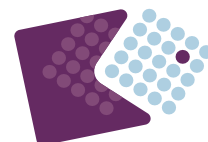


SCHOOLPLAN 2012 - 2016

De Kapstok Leerwerktrajecten

'Groot door kleinschaligheid'



SCHOOLPLAN 2012-2016

De Kapstok Leerwerktrajecten

'Groot door Kleinschaligheid'



© 2012 De Kapstok

Vooraf

'De Kapstok wil deelnemers laten slagen in het vinden van een passende plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs.'

Bovenstaande geeft in het kort de doelstelling weer van onze school. Een bewuste keuze om deelnemers positieve schoolervaring te laten opdoen, hun zelfvertrouwen te vergroten en ze een plaats te geven in de maatschappij.

De Kapstok is uniek in het bieden van een plek aan jongeren die uitvallen in het reguliere onderwijs. Op de leerwerktrajecten zorgen wij door onze methodiek dat vrijwel iedere jongere in staat is om een passende plek te krijgen op de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs.

De Kapstok is een van de scholen van Attendiz. Attendiz verzorgt het (voortgezet) speciaal onderwijs aan kinderen met een extra zorgvraag in de regio Twente. Het gaat hierbij om kinderen met communicatieve beperkingen, kinderen die lichamelijk gehandicapt en/of langdurig ziek zijn of kinderen met gedrag- en/of psychiatrische problemen.

De Kapstok is er speciaal voor jongeren die moeilijk bemiddelbaar zijn naar arbeid. Op dit moment worden leerlingen binnen De Kapstok geplaatst met een cluster 4 indicatie. Er is dan sprake van ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische problemen. Vanaf 01-08-2014 gaat Passend Onderwijs van start. Dit betekent dat vanaf dit moment de samenwerkingsverbanden de leerlingen doorverwijzen naar De Kapstok. De Kapstok wil open staan voor een brede groep moeilijk bemiddelbare jongeren met een afstand naar de arbeidsmarkt. Deze doelgroep is niet in staat om zich te ontwikkelen binnen het reguliere onderwijs.

De Kapstok is enerzijds gericht op een brede persoonlijke vorming en participatie in de samenleving en anderzijds op duurzame toeleiding van leerlingen naar een passende plaats op de arbeidsmarkt. In goed uitgeruste leerwerkplaatsen wordt op een professionele manier de arbeidsmarktgerichte leerweg aangeboden. De leerwerktrajecten zijn bedrijfsmatig opgezet. Daardoor is het mogelijk om de jongeren meer als werknemers te benaderen, zodat ze zich de arbeidsvaardigheden en specifieke beroepskwalificaties eigen kunnen maken.

De Kapstok biedt een grote verscheidenheid van beroepssectoren aan, waardoor de jongeren de kans krijgen om de verschillende werkvelden en beroepen te verkennen (arbeidsoriëntatie). Op de leerwerktrajecten ontwikkelen de jongeren de algemene competenties voor arbeid. De jongeren leren de technische en sociale vaardigheden die nodig zijn binnen het beroepsveld. Daarnaast is er aandacht voor het aanleren van de vaardigheden om werk te verwerven, te behouden en om van werk te veranderen. De Kapstok maakt zich sterk om tevens gericht te werken aan het oplossen of leren omgaan met de persoonlijke problematiek van de jongere en het bevorderen van hun zelfredzaamheid. Het zelfvertrouwen en vertrouwen in anderen wordt vergroot, waardoor ze in staat zijn deel te nemen aan het reguliere of gesubsidieerde arbeidsproces, of weer gemotiveerd zijn om onderwijs of een opleiding te volgen.

De wijze waarop De Kapstok het onderwijs en arbeidstraining heeft vormgegeven, brengt extra kosten met zich mee. De Kapstok biedt programma's aan op het gebied van arbeidstraining en -oriëntatie in samenwerking met onder andere het UWV en omliggende gemeentes. Een bijkomend voordeel is dat door de opbrengsten van deze trajecten het

aanbod meer gedifferentieerd kan zijn en dat er intensiever samengewerkt wordt met netwerkpartners.

