgcoördinator is met betrekking tot de zorg de spin in het web ten aanzien van school, regulier onderwijs en de ondersteunings- en zorgstructuur. Teamleiders sturen een groep medewerkers aan met onderwijs-/klassentaken. Zij zijn samen met hun team verantwoordelijk voor het bereiken van de onderwijsdoelen. Iedere teamleider is resultaatverantwoordelijk.

Zorgvuldige werving & selectie

Het personeel is het belangrijkste kapitaal van Orion. Daarom wordt er veel waarde gehecht aan een goede werving & selectie. Bij het werven & selecteren wordt gebruik gemaakt van competentie management.

Bij de werving en selectie vindt het eerste contact plaats tussen de nieuwe medewerker en de organisatie. Tijdens die procedure wordt over het algemeen de eerste informatie verschaft over de organisatie, de werkplek en een aantal van belang zijnde arbeidsvoorwaarden. Orion heeft in haar personeelsbeleid een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de werving en selectieprocedure. De school volgt deze uitgangspunten.

Stichting Orion streeft bij het aanstellen van leidinggevenden op haar scholen naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

Begeleiding startende medewerkers

De school hanteert een vast inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. Hierbij krijgt de nieuwe medewerker een informatiepakket, bestaande uit de schoolgids, een personeelslijst/teamfoto, de jaarplanning en het inwerkprotocol. Van Orion ontvangt de medewerker een brief met de aanstellingsdocumenten en algemene informatie over Orion.

In de inwerkperiode wordt de nieuwe medewerker begeleidt door een leidinggevende van de school. Gaandeweg zal het inwerken veranderen in begeleiden en coachen en zullen voortgang- en beoordelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelplan (POP) en opleidingsaspecten aan de orde komen.

Personeelontwikkeling

P-cyclus voor alle medewerkers

Voor het cyclisch volgen van de ontwikkeling van onze medewerkers maken we gebruik van 'De Digitale Gesprekscyclus'. De cyclus houdt in dat er één keer per jaar een formeel moment is waarop de medewerker en de leidinggevende bespreken hoe het met de professionele ontwikkeling van de medewerker gaat. De eerste twee jaar zijn dat voortgangsgesprekken en in het derde jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Bij het beoordelingsgesprek is het betreffende competentieprofiel leidraad voor het gesprek en vindt er een beoordeling door de leidinggevende plaats. Voor beginnende medewerkers of medewerkers waar meer aandachtspunten zijn, wordt een hogere frequentie in de gesprekken aangehouden.

Leerkrachtvaardigheden

Er worden binnen de scholen hoge eisen gesteld aan de didactische en pedagogische competenties van de leraren en er wordt cyclisch gewerkt aan de verbetering hiervan. Hiervoor wordt jaarlijks een meting gedaan van de didactische, de organisatorische en pedagogische competenties van de leraren. De metingen worden met de leraren geanalyseerd en op basis daarvan worden professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het gewenste leraargedrag wordt in concrete afspraken vastgelegd.

Alle leraren worden jaarlijks tenminste 2x geobserveerd en hebben een begeleidingsgesprek met de leidinggevende. In de gesprekkencyclus van beoordeling en functioneringsgesprekken wordt het behalen van de gestelde doelen systematisch besproken. Alle leraren werken als team en als individu systematisch aan de verbetering van de vaardigheden in een persoonlijk professionaliseringsplan.

Professionaliseringsactiviteiten

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, lerende organisatie) en onze expertisefunctie houden we up-to-date door het organiseren van professionaliseringsactiviteiten op verschillende niveaus. Persoonlijke ontwikkeling, team- en schoolontwikkeling en bovenschoolse ontwikkeling.

Voor de persoonlijke ontwikkeling maken we gebruik van een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Dit instrument wordt gebruikt om de groei en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en te faciliteren. De school streeft er naar dat in 2020 30% van de leraren een wo-bachelor of een hbo- / universitaire master heeft afgerond. Om de medewerker te ondersteunen in zijn of haar ontwikkeling kan er gebruik gemaakt worden van coaching. Een coach helpt de ander in het leren door feedback te tonen, vragen te stellen om reflectie te bevorderen en mee te denken in het zoeken naar en uitproberen van handelingsalternatieven in een bepaalde situatie. Daarnaast stimuleren we collegiale consultatie.

Voor de team- en schoolontwikkeling wordt er jaarlijks een professionaliseringsplan gemaakt. Input hiervoor zijn de jaarlijkse metingen van de leerkracht vaardigheden en de organisatiedoelen van de school.

Stichting Orion vindt het belangrijk dat de deskundigheid van onze medewerkers en de expertisefunctie worden versterkt. Hiervoor is de Orion Werkplaats. De werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten; en is de plek voor interne kennisdeling en –ontwikkeling.

6. Onze bedrijfsvoering

Financiën, planning & control

De kaders voor de financiële huishouding van onze school zijn vastgelegd in het financiële beleidskader van Orion. Het financiële beleid van Orion is er op afgestemd om beleid en financiën zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Uitgangspunt binnen Orion is dat zoveel mogelijk gelden beschikbaar moeten zijn voor het primaire proces (= het onderwijs) en dat de verantwoordelijkheid van de besteding van die middelen op school niveau ligt. Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk binnen de kaders zoals gesteld door het bestuur.

Via de planning en control cyclus binnen Orion vindt een continu proces plaats van planvoering, uitvoering, bewaking, evaluatie en zo nodig bijstelling. Hier volgt een korte beschrijving van de belangrijkste instrumenten.

- De schoolbegroting wordt in het najaar opgesteld volgens de kader en richtlijnen van bestuur. Bij het opstellen van de begroting worden de hoofdlijnen voor het formatieplan van het volgend jaar vastgelegd.
- De definitieve Orionbegroting wordt door de bestuurder vastgesteld na voorlopige goedkeuring van de RvT in de decembervergadering en instemming van de GMR in januari.
- Voor de budgetbewaking ontvangen scholen financiële en personele managementinformatie van het administratiekantoor. Op basis hiervan maakt de school maandelijks een managementrapportage voor het bestuur. De managementrapportages dienen als input voor de managementgesprekken die acht maal per jaar plaatsvinden tussen de school en de bestuurder.

Sponsoring

Onze school volgt de gedragsregels voor sponsoring zoals opgenomen in het convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” 2015 – 2018. Enkele regels uit dit convenant overeenkomst:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

Huisvesting & facilitair management

Vanaf 1 januari 2015 zijn alle schoolbesturen zelf verantwoordelijk voor zowel het binnenonderhoud als buitenonderhoud van de schoolgebouwen. Dit huisvestingsbeheer is van alle Orionscholen ondergebracht bij ons administratiekantoor en vindt plaats via het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) van onze school.

Inkoop is een ondersteunende activiteit om ambities van onze school te realiseren. Binnen Orion wordt vanuit oogpunt van professionalisering van het inkoopproces steeds meer goederen en diensten (energie, ICT, arbo, schoonmaak) de inkoop gecentraliseerd is, waarbij de (locatie)directeuren inhoudelijk bij het proces worden betrokken.

Communicatie & PR

Onze school staat voor open en transparante communicatie met onze leerlingen, ouders, personeel en omgeving. Om dit te stroomlijnen en inzichtelijk te maken hebben we een

communicatieplan opgesteld. De uitvoering hiervan wordt gedaan door onze communicatiemedewerker. Dit is een medewerker die naast de reguliere werkzaamheden de taak heeft om zorg te dragen voor de communicatie. De focus ligt op de communicatie tussen ouder en school, zodat het leerproces thuis doorgaat en ouders op de hoogte te houden. Daarnaast is de profilering naar buiten toe een speerpunt, zodat we de toestroom van leerlingen kunnen waarborgen en vol trots de resultaten en activiteiten kunnen delen met onze omgeving.

7. Onze ambities voor 2015-2019

Dit hoofdstuk beschrijft onze ambities voor de komende vier schooljaren (2015-2019).

De inhoud hiervan is onder meer bepaald op basis van:

- een terugblik op de afgelopen schoolplanperiode 2011-2015: waar kwamen we vandaan, waar staan we nu, waar gaan we naartoe?
- zelfevaluatie met behulp van ons kader goed onderwijs
- het strategisch kader binnen Orion, zoals vastgelegd in het strategisch plan 2015-2020 van Orion: wat betekent dat voor onze school?
- input van leerlingen, ouders, medewerkers
- de nulmeting over de lerende organisatie

7.1 Analyse en verantwoording beleidsdoelen

7.1.1 Waar staan we nu? Terugblik 2011-2015

Aan het begin van de vorige planperiode waren de scholen, die nu samen Drostenburg vormen, nog zelfstandige scholen. De afgelopen jaren zijn deze scholen, de Mytyschool, de Tytyschool, de Noteboomschool en de Coronelschool samen gebracht binnen één nieuw schoolgebouw en één organisatie. Dat heeft om zowel veel organisatorische als inhoudelijke afstemming gevraagd. In organisatorisch opzicht was er natuurlijk de verhuizing van scholen, het inrichten, het afstemmen van procedures... Daar hangt de inhoudelijke aandacht natuurlijk vaak mee samen. Welke goede aspecten uit de verschillende scholen willen wij behouden, hoe gaan we zaken effectiever inrichten?

We kunnen stellen dat de afgelopen jaren alle 'gaten en hoeken' van de school zijn afgestoft. Soms niet altijd op een planmatige wijze, omdat de realiteit om een hele pragmatische aanpak vroeg. Maar alle onderdelen die te maken hebben met het onderwijs binnen de school zijn wel onder de loep genomen.

Dit wil niet zeggen dat het onderwijs op de scholen die Drostenburg vormen niet van deugdelijke kwaliteit was. Er zijn echter wel belangrijke accentverschillen aangebracht. Het belangrijkste aspect is, dat de school is opgeschoven van een 'zorggerichte' organisatie naar een 'onderwijsgerichte' organisatie. Al het handelen binnen de school moet getoetst worden aan de onderwijskundige relevantie of het ondersteunende nut mbt dit onderwijs.

Het Orion traject rond 'Opbrengst gericht werken' (OGW) heeft voor een enorme kwaliteitsimpuls gezorgd. Als gevolg hiervan heeft er de keuze voor een lesmodel plaatsgevonden, is er gericht gewerkt aan het verzamelen van data en is de zorgstructuur heringericht. Op onderdelen van het OGW moeten er nog documenten geschreven worden of aanvullingen gepleegd worden. Zo zullen de komende jaren de arrangementenkaarten verder uitgewerkt moeten worden.

De afgelopen jaren is er fors geïnvesteerd op ICT voorzieningen in het nieuwe schoolgebouw. De complete ICT is vervangen. In het effectief gebruik van deze ICT kan nog een stap gezet worden. Na jaren waarin er 'sturend' is gewerkt aan de onderwijskwaliteit lijkt er nu ruimte te komen om met elkaar verder te bouwen aan een 'lerende organisatie'. Een school waarin de professional meer de ruimte krijgt om zijn professionaliteit te laten gelden en te delen met collega's. Veel van de beleidsdoelen die in de volgende pagina's worden geformuleerd moeten in dit licht gezien worden. Hoe kunnen wij de schat aan kennis en ervaring, die er bij de meeste medewerkers voorhanden is, bundelen en inzetten voor het geheel van Drostenburg.

Het project dat de school vanuit de 'tenderregeling' van het Vervangingsfonds heeft gevolgd (genaamd SECSI) heeft daar een belangrijke bijdrage aan geleverd. Vanuit dit project zijn er een aantal belangrijke beleidsvoornemens naar voren gekomen.