Dit schoolplan beschrijft ons beleid voor de periode 2012-2016. Het geeft aan hoe wij ons als school willen profileren en verbeteren.

Ons schoolplan als onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus

In dit schoolplan wordt vastgesteld wat De Kapstok in deze planperiode wil bereiken en hoe we dat willen aanpakken. Vervolgens wordt dit schoolplan uitgewerkt in actieplannen, die vervolgens uitgevoerd, bijgesteld en geborgd zullen worden met behulp van de kwaliteitszorgmonitor van Cadenza onderwijsconsult, waarmee de vierjaarlijkse cyclus wordt afgerond. Voor de uitwerking van de kwaliteitszorg wordt gebruik gemaakt van de Deming-cyclus (PDCA; zie ook hoofdstuk 7).

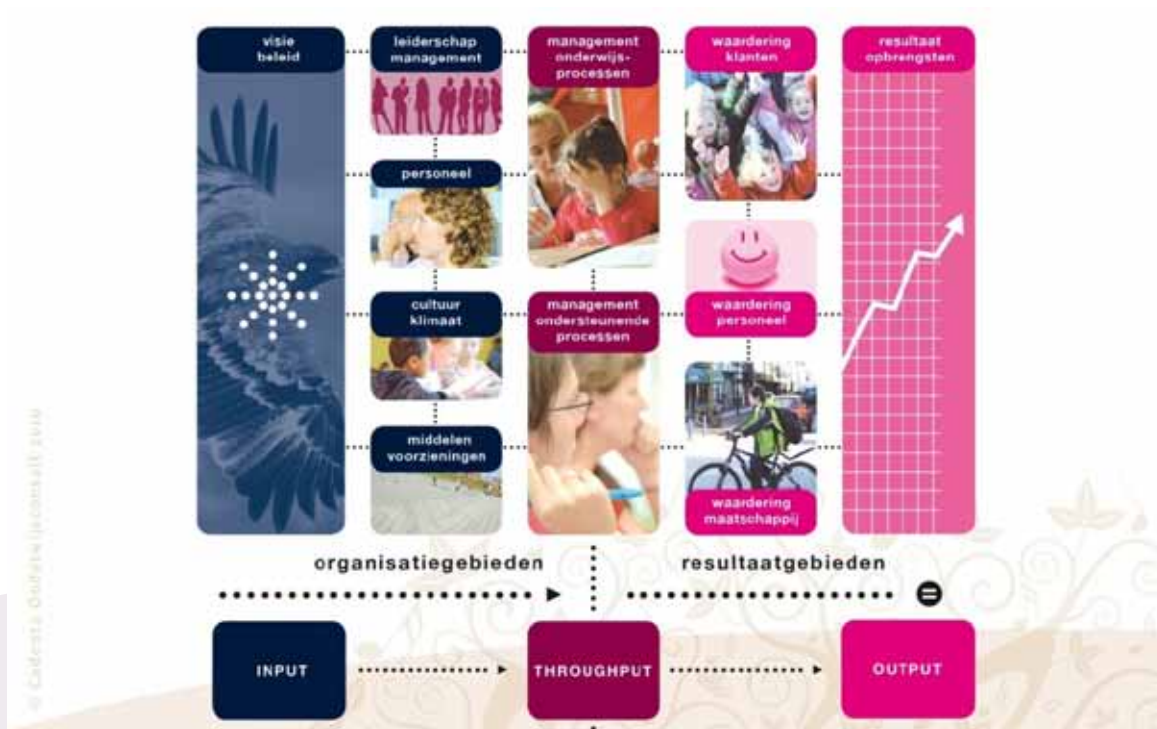
Er is voor het opstellen van het schoolplan gebruik gemaakt van diverse materialen: het gaat om het schoolplan 2009-2012, De Kapstokgids 2011-2012, het Organisatieschema april 2011 en de diverse informatiefolders van de verschillende afdelingen van De Kapstok. Daarnaast is gebruik gemaakt van het Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015.