Beleidsdoelen vanuit de terugblik	Beleidssterrein
Samenwerking Drostenburg-Coronelschool: Als gevolg van de verdere integratie van de Coronelschool binnen Drostenburg moet de missie en visie van Drostenburg hereikt-/ hergeformuleerd worden	Onderwijskundig
Onderwijsaanbod: Beschrijven van de onderwijsarrangementen per leerjaar en deze arrangementen opnemen in de groepsplannen. (LG/LZ)	Onderwijskundig en kwaliteit
Professionalisering: Hoewel de doelen in het OGW in grote mate behaald zijn en er een goede organisatorische structuur ligt, moet de manier van werken nog wel geïnternaliseerd worden. Wij gaan dit uitwerken langs de weg van de 'lerende professionals'	Personeel
ICT ontwikkeling: Leerkrachten de komende jaren verder ICT vaardig maken.	Onderwijskundig

7.1.2 Zelfevaluatie kader goed onderwijs

1. Opbrengsten

Op het gebied van het verantwoorden van opbrengsten is de afgelopen jaren een flinke slag geslagen. De school legt op zorgvuldige wijze verantwoording af van de gerealiseerde opbrengsten. Op één punt moet de school nog een antwoord vinden. Dit betreft de analyse van data op schoolniveau

2. Systeem leerlingenzorg

Met betrekking tot het systeem van leerlingenzorg zijn de procedures van de verschillende scholen met elkaar in overeenstemming gebracht aan de hand van de richtlijnen die hiervoor golden vanuit Orion en het OGW traject.

3. Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod op Drostenburg is voor nagenoeg alle vakgebieden 'up to date'. Ook op het gebied van de sociaal emotionele ontwikkeling is er nu een goede methode en leerlingvolgsysteem. Het leergebied 'burgerschap' blijft nog een punt van aandacht. Hier moet de school nog een geschikte methode voor zien te vinden.

4. Onderwijstijd

Op het gebied van de inzet van de onderwijstijd voldoet de school aan de richtlijnen die hiervoor wettelijk gesteld zijn. Een punt van aandacht zijn de soms vele therapieën die tbv. de leerlingen worden ingezet. Vanuit Reade is een werkgroep bezig om de belangrijkste therapieën binnen Drostenburg gestandaardiseerd te krijgen. Binnen deze standaardisering wordt ook de onderwijskundige relevantie van een therapie meegenomen.

5. Schoolklimaat

Omdat Drostenburg is samengesteld uit verschillende scholen, is er vanuit historisch perspectief geen sprake van een eenduidig 'schoolklimaat'. Het samengaan van motorisch 'zwakkere' en motorisch 'sterkere' leerlingen is een punt van aandacht geweest. Het ziet er naar uit dat de school zich ontwikkelt tot een respectvolle leerplek voor leerlingen met verschillende onderwijskundige hulpvragen.

6. Klassenmanagement

Op het gebied van klassenmanagement is er de afgelopen jaren een grote ontwikkeling geweest. Door in school met het ADI-model te werken worden de leerlingen actief bij het leren betrokken en uitgedaagd om feedback te geven en te ontvangen, waarmee er ook een taakgerichte werksfeer ontstaat.

7. Afstemming

Op het gebied van de afstemming van het aanbod, instructie, verwerking, onderwijstijd en aanpak op verschillen in de ontwikkeling tussen de leerlingen is dit goed zichtbaar in handelen en gedrag van de leraren. De school maakt structureel gebruik van de mogelijkheden om binnen de leerroute te differentiëren in het aanbod met herhalingsstof, verrijkingsstof, voorschotbenadering, fundamentele doelen en streefdoelen. Dit is echter nog onvoldoende gedocumenteerd.

8. Systeem kwaliteitszorg

Met betrekking tot de kwaliteitszorg is de school zich ervan bewust (ook na het laatste inspectiebezoek) dat er op het gebied van kwaliteitsaspect 8.3 nog een ontwikkelpunt ligt. De school moet een systematiek ontwikkelen om duidelijk te maken welke gevolgen de school verbindt aan de opbrengsten die zij met haar onderwijs genereert. Ook op het gebied van kwaliteitsaspect 8.9 (burgerschap) liggen er nog werkpunten.

9. Voorwaarden kwaliteitszorg

Binnen Drostenburg zijn de voorwaarden voor een goede kwaliteitszorg aanwezig. Er wordt gewerkt aan een professionele cultuur waarbinnen getracht wordt om een omslag te maken naar 'eigenaarschap' binnen een lerende organisatie.

Beleidsdoelen vanuit zelfevaluatie kader goed onderwijs	Beleidssterrein
Een systeem ontwikkelen om op basis van de schoolresultaten analyses te maken en op basis hiervan de koers van de school bij te sturen	Kwaliteitsbeleid
Een geschikte methode burgerschap aanschaffen en deze implementeren	Onderwijskundig
De onderwijskundige relevantie van therapieën beschrijven om hiermee aan te tonen dat de therapieën ook een onderwijskundig doel dienen.	Onderwijskundig

7.1.3 Ambities van Orion 2015-2020

De ambities van stichting Orion zijn geformuleerd in paragraaf 2.1.4. In deze paragraaf beschrijven wij hoe wij deze naar onze school hebben vertaald.

Orion biedt een veilige plek voor jongeren met een zware ondersteuningsbehoefte waar zelfredzaamheid centraal staat.

Drostenburg tracht dit te realiseren door zowel de voorzieningen voor de leerlingen als de aanpak van de leerlingen toe te snijden op deze hele specifieke doelgroep. Juist door de bundeling van expertise op één plek binnen Amsterdam kan Drostenburg deze ambitie waarmaken.

Een methodiek om de (sociaal emotionele) zelfredzaamheid van onze leerlingen te vergroten is de leerlijn handicapbeleving. Om goed te kunnen functioneren zal deze leerlijn aangepast moeten worden aan de veranderde doelgroep en de onderwijskundige eisen van dit moment.

Moderne gebouwen, eigentijdse (ICT) voorzieningen

Op Drostenburg geven wij onderwijs in een modern schoolgebouw met eigentijdse voorzieningen. Op ICT gebied zitten wij in een fase dat de basisvoorzieningen op orde zijn, maar dat er nog 'verdieping' nodig- en mogelijk is. De school zal haar kennis op het gebied van gespecialiseerde toepassingen meer 'in de etalage' moeten zetten. Dit heeft vooral betrekking op het computer advies team. Deze voorziening is een jaren geleden gestart op Drostenburg. Omdat de focus de afgelopen jaren op het 'algemene ICT beleid' heeft gelegen is de rol van het CAT wat ondergesneeuwd geraakt. Dit heeft een nieuwe impuls nodig.

Expertise delen

Op Drostenburg zijn twee medewerkers vanuit het SWV gedetacheerd die deskundig zijn op het gebied van onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Daarmee vormen zij een belangrijke schakel naar het reguliere basisonderwijs. Ook is er sprake van enkele arrangementen waarbij een leerling gedeeltelijk op Drostenburg onderwijs krijgt en gedeeltelijk op een reguliere basisschool. Ook middels het Expertisecentrum van Orion wordt de verbinding met het regulier basisonderwijs gezocht.

Goed opgeleid personeel en heldere zorg structuur

De zorg structuur is op Drostenburg recent aangepast en in lijn gebracht met de vereisten van het opbrengstgericht werken.

Voor scholing is veel ruimte. Deze scholing vindt zowel intern als extern plaats.

Partnerschap

Op Drostenburg wordt met vier 'in huis aanwezige' partners (Reade, Cordaan, Happy2Move en de GGD) inhoud gegeven aan de Orion doelstelling om intensief samen te werken met met verschillende ketenpartners. Deze samenwerking heeft voor de leerlingen de meerwaarde dat het onderwijs en de zorg aan onze leerlingen integraal aangeboden kan worden en elkaar versterkt.

Ook ouders zijn een belangrijke partij, waar het om partnerschap gaat. De school zoekt naar wegen om ouders zo veel mogelijk te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken in de school en de onderwijskundige ontwikkeling van hun kind.

Beleidsdoelen vanuit de ambities van Orion	Beleidssterrein
Het CAT krijgt een doorstart en er zal onderzocht worden of deze kennis ook ingezet kan worden binnen reguliere basisscholen.	Onderwijskundig
Revitaliseren van de leerlijn handicapbeleving	Onderwijskundig

7.1.4 Nulmeting lerende organisatie

Onze school doet mee aan het traject "Samen Leren Inhoud Geven" van School aan Zet, omdat wij ons willen ontwikkelen naar een lerende organisatie. We hebben binnen onze school een nulmeting uitgevoerd met behulp van het ontwikkelmodel. Hierbij zijn de volgende vijf ontwikkelaspecten van een lerende organisatie onder de loep genomen: koers, gebruik van data en feedback, lerende professional, samen leren in het team, georganiseerd leiderschap.

Op de meeste gebieden is de school op dit moment volop in ontwikkeling. Veelal zijn ontwikkelingen gaande, worden zelfs in de praktijk gebracht maar zijn soms nog onvoldoende beschreven en doorleefd.

koers:

De koers is gebaseerd op een analyse van de leerlingpopulatie en de leer- en ontwikkeldoelen. Het team is betrokken bij het bepalen van de koers. Het team vertaalt gezamenlijk en individueel de doelen naar aanpakken, eigen gedrag en houding in de school én in de klas. Het leerplezier

van leerlingen staat centraal. De school heeft vak- en vormingsdoelen en beheersingsniveaus geformuleerd. Bij de doelbepaling houdt de school haar eigen ambitie aan.

gebruik van data en feedback:

De school hanteert het volgsysteem en methodegebonden toetsen om de voortgang te volgen. De school analyseert de gegevens op zowel leerling als groepsniveau. De analyse op schoolniveau wordt uitgevoerd door schoolleiding en/of IB'er. Zij trekken op beide niveaus conclusies en bepalen interventies.

lerende professional:

Elk teamlid leert incidenteel en dit is afhankelijk van het ad hoc initiatief van schoolleiding of teamlid. Er worden ad hoc keuzen gemaakt voor scholing en ondersteuning.

Er is een standaard introductie en begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten.

Individueel leren van teamleden en de organisatiedoelen staan los van elkaar.

samen leren in een team:

De schoolleiding heeft doelgerichte collegiale ontmoetingen vastgelegd in een jaarplanning. Op de agenda staan inhoudelijke en schoolorganisatorische onderwerpen. De schoolleiding initieert vormen van samen leren bij actuele onderwijskundige vraagstukken.

Leren van elkaar is onderwerp van gesprek. Teamleden zijn zich ervan bewust dat zij van elkaar kunnen leren.

Georganiseerd leiderschap:

De schoolleiding maakt gebruik van kwaliteiten van teamleden bij het in gang zetten, volgen en aansturen van schoolontwikkelactiviteiten. De schoolleiding brengt schoolontwikkelactiviteiten onder bij teamleden met specifieke expertise. Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken thema's bij deze experts.

Beleidsdoelen vanuit nulmeting lerende organisatie	Beleidsterrein
Er wordt een systeem ontwikkeld om de verzamelde data op schoolniveau te kunnen analyseren en op basis hiervan de koers van de school bij te kunnen stellen. De analyse op schoolniveau (horizontaal en verticaal) wordt uitgevoerd door het MT.	Kwaliteitsbeleid
De schoolleiding verandert haar manier van werken door in sterkere mate gebruik te maken van kwaliteiten van teamleden bij het in gang zetten, volgen en aansturen van schoolontwikkelactiviteiten. De schoolleiding brengt schoolontwikkelactiviteiten onder bij teamleden met specifieke expertise. Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken thema's bij deze experts. 'Georganiseerd leiderschap' wordt op school gemeengoed.	Kwaliteitsbeleid
Professionalisering is direct gerelateerd aan de beroepsuitoefening en de koers van de school. De schoolorganisatie wordt gezien als een leerwerkplek. Teamleden gaan in dialoog met hun collega's en de schoolleiding om feedback te krijgen op de eigen competenties. Teamleden tonen in hun handelen dat zij beseffen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid. Kortom: wij werken toe naar een organisatie met 'lerende professionals' en leren van elkaar.	Personeel

7.1.5 Input leerlingen, ouders en medewerkers

Tevredenheid meting 2013

De laatste tevredenheid meting onder ouders, medewerkers en leerlingen heeft plaatsgevonden in 2013 (de volgende meting vindt in 2016 plaats). De resultaten vonden wij toch nog van belang voor de totstandkoming van dit schoolplan. De aandachtspunten van deze zelfevaluatie lagen op het gebied van:

- Samenwerking en werkklimaat
- Management
- Werkklimaat
- Professionalisering
- Sociaal-emotionele vorming

Naar aanleiding hiervan is er aan de volgende elementen het afgelopen jaar gewerkt

Samenwerking en Werkklimaat:

- Op Drostenburg een positief werkklimaat creëren door doelen inzichtelijk te houden en het team regelmatig te informeren.
- Belangrijk is dat de collega's elkaar 'kennen

Management:

- Vanuit het MT laten zien wat samenwerking is.
Beide MT's vormen uiteindelijk 1 MT voor Drostenburg.
- Maken gebruik van elkanders expertise.
- Het MT staat open voor feedback vanuit het team

Professionalisering:

- De leraren leren leerlingen te clusteren naar overeenkomsten in leerdoelen en onderwijsbehoefte
- De leraren kunnen tussendoelen formuleren die leiden tot het eindniveau
- De leraren kunnen de tussendoelen plannen in een jaarplan / periodeplan
- De leraren werken volgens het ADI lesmodel
- Er is beleid voor het werken met het Gip-model in bouw Geel, dit is opgenomen in de leerlijn leren leren
- Het Gip-model is in voldoende mate geïmplementeerd
- Er is bij alle leerkrachten op alle indicatoren van het KBA een (nul)meting gedaan.
- Voor elke bouw is een Team Ontwikkel Plan opgesteld.
- Er wordt gewerkt met een weekplanning, gekoppeld aan de doelen van het groepsplan.(en OPP)
- De KBA kijkwijzer is aangepast voor de MG

SEO

- Aan het eind van het schooljaar is de methode Goed gedaan geïmplementeerd en wordt er gebruik gemaakt van het LVS Zien!

Met name op het gebied van samenwerking en werkklimaat liggen er nog aandachtspunten. Deze punten zijn tijdens de twee dagen van SECSI opnieuw naar voren gekomen en worden op dit moment binnen een aantal werkplaatsen binnen school verder uitgewerkt.

Input leerlingenraad

Wij zijn in 2014 gestart met leerlingenparticipatie in de vorm van een leerlingenraad. Deze is als volgt georganiseerd:

De leerlingenraad voor het SO bestaat uit 8 leerlingen van groep 5 t/m groep 8. Zij worden begeleid door een teamleider en een leerkracht. De leerlingenraad komt 5 keer per schooljaar bij elkaar. De leerlingenraad voor het VSO is nog in oprichting.

De leerlingenraad kan meepraten en beslissen over het schoolplein, veiligheid, uitstapjes of schoolreisjes, schoolthema's, activiteiten en festiviteiten enz.

Input ouderbijeenkomst "school van de toekomst"

Eind 2014 hebben wij een ouderbijeenkomst georganiseerd met als thema "school van de toekomst". We hebben ouders gevraagd waar zij mij moeten stoppen, doorgaan, beginnen om voor hun leerlingen een betere school te maken.

In deze bijeenkomst is uitvoerig met de ouders van gedachten gewisseld over:

- de ervaringen met het nieuwe schoolgebouw (waaronder klimaatbeheersing, schoolpleinen en parkeren)
- de zorg en begeleiding van onze leerlingen (waaronder de samenwerking en communicatie met Reade en Cordaan; de zelfstandigheid van leerlingen; vak overstijgende leergebieden)
- de communicatie tussen school en ouders (koffieochtenden, nieuwsbrief etc)
- ouderbetrokkenheid (hiervoor zijn diverse ideeën geopperd)

Project SECSI

In een tweedaagse zijn de medewerkers van Drostenburg, intensief bezig geweest met het vorm geven aan de toekomst van de school. Los van alle veranderingen die gevraagd worden vanuit de overheid of het schoolbestuur, is men met elkaar in gesprek gekomen over de veranderonderwerpen die voor de medewerkers van belang zijn.

Uit dit project zijn vijf onderwerpen naar voren gekomen die zeer breed gedragen worden door het team. Het betreft:

- hereiking/formulering van de missie en visie van Drostenburg
- verbetering van de interne communicatie op Drostenburg
- vergroten van de veiligheid
- Intensiveren van de samenwerking tussen disciplines
- aandacht voor 'werkplezier'

Beleidsdoelen vanuit input leerlingen, ouders en medewerkers	Beleidsterrein
De missie en visie van Drostenburg hereiken/herformuleren	Onderwijskundig
De samenwerking tussen disciplines intensiveren	Kwaliteitsbeleid
De interne communicatie op Drostenburg verbeteren	Kwaliteitsbeleid
De ouderbetrokkenheid in school vergroten	Kwaliteitsbeleid
Onderzoeken waar het aan sociale veiligheid op school ontbreekt en hoe wij die, indien nodig, kunnen vergroten	Personeel
Onderzoeken hoe we het 'werkplezier' kunnen optimaliseren en evt. maatregelen invoeren	Personeel

7.1.6 En verder...

Naast onze terugblik, de zelfevaluatie met behulp van het kader voor goed onderwijs en input van leerlingen, ouders en medewerkers, zijn er nog worden andere bronnen op basis waarvan wij tot nieuwe doelen zijn gekomen. Deze worden hier besproken.

Feiten- en leerkaart (van Beekveld & Terpstra)

Uit de feiten en leerkaart:

Drostenburg wil zich waarmaken als de plek in Amsterdam voor kinderen met een medische beperking en voor het regulier onderwijs om expertise te halen.

- De integrale aanpak op Drostenburg (onderwijs, revalidatie en medische zorg) moet leerlingen uitdagen om te presteren in overeenstemming met hun mogelijkheden:
- de integrale aanpak geeft de leerlingen een voldoende basis om met succes een vorm van voortgezet onderwijs te volgen; voor de VSO-leerlingen moet deze aanpak ook leiden tot een goede voorbereiding op vervolgscholing binnen dagbesteding arbeidsmatig, dagbesteding activiteitengericht en dagbesteding belevingsgericht.
- de integrale aanpak draagt ertoe bij dat de leerlingen in voldoende mate hun zelfstandigheid binnen hun mogelijkheden hebben ontwikkeld.
- de gevolgen van hun lichamelijke of meervoudige problematiek een goed functioneren op school en binnen de samenleving niet in de weg staan.