Opzet van dit schoolplan

Dit schoolplan is ingedeeld naar de domeinen van het INK-model. De domeinen van het INK-model vormen de basis voor de structuur en opbouw van ons schoolplan. Het INK-model bevat de volgende domeinen die van belang zijn voor een goede organisatie:

1. Visie en beleid
2. Leiderschap en management
3. Personeel
4. Cultuur en klimaat
5. Middelen en voorzieningen
6. Management van primaire onderwijsprocessen
7. Management van secundaire onderwijsprocessen
8. Waardering (leerlingen en ouders, personeel, maatschappij)
9. Resultaten en opbrengsten
10. Planning





In dit schoolplan beschrijven we per domein wat onze visie is op het domein, waar we nu staan en waar we naartoe willen, en ten slotte de beleidsvoornemens voor de komende vier jaar.

Voor ieder domein worden de volgende twee vragen uitgewerkt:

1. Wat is onze visie op dit domein?
Hierbij wordt onze visie op het domein uitgewerkt. Waar nodig wordt geschetst binnen welke wettelijke kaders en opdrachten er geopereerd wordt en welke keuzes in ons beleid gemaakt worden en waarom.
2. Waar staat De Kapstok nu en wat wil De Kapstok bereiken?
In dit schoolplan worden de resultaten per domein weergegeven. Daarna worden de doelstellingen beschreven waar De Kapstok de komende planperiode aan wil werken.

Met dit schoolplan willen we de interne consistentie waarborgen tussen de documenten die al opgesteld zijn in de eerdere fasen van de vierjarige cyclus (onder andere schoolprofiel en zelfevaluatie-rapport van Beekveld & Terpstra, 2012) en die nog opgesteld moeten worden (actieplannen). In hoofdstuk 7 wordt nader ingegaan op het kwaliteitsbeleid.

Procedure vaststelling

De conceptversie van dit schoolplan, in het bijzonder de beleidsvoornemens en doelstellingen voor de komende planperiode, is besproken met het managementteam (MT). Deze besprekingen hebben in de periode september tot en met december 2012 plaatsgevonden. Naar aanleiding van de besprekingen zijn de definitieve beleidsvoornemens vastgesteld en is deze definitieve versie van het schoolplan 2012-2016 in januari 2013 tot stand gekomen. Het plan is ter instemming voorgelegd aan de MR en toegezonden aan het bovenschools management en de inspectie.

Voortgang en evaluatie van de uitvoering

Het schoolplan heeft een looptijd van vier jaar. In het laatste jaar van deze 4-jarige cyclus (2012-2016) wordt de uitvoering van het plan door de algemeen directeur, de kwaliteitszorgmedewerkers, het MT en het schoolteam geëvalueerd. De uitkomsten daarvan hebben invloed op het schoolplan voor de volgende periode. Elk schooljaar zal er een tussentijdse evaluatie plaatsvinden (einde van het schooljaar), zodat waar nodig de actieplannen bijgesteld kunnen worden. Zo blijft de schoolontwikkeling realistisch en werkbaar. De conclusies worden op schrift gesteld en aan de MR en het bestuur verzonden. Elk jaar wordt er een nieuwe jaarplanning opgesteld op basis van dit schoolplan en de evaluatie. Om de voortgang van de uitvoering continu te kunnen monitoren zijn de prestatie-indicatoren met bijbehorende doelstellingen in een kwaliteitszorgmonitor geplaatst.

Doelgroepen en verspreiding

Met dit strategische document voldoet De Kapstok aan de wettelijke verplichting tot het opstellen van een schoolplan. Het is beschikbaar voor de eigen medewerkers, maar ook voor niet-medewerkers die meer willen weten over De Kapstok en het beleid waar wij voor staan. Het is op te vragen via onze website.

Ondanks het feit dat het een wettelijke verplichting is, is het voor ons tevens een stimulans om planmatig aan de slag te gaan met het integrale schoolkwaliteitsbeleid. De doelen die wij daarbij gesteld hebben zijn voor ons van groot belang. Op basis hiervan kunnen wij in de juiste richting blijven werken aan De Kapstok.

Wij willen met dit schoolplan duidelijk inzicht geven in onze ambities. Mocht u toch nog vragen, opmerkingen of suggesties hebben, dan horen wij dat graag!