Met de komst van de Coronelschool naar Drostenburg is het realiseren van bovenstaande ambitie weer een stap dichterbij. De komende periode zal de Coronelschool verder integreren binnen Drostenburg. Hierbij gaat het onder andere om het samenvoegen en/of afstemmen van de zorgstructuur, het onderwijsaanbod en de organisatorische structuur. Communicatie is daarbij een aandachtspunt.

7.2 Uitwerking beleidsdoelen 2015-2019

In deze paragraaf wordt per beleidsdoel uitgewerkt hoe we dat gaan aanpakken.

7.2.1 Onderwijskundig beleid

Beleidsdoel: hereiking-/formulering van de missie en visie van Drostenburg		15- 16	16- 17	17- 18	18- 19
		X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (<i>knelpunten</i>)	Drostenburg heeft in de schoolgids etc. de missie en visie beschreven. Het team heeft in de tweedaagse van SECSI aangegeven dat de visie en missie mogelijk niet meer passen bij de ontwikkelingen die er op Drostenburg zijn geweest en binnen de nieuwe kaders van Passend Onderwijs.			
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	De missie en visie van Drostenburg hereiken/ herformuleren			
DOEN	Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>)	Dat gaat de werkplaats missie/visie bepalen. Omdat deze werkplaats voor de zomervakantie gaat starten kan dat hier nog niet beschreven worden.			
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>)	Werkplaats Missie en Visie (brede samenstelling vanuit het team) formuleert de problematiek, legt een plan voor aan de schoolleiding. Krijgt op basis van dit plan een opdracht van de schoolleiding.			

Beleidsdoel: Doorontwikkeling van het Computer advies team			15-16	16-17	17-18	18-19
			X	X		
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (<i>knelpunten</i>)	Drostenburg heeft al vele jaren een 'computer advies team'. De mogelijkheden van het CAT worden niet optimaal benut (zowel binnen de school als daarbuiten)				
DOELEN	Doel(-en) (<i>SMART</i>)	Opnieuw investeren in het CAT en onderzoeken of deze kennis ook ingezet kan worden binnen reguliere basisscholen. Aansluitng zoeken bij bij landelijke ontwikkelingen op dit gebied.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>)	Werkgroep brengt in kaart wat de huidige stand van zaken is. Verkent wat de samenwerkings- mogelijkheden met andere Orion scholen zijn en of er mogelijkheden zijn om het CAT ook binnen het reguliere BAO in te zetten. Onderzoekt wat hiervoor nodig is. Op grond van de bevindingen wordt er aan de schoolleiding gerapporteerd. Daar kan een implementatie fase op volgen.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>)	Betrokken zijn de leden van het CAT, de I-coach en mogelijk andere Orion medewerkers. Vanuit het MT is er een MT-lid specifiek voor deze werkgroep				

Beleidsdoel: Invoering burgerschap			15-16	16-17	17-18	18-19
			X	X		
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (<i>knelpunten</i>)	De school heeft voor zowel de lg/lz afdeling als de mg afdeling geïnventariseerd wat er nu beschikbaar is op het gebied van burgerschap. Er is geen methode.				
DOELEN	Doel(-en) (<i>SMART</i>)	Voor lg/lz en mg geschikte methodes burgerschap uitzoeken en deze methodes aanschaffen en implementeren.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>)	Er wordt een werkgroep samengesteld die deze taak op zich gaat nemen.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>)	Er moet nog bekeken worden of er twee werkgroepen komen (lg/lz en mg) of dat één werkgroep deze klus gaat klaren. De werkgroep moet samengesteld worden uit leerkrachten van de verschillende afdelingen binnen de school. Eén MT lid zal vanuit het MT aanspreek persoon zijn voor deze werkgroep.				

Beleidsdoel: Revitaliseren leerlijn handicapbeleving			15-16	16-17	17-18	18-19
			X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	Sinds enkele jaren heeft de school de beschikking over een leerlijn handicapbeleving. Na het samengaan met de lz scholen is deze leerlijn voor de lz/doelgroep herschreven. De invoering is echter onzorgvuldig verlopen. Een onderzoekje binnen school heeft duidelijk gemaakt dat de leerlijn niet de aandacht krijgt die het verdient.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Alle leerlingen maken gebruik van de leerlijn handicapbeleving. De leerlijn maakt integraal onderdeel uit van het leerstofaanbod en maakt gebruik van eigentijdse leer-/ middelen.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	Er wordt een scholing voor leerkrachten georganiseerd om iedereen op hetzelfde niveau te brengen. Leermiddelen moeten op orde gebracht worden. Met externe medewerkers wordt een 'leerlijn-app' ontwikkeld. Toezicht op het gebruik van de leerlijn zal vergelijkbaar moeten zijn aan de manier waarop dat bij andere vakgebieden plaatsvindt.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Er wordt mogelijk een gedragswetenschapper (stagiair) gezocht worden om deze revitalisering te begeleiden. De contacten met de externe medewerkers rond de leerlijn-app liggen er al. Er komt een klankbordgroep voor de ondersteuning. Eén MT lid zal vanuit het MT aanspreek persoon zijn voor dit project.				

Beleidsdoel: Beschrijven van de onderwijskundige relevantie van therapieën			15-16	16-17	17-18	18-19
			X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	In onderwijstijd worden noodzakelijke therapieën gegeven vanuit revalidatie. Daarmee onttrek je leerlingen voor een deel aan onderwijstijd, hetgeen onwenselijk is.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	De onderwijskundige relevantie van therapieën beschrijven om hiermee aan te tonen dat de therapieën ook een onderwijskundig doel dienen.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	Dit doel gaat een activiteit worden van Drostenburg, de Mytyschool Haarlem en Reade. De eerste gesprekken zijn hierover gaande. De concrete aanpak met dus nog vastgesteld worden.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Er zal een multidisciplinaire werkgroep samengesteld worden uit medewerkers van de beide scholen en revalidatie. Vanuit Drostenburg zal en één MT lid aanspreekpersoon zijn voor de werkgroep.				

7.2.2 Kwaliteitsbeleid

Beleidsdoel: Analyse van de opbrengsten op schoolniveau			15-16	16-17	17-18	18-19
			X	X		
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (<i>knelpunten</i>)	Als gevolg van het opbrengst gericht werken beschikt de school over veel data over de onderwijskundige ontwikkeling van onze leerlingen. Op leerlingniveau vindt er reeds een goede analyse plaats. Op schoolniveau gebeurt dat nog niet.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Een systeem ontwikkelen om op basis van de schoolresultaten analyses te maken en op basis hiervan de koers van de school bij te sturen. De analyse op schoolniveau (horizontaal en verticaal) wordt uitgevoerd door de schoolleiding. Deze trekt conclusies en bepaalt de interventies.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>)	De schoolleiding zal, samen met zorgco en ib, onderzoeken wat een geschikte manier is om op schoolniveau de gegevens te analyseren. Hierbij zal ook gekeken worden hoe andere Orion scholen dit oppakken. Op grond hiervan zal dit element toegevoegd worden aan de reeds bestaande cyclus rond de zorgstructuur.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>)	Bij dit thema zijn zorgco's, ib en mt betrokken. Vanuit het MT zal er 1 MT lid zijn die dit verder coördineert.				

Beleidsdoel: Georganiseerd leiderschap			15-16	16-17	17-18	18-19
			X	X	X	
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (<i>knelpunten</i>)	De afgelopen jaren zijn veel ontwikkelingen binnen school op directieve wijze tot stand gekomen. De school is enthousiast over de ontwikkelingen op het gebied van 'de lerende organisatie' en wil daar graag vorm aan geven.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	'Georganiseerd leiderschap' wordt op school gemeengoed.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>)	De schoolleiding verandert haar manier van werken door in sterkere mate gebruik te maken van kwaliteiten van teamleden bij het in gang zetten, volgen en aansturen van schoolontwikkelactiviteiten. De schoolleiding brengt schoolontwikkelactiviteiten onder bij teamleden met specifieke expertise. Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken thema's bij deze experts. Voor deze ontwikkeling is een lange invoerperiode ingepland omdat het vraagt om een indringende verandering van de cultuur binnen school.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol</i>)	Het MT is verantwoordelijk voor deze ontwikkeling en heeft hier een voorbeeld- en sturende functie in.				

	directeur)					
Beleidsdoel: Verbeter de samenwerking tussen collega's en partners			15-16	16-17	17-18	18-19
			X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	Op Drostenburg werken erg veel partners samen ten behoeve van de leerlingen. Het team heeft in de tweedaagse van SECSI aangegeven dat deze samenwerking meer inhoud kan krijgen en soepeler kan verlopen.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Onderzoeken of- en zo ja hoe de samenwerking tussen de diverse partners op Drostenburg intensiever en gestroomlijnder vorm kan krijgen. Op basis van de bevindingen een werkvorm implementeren.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	Dat gaat de werkplaats samenwerking bepalen. Omdat deze werkplaats voor de zomervakantie gaat starten kan dat hier nog niet beschreven worden.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Werkplaats Samenwerking (brede samenstelling vanuit het team) formuleert de problematiek, legt een plan voor aan de schoolleiding. Krijgt op basis van dit plan een opdracht van de schoolleiding.				

Beleidsdoel: Verbeteren van de interne communicatie		15-16	16-17	17-18	18-19
		X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie <i>(knelpunten)</i>	Drostenburg is door het samengaan van scholen een grote organisatie geworden. Dat vraagt om veel- en heldere communicatie. Het team heeft in de tweedaagse van SECSI aangegeven dat de communicatie nog een aandachtspunt is binnen de school			
DOELEN	Doel(-en) <i>(SMART)</i>	De communicatie binnen school dermate optimaal maken dat alle medewerkers goed geïnformeerd worden of zich goed kunnen informeren.			
DOEN	Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i>	De werkplaats communicatie bepaalt in eerste instantie de vorm die hiervoor gekozen gaat worden. Omdat deze werkplaats voor de zomervakantie gaat starten kan dat hier nog niet beschreven worden.			
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i>	Werkplaats Communicatie (brede samenstelling vanuit het team) formuleert de problematiek, legt een plan voor aan de schoolleiding. Krijgt op basis van dit plan een opdracht van de schoolleiding.			

Beleidsdoel:		15-16	16-17	17-18	18-19
Vergroten van de ouderbetrokkenheid in school		X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie <i>(knelpunten)</i>	In de gesprekken met een vertegenwoordiging van ouders is naar voren gekomen dat ouders (ondanks hun enorme tevredenheid over de school) de afstand tussen school en ouders nog steeds groot vinden.			
DOELEN	Doel(-en) <i>(SMART)</i>	Onderzoeken hoe ouders intensiever bij de school betrokken kunnen worden en partner in de			

		onderwijskundige ontwikkeling van hun kind kunnen worden en hier uitvoering aan geven.
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	De werkgroep die wordt samengesteld zal zich (oa op basis van de info die er al vanuit de MR. de Jonghschool is verzameld) moeten verdiepen in deze problematiek, evt. de ouders van DB bevragen. Op basis van de verzamelde informatie moet er een plan gemaakt worden.
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Er wordt een werkgroep samengesteld, bestaande uit ouderraadsleden en medewerkers. Vanuit het MT is er 1 MT lid die voor deze werkgroep contactpersoon is.

7.2.3 Personeelsbeleid

Beleidsdoel: Lerende professionals/ Leren van elkaar		15-16	16-17	17-18	18-19
		X	X	X	
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	Het afgelopen jaar zijn er al diverse stappen gezet om 'leren van elkaar' en 'teamleren' van de grond te krijgen. Dit moet verder vorm krijgen.			
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Wij werken toe naar een organisatie met 'lerende professionals' en leren van elkaar.			
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	Professionalisering is direct gerelateerd aan de beroepsuitoefening en de koers van de school. De schoolorganisatie wordt gezien als een leerwerkplek. Teamleden gaan in dialoog met hun collega's en de schoolleiding om feedback te krijgen op de eigen competenties. Teamleden tonen in hun handelen dat zij beseffen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid. De wijze waarop het 'SECSI' project nu vorm krijgt met werkplaatsen en gedelegeerde verantwoordelijkheden is een goede aanzet. Ook zal er de mogelijkheid gecreerd moeten worden om meer bij elkaar in de klas te kunnen kijken. Bijvoorbeeld door flitsbezoeken en het creëren van feedback mogelijkheden. Voor deze ontwikkeling is een lange invoerperiode ingeplant omdat het vraagt om een indringende verandering van de cultuur binnen school.			
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Het MT is verantwoordelijk voor deze ontwikkeling en heeft hier een voorbeeld- en sturende functie in.			