Namens het team,
Leo Lammerink
Algemeen directeur



Inhoud

Vooraf	2
Ons schoolplan als onderdeel van de kwaliteitszorgcyclus	3
Opzet van dit schoolplan	3
Procedure vaststelling	4
Voortgang en evaluatie van de uitvoering	5
Doelgroepen en verspreiding	5
Inhoud	6
Inleiding: De Kapstok	8
Naam	8
Doelgroep	8
Team	8
Organisatie	9
Huisvesting	9
Identiteit	9
Kerntaak: Waar staat De Kapstok voor?	9
1 Visie en beleid	11
1.1 Wat is onze visie op het domein Visie en beleid?	11
1.1.1 Missie en visie	11
1.1.2 Strategie	11
1.1.3 Ambitie	11
1.1.4 Beleidsvorming	11
1.1.5 Externe ontwikkelingen	12
1.1.6 Passend Onderwijs	12
1.1.7 Toezichtkader inspectie	12
1.1.8 Bezuinigingen in het onderwijs en de werkvoorziening	12
1.1.9 Toekomst van de school	13
1.2 Waar staan we nu en wat willen wij bereiken?	13
1.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012	13
1.2.2 Doelen 2012-2016	13
2 Leiderschap en management	14
2.1 Wat is onze visie op het domein Leiderschap en management?	14
2.1.1 Leiderschap	14
2.1.2 Management	14
2.2 Waar staan wij nu en wat willen wij bereiken?	14
2.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012	14
2.2.2 Doelen 2012-2016	15
3 Personeel	16
3.1 Wat is onze visie op het domein Personeel?	16
3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	16
3.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012	16
3.2.2 Doelen 2012-2016	17
4 Cultuur en klimaat	19
4.1 Wat is onze visie op het domein Cultuur en klimaat?	19
4.1.1 Protocol de Veilige school	19
4.1.2 Leerlingen	20
4.1.3 Professionele cultuur	20
4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	20
4.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012	20
4.2.2 Doelen 2012-2016	21

5	Middelen en voorzieningen	22
5.1	Wat is onze visie op het domein Middelen en voorzieningen?	22
5.1.1	Huisvesting en uitrusting	22
5.1.2	Financiën	22
5.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	23
5.2.1	Kwaliteitsonderzoek 2012	23
5.2.2	Doelen 2012-2016	23
6	Management van primaire onderwijsprocessen	24
6.1	Wat is onze visie op het domein Management van onderwijsprocessen?	24
6.1.1	Kerdoelen voor het VSO	24
6.1.2	Handelingsgerichte Diagnostiek	25
6.1.3	Leerstofaanbod en begeleiding	26
6.1.4	Leertijd	27
6.2	De afdelingen	27
6.2.1	Techniek	27
6.2.2	Dienstverlening	29
6.2.3	Arbeidstraining	31
6.2.4	De Passage	34
6.3	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	36
6.3.1	Kwaliteitsonderzoek 2012	36
6.3.2	Doelen 2012-2016	36
7	Management van secundaire processen	38
7.1	Wat is onze visie op het domein Management van ondersteunende processen?	38
7.1.1	Kwaliteitszorg	38
7.1.2	Leerlingenzorg	40
7.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	40
7.2.1	Kwaliteitsonderzoek 2012	40
7.2.2	Doelen 2012-2016	41
8	Waardering	42
8.1	Wat is onze visie op het domein Waardering?	42
8.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	42
8.2.1	Kwaliteitsonderzoek 2012	42
8.2.2	Doelen 2012-2016	43
9	Resultaat en opbrengsten	45
9.1	Wat is onze visie op het domein Resultaat en opbrengsten?	45
9.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	45
9.2.1	Kwaliteitsonderzoek 2012	45
9.2.2	Doelen 2012-2016	45
10	Resultaat en opbrengsten	47
10.1	Thema's	47
10.2	Planning in tijd	50

Inleiding: De Kapstok

" Groot door Kleinschaligheid "

Naam

Het woord 'Kapstok' is bekend sinds 1669.

Het is een lat (stok) om een mantel aan te hangen. Kap komt van het Latijnse 'cappa', dat mantel betekent. Zo is het ook met De Kapstok: een lat, een overkoepelende organisatie, waaronder diverse afdelingen 'hangen' die elkaar aanvullen en samen een geheel vormen.

Doelgroep

De school biedt momenteel onderwijs aan ca. 405 jongeren uit de regio Twente. De Kapstok wil open staan voor alle moeilijk bemiddelbare jongeren met een afstand naar de arbeidsmarkt die binnen de grenzen van De Kapstok op te vangen zijn. De orthopedagogen begeleiden het leerlingenproces vanaf de intake tot aan de uitstroom naar vervolgonderwijs, (eventueel gesubsidieerde) arbeid of eventueel dagbesteding bij tussentijdse uitstroom.

Voorwaarden voor jongeren om bij De Kapstok te kunnen starten:

1. Beschikken over de volgende competenties of zijn in staat deze aan te leren:
 - Opdrachten en gezag accepteren, bestuurbaar zijn
 - Een bepaalde tijd achter elkaar door kunnen werken
 - Tijdens werktijd geen andere dingen gaan doen, ook al laat de situatie dat toe
 - Hetzelfde werk willen blijven doen, ook als de leerling dit werk al kent/kan
 - Geen agressie vertonen voor of tijdens schooltijd
 - Geen drugs gebruiken voor of tijdens schooltijd
 - Om kunnen gaan met veranderingen, omschakelen, flexibel zijn
 - Om kunnen gaan met feedback (niet boos worden, niet wegwuiven).
2. Enige mate van inzicht hebben in eigen (on)mogelijkheden.
3. Beschikken over bepaalde cognitieve capaciteiten. Er is niet zozeer een IQ-ondergrens, maar niet alle leerwerktrajecten zijn geschikt voor leerlingen met een IQ <75, dus graag overleg hierover.
4. Minimaal 15 jaar zijn, bij voorkeur 16, i.v.m. diverse opleidingstrajecten.

Contra-indicatie: extreem externaliserend gedrag. We werken met gereedschap waarmee je elkaar kunt verwonden en met producten in opdracht van derden.

Proefplaatsingen, snuffeldagen en rondleidingen zijn altijd mogelijk om te kijken of de leerling past binnen De Kapstok. Bij twijfel of een leerling geschikt is voor De Kapstok kan de leerling vrijblijvend besproken worden in het stafoverleg.

Team

Het team van De Kapstok bestaat uit ongeveer 114 personen: leerkrachten, technisch assistenten, een ondersteunend team en een managementteam. Een deel van hen werkt parttime. Ieder personeelslid zet zich maximaal in om jongeren zich optimaal te laten ontwikkelen. De Kapstok is trots op het team, dat de leerlingen ervaringsgericht onderwijs aanbiedt op een professionele en betrokken wijze.

Organisatie

De Kapstok Leerwerktrajecten verzorgt de Arbeidsmarkt Gerichte Leerweg binnen Attendiz die een eigen algemeen directeur heeft. Hij is verantwoordelijk voor de organisatie als geheel. Per afdeling of onderdeel daarvan is een directeur verantwoordelijk. De algemeen directeur maakt onderdeel uit van de VSO-divisie en het kern MT van Attendiz en legt op dit niveau verantwoording af aan de bestuurder van Attendiz. De Kapstok is onderverdeeld in vier verschillende afdelingen:

1. Techniek
 - a) De Bako
 - b) De Basis
 - c) De Koppeling
 - d) Autoclean
2. Dienstverlening
 - a) 't Tuindorp
 - b) De Bakkerij
 - c) De Stijgbeugel
 - d) Erve Olde Meule
3. Arbeidstraining
 - a) Mota
 - b) De Werkplaats
 - c) De Opstap
4. De Passage
 - a) School VSO-ZMOK
 - b) Leerwerktrajecten

Huisvesting

De Kapstok heeft een hoofdlocatie in Hengelo. Daarnaast zijn de verschillende afdelingen en onderdelen op 13 locaties verspreid over Hengelo, Almelo, Enschede, Markelo en Oldenzaal. De nevenvestigingen zijn zo ingericht dat de jongere volledig opgeleid kan worden, op het gebied van zowel theorie als praktijk, zodat hij goed toegerust is om zo zelfstandig mogelijk te functioneren op de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt.