Beleidsdoel: Vergroten van de veiligheid			15-16	16-17	17-18	18-19
			X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	In de tweedaagse van SECSI kwam naar voren dat 'veiligheid' een issue is binnen de school. Er is besloten om dit verder uit te werken.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Onderzoeken waarom 'veiligheid' voor medewerkers een punt van aandacht is. Een plan van aanpak opstellen om dit gevoel te kunnen versterken en eventuele maatregelen implementeren.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	De werkplaats veiligheid bepaalt hoe zij aan dit doel invulling gaat geven. Omdat deze werkplaats voor de zomervakantie gaat starten kan dat hier nog niet beschreven worden.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Werkplaats Veiligheid (brede samenstelling vanuit het team) formuleert de problematiek, legt een plan voor aan de schoolleiding. Krijgt op basis van dit plan een opdracht van de schoolleiding.				

Beleidsdoel: Vergroten van het werkplezier			15-16	16-17	17-18	18-19
			X			
DATA & DUIDEN	Huidige situatie (knelpunten)	In de tweedaagse van SECSI kwam naar voren dat 'gezelligheid' een belangrijk instrument is om het werkplezier binnen school te vergroten. Er is besloten om dit verder uit te werken.				
DOELEN	Doel(-en) (SMART)	Onderzoeken hoe het 'werkplezier' vergroot kan worden. Op grond van dit onderzoek een aanpak formuleren en deze te implementeren.				
DOEN	Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?)	De werkplaats 'werkplezier' bepaalt hoe zij aan dit doel invulling gaat geven. Omdat deze werkplaats voor de zomervakantie gaat starten kan dat hier nog niet beschreven worden.				
	Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur)	Werkplaats 'Werkplezier' (brede samenstelling vanuit het team) formuleert de problematiek, legt een plan voor aan de schoolleiding. Krijgt op basis van dit plan een opdracht van de schoolleiding.				

7.2.4 Bedrijfsvoering

Geen beleidspunten geformuleerd.

Bijlage 1: Vierjarenplanning

Beleidsdoelen	15 - 16	16 - 17	17 - 18	18 - 19
Onderwijskundig beleid				
De missie en visie van Drostenburg hereiken/ herformuleren	x			
Opnieuw investeren in het CAT en onderzoeken of deze kennis ook ingezet kan worden binnen reguliere basisscholen. Aansluiting zoeken bij landelijke ontwikkelingen op dit gebied.	x	x		
Voor lg/lz en mg geschikte methodes burgerschap uitzoeken en deze methodes aanschaffen en implementeren.	x	x		
Alle leerlingen maken gebruik van de leerlijn handicapbeleving. De leerlijn maakt integraal onderdeel uit van het leerstofaanbod en maakt gebruik van eigentijdse leer- / middelen.	x			
De onderwijskundige relevantie van therapieën beschrijven om hiermee aan te tonen dat de therapieën ook een onderwijskundig doel dienen.	x			
Kwaliteitsbeleid				
Een systeem ontwikkelen om op basis van de schoolresultaten analyses te maken en op basis hiervan de koers van de school bij te sturen. De analyse op schoolniveau (horizontaal en verticaal) wordt uitgevoerd door de schoolleiding. Deze trekt conclusies en bepaalt de interventies.	x	x		
'Georganiseerd leiderschap' wordt op school gemeengoed.	x	x	x	
Onderzoeken of- en zo ja hoe de samenwerking tussen de diverse partners op Drostenburg intensiever en gestroomlijnder vorm kan krijgen. Op basis van de bevindingen een werkvorm implementeren.	x			
De communicatie binnen school dermate optimaal maken dat alle medewerkers goed geïnformeerd worden of zich goed kunnen informeren.	x			
Onderzoeken hoe ouders intensiever bij de school betrokken kunnen worden en partner in de onderwijskundige ontwikkeling van hun kind kunnen worden en hier uitvoering aan geven.	x			
Personeelsbeleid				
Wij werken toe naar een organisatie met 'lerende professionals' en leren van elkaar.	x	x	x	
Onderzoeken waarom 'veiligheid' voor medewerkers een punt van aandacht is. Een plan van aanpak opstellen om dit gevoel te kunnen versterken en eventuele maatregelen implementeren.	x			
Onderzoeken hoe het 'werkplezier' vergroot kan worden. Op grond van dit onderzoek een aanpak formuleren en deze te implementeren.	x			
Bedrijfsvoering				

Bijlage 2: Kwaliteitskaarten Drostenburg

Kwaliteitskaarten Domein A, Opbrengsten vindt u [HIER](#)

Kwaliteitskaarten Domein B, Leerlingenzorg vindt u [HIER](#)

Kwaliteitskaarten Domein C, Onderwijsleerproces vindt u [HIER](#)

Kwaliteitskaarten Domein D, Kwaliteitszorg vindt u [HIER](#)

Bijlage 3: Ondersteuningsplan Drostenburg

Het schoolondersteuningplan van Drostenburg vindt u [HIER](#)
Op dit moment is het schoolondersteuningsplan nog onder constructie.

Bijlage 4: Vaststellingsformulier

Vaststelling Schoolplan		
★★★ Orion SPECIAAL IN ONDERWIJS	Naam school:	Drostenburg
	Periode / Schooljaar:	2015-2019
	Vaststelling:	
Directeur	Bestuur	Medezeggenschapsraad
Datum:	Datum:	Datum:
19-06-2015	7/7/15	19-06-2015
Naam:	Naam:	Naam:
Jack Deen	C de Ruiter	Esther Niemans
Handtekening:	Handtekening:	Handtekening:
		