Identiteit

De Kapstok heeft niet een specifieke identiteit waarmee de school zich profileert. Wel wordt er van zowel medewerkers als leerlingen een respectvolle opstelling verwacht. Andere belangrijke aspecten zijn:

- Ieder mens is uniek
- Iedereen moet in zijn waarde gelaten worden en heeft behoefte aan waardering
- Iedereen mag er zijn en heeft recht op een eigen plek.

Kerntaak: Waar staat De Kapstok voor?

Wij willen jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toeleiden naar een passende plaats op de arbeidsmarkt en voorbereiden op participatie in de maatschappij, rekening houdend met hun mogelijkheden en beperkingen. Dit bereiken wij door de jongere individueel te begeleiden en hun de mogelijkheid te bieden arbeidservaring op te doen en technische, sociale en maatschappelijke vaardigheden aan te leren.

Het beleid is er op gericht om het goede van onze opbrengsten verder uit te bouwen en inspirerend vorm te geven aan nieuwe ontwikkelingen.

Schoolgegevens

Bevoegd gezag: Attendiz

Algemeen directeur: Leo Lammerink

Schooltijden: zie schoolgids

Aantal leerlingen: 332

Aantal jongeren via inkooptrajecten 76

Aantal leerkrachten: 24

Overig personeel:

Technisch assistent: 75

Administratief medewerker: 3

Overig: 14



1 Visie en beleid

'Iedere leerling verdient een passende plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs'

1.1 Wat is onze visie op het domein Visie en beleid?

Zoals in bovenstaande wordt aangegeven vindt De Kapstok dat iedere leerling een passende plek verdient op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Binnen de reguliere maatschappelijke kaders is dit niet gelukt en daarom kiest De Kapstok een andere aanpak in het begeleiden van deze leerlingen.

1.1.1 Missie en visie

Vanuit de missie dat iedere leerling de kans moet krijgen te slagen in het vinden van een passende plek op de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt of in het vervolgonderwijs, werkt De Kapstok samen met instanties als (jeugd)hulpverlening, UWV, gemeenten en andere betrokkenen die ook een rol spelen in de ontwikkeling van de jongere. Door individueel, praktijkgericht en vaak op een bedrijfsmatige wijze te begeleiden, wordt het mogelijk gemaakt deze passende plek te vinden.

Onze visie is dat door te werken aan het verminderen/wegnemen van sociaal-emotionele belemmeringen of het leren omgaan met deze belemmeringen/ beperkingen, de basis wordt gelegd om de gedragsproblematiek naar de achtergrond te verschuiven. Leerlingen worden daarmee in staat gesteld om te participeren in de maatschappij.

1.1.2 Strategie

Door een individuele aanpak in branchegerichte cursussen en opleidingen verwerven de deelnemers de benodigde competenties. Onderwijs wordt zo veel mogelijk op maat gemaakt. Door de bedrijfsmatige setting sluiten de onderwijstijden zo nauw mogelijk aan bij de branchegerelateerde werktijden. Zo worden de leerlingen nog beter voorbereid op de arbeidsmarkt.

1.1.3 Ambitie

De Kapstok Leerwerktrajecten wil in de regio Twente het expertisecentrum worden voor de arbeidsmarktgerichte leerweg. De Kapstok werkt al jaren nauw samen met UWV, gemeenten, reïntegratiebedrijven en andere hulpverleningsinstanties en wil hier ook de komende jaren in blijven investeren om de leerwerktrajecten verder te ontwikkelen. De aansluiting tussen school en arbeid kan bij sommige beroepssectoren verbeterd worden, waardoor de leerlingen nog beter toegeleid worden naar de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt. Daarmee sluit de ambitie aan bij de visie van Attendiz om kwalitatief hoogwaardig ketenpartnerschap uit te dragen in de educatieve infrastructuur in de regio.

1.1.4 Beleidsvorming

De Kapstok heeft ervoor gekozen om de beleidsvorming gestalte te geven met behulp van het INK-managementmodel. De keuze van dit model is op stichtingsniveau door Attendiz gedaan. In het INK-managementmodel zijn de verschillende aandachtsgebieden in hun onderlinge samenhang weergegeven. De aandachtsgebieden beslaan alle aspecten die voor de besturing van de school van belang zijn. Ruwweg wordt hierbij onderscheid gemaakt in twee soorten aandachtsgebieden: de organisatiegebieden en de resultaatgebieden. In de

organisatiegebieden wordt het functioneren van de school beschreven; in de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten aangegeven. De samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' bepaalt de mate waarin wij als school in staat zijn om te leren verbeteren en excelleren.

De geformuleerde beleidsvoornemens in dit schoolplan zullen de komende jaren gefaseerd worden opgenomen in de jaarplannen en door werkgroepen worden uitgewerkt in actieplannen. Voor de concrete uitwerking van alle beleidsvoornemens passen we de Deming-cyclus toe (plan-do-check-act).

De beleidsvorming van De Kapstok is ingekaderd in het beleid van Attendiz als overkoepelende organisatie.

1.1.5 Externe ontwikkelingen

Doordat De Kapstok zich wil gaan profileren als expertisecentrum op het gebied van de Arbeidsmarkt gerichte leerweg is het van belang om in te spelen op externe ontwikkelingen.

1.1.6 Passend Onderwijs

In 2014 wordt een nieuw stelsel voor Passend Onderwijs ingevoerd. Hierin staat de gedachte van de zorgplicht centraal. Het huidige complexe regelstelsel voor speciale leerlingenzorg wordt sterk gedereguleerd. De scholen en hun besturen krijgen de verantwoordelijkheid om voor alle leerlingen, ongeacht de beperking, een passend onderwijsaanbod te realiseren. Wanneer een school dit aanbod niet volledig zelf kan verzorgen, kan het ook in overleg met andere scholen/ besturen gerealiseerd worden. Hiermee is de samenwerking niet vrijblijvend, maar integraal onderdeel van de zorgplicht.

Scholen en besturen krijgen een hoge mate van vrijheid in de wijze waarop zij de leerlingenzorg willen organiseren. Met het oog op een evenwichtige sturing wordt de positie van de ouders versterkt, zowel wat betreft de ondersteuning van individuele ouders, als collectief. Ook de bekostigingssystematiek en de indicatiestelling worden sterk vereenvoudigd en wordt het toezichtkader van de inspectie aangepast.

1.1.7 Toezichtkader inspectie

De inspectie legt steeds meer nadruk op opbrengstgericht werken. Wij zijn daarom ook hard aan het werk om de leeropbrengsten op onze school te verhogen. Daarvoor willen we stevig investeren in onze leerlingenzorg en het instructiegedrag van leerkrachten. Als school streven wij ernaar om onze leerlingen zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen. Wij willen meer opbrengstgericht en planmatig werken. Dit betekent dat we de ontwikkelingsperspectieven afstemmen op de individuele leerling en resultaten analyseren om zo tussentijds te kunnen bijstellen.

1.1.8 Bezuinigingen in het onderwijs en de werkvoorziening

We merken duidelijk dat er bezuinigingen in het onderwijs doorgevoerd worden. Er komt minder geld binnen dan voorheen en dat leidt ertoe dat er nadrukkelijk gestuurd wordt op de besteding van de beschikbare middelen. Overschrijdingen op onze schoolbegroting worden steeds minder geaccepteerd en extra middelen worden minder snel beschikbaar gesteld. Dit trekt uiteraard een wissel op onze financiële ruimte, en daar zullen we rekening mee moeten houden.

Er zijn door De Kapstok programma's ontwikkeld op het gebied van arbeidstraining en -oriëntatie die in samenspraak met het UWV en de gemeentes worden uitgezet. Een voordeel hiervan is dat het aanbod meer gedifferentieerd kan worden en de samenwerking met netwerkpartners intensiever wordt. Daarmee wordt aangesloten bij de wens van Attendiz om kwalitatief hoogwaardig partnerschap in de educatieve sector te zijn.

1.1.9 Toekomst van de school

In de toekomst blijven leerwerktrajecten nodig voor alle moeilijk bemiddelbare jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De ontwikkelingen in het kader van Passend Onderwijs maken dat er goed gekeken moet worden naar het onderwijs. De Kapstok erkent het belang van kwalitatief goed onderwijs. Het onderwijs staat voor de complexe taak om voor iedere leerling een optimale balans te bewerkstelligen tussen maatwerk enerzijds en anderzijds herkenbaarheid voor derden van de behaalde onderwijsresultaten.

1.2 Waar staan we nu en wat willen wij bereiken?

1.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) blijkt dat de school zich in positieve zin onderscheidt op de diverse onderdelen die behoren bij het domein Visie en Beleid. De kwaliteit wordt als positief ervaren en scoort gemiddeld gezien vergelijkbaar met andere interne VSO-scholen.

1.2.2 Doelen 2012-2016

De Kapstok wil de kwaliteit behouden en verbeteren. De brede ontwikkeling van leerlingen moet sterk verankerd blijven binnen het onderwijs en in overeenstemming zijn met de kerndoelen en het toezichtkader van de inspectie.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Profilering, ambitieus

Er is beleid opgesteld ten aanzien van het werken met onderwijsarrangementen.

Beleid, integraal en cyclisch

Het management werkt aantoonbaar op basis van een vierjarige meerjarenbeleidscyclus en de daarvan afgeleide eenjarige beleidscyclus.

Profilering, ambitieus

De Kapstok profileert zich als een expertisecentrum voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Kapstok is een school voor de arbeidsmarktgerichte leerweg, met goede doorstroommogelijkheden naar de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt en het MBO.

2 Leiderschap en management

'De Kapstok is van ons allen'

2.1 Wat is onze visie op het domein Leiderschap en management?

2.1.1 Leiderschap

Attendiz heeft gekozen voor integraal leiderschap, omdat dit bepalend is voor het realiseren van de gezamenlijke doelen. Attendiz wil een lerende en professionele organisatie zijn die resultaatgericht werkt en zich richt op (meetbare) opbrengsten. Door het op elkaar afstemmen en coördineren van de taken, activiteiten, middelen, processen en structuren, versterken ze elkaar en leidt dit tot het realiseren van de doelen (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

De Kapstok heeft dit jaar de ambitie uitgesproken om een lerende en professionele organisatie te zijn. Leren is het creëren van kennis. Begin 2013 wordt De Kapstokacademie opgericht, waarin men van en met elkaar gaat leren, met direct toepasbare praktische onderwerpen. Het doel hiervan is om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

2.1.2 Management

De Kapstok wordt centraal aangestuurd door een algemeen directeur met daaronder een aantal directeuren. Elke afdeling van De Kapstok wordt bestuurd door een directeur. Samen met een afgevaardigde van het Staf (orthopedagogen, psychodiagnostisch medewerkers en schoolmaatschappelijk werk) vormen zij het managementteam van De Kapstok.

Het management heeft in de loop van de schoolplanperiode 2008-2012 een verandering ondergaan. Er zijn onderdelen gefuseerd en de invulling ervan is veranderd. De Kapstok bestaat daardoor nog uit vier verschillende afdelingen die onderling nauw met elkaar samenwerken. Binnen De Kapstok is het managementteam integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van het gekozen beleid. Daarbinnen wordt intensief samengewerkt en worden besluiten genomen.

De Kapstok maakt een gestage ontwikkeling door op het gebied van professionalisering en een open communicatie daarin is belangrijk. Door verandering van de managementstructuur is er nog niet altijd voldoende duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en taken per afdeling. Hier zal meer vorm aan gegeven dienen te worden.

2.2 Waar staan wij nu en wat willen wij bereiken?

2.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komen voor het domein Leiderschap en management naar voren dat er nog geen eenduidigheid is in de formulering en uitvoering van het beleid op de verschillende leerwerktrajecten. Ondanks dit gegeven is men toch positief ten aanzien van het functioneren van de directie.

2.2.2 Doelen 2012-2016

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Toegankelijkheid, transparant

Er is sprake van eenduidigheid in de formulering en uitvoering van beleid.

Toegankelijkheid, transparant

90% van de medewerkers vindt de werkprocessen (lesgeven, zorg, kwaliteitszorg, zorgstructuur, OP, instructiegedrag) duidelijk omschreven en uitvoerbaar.

Toegankelijkheid, inspraak en andere input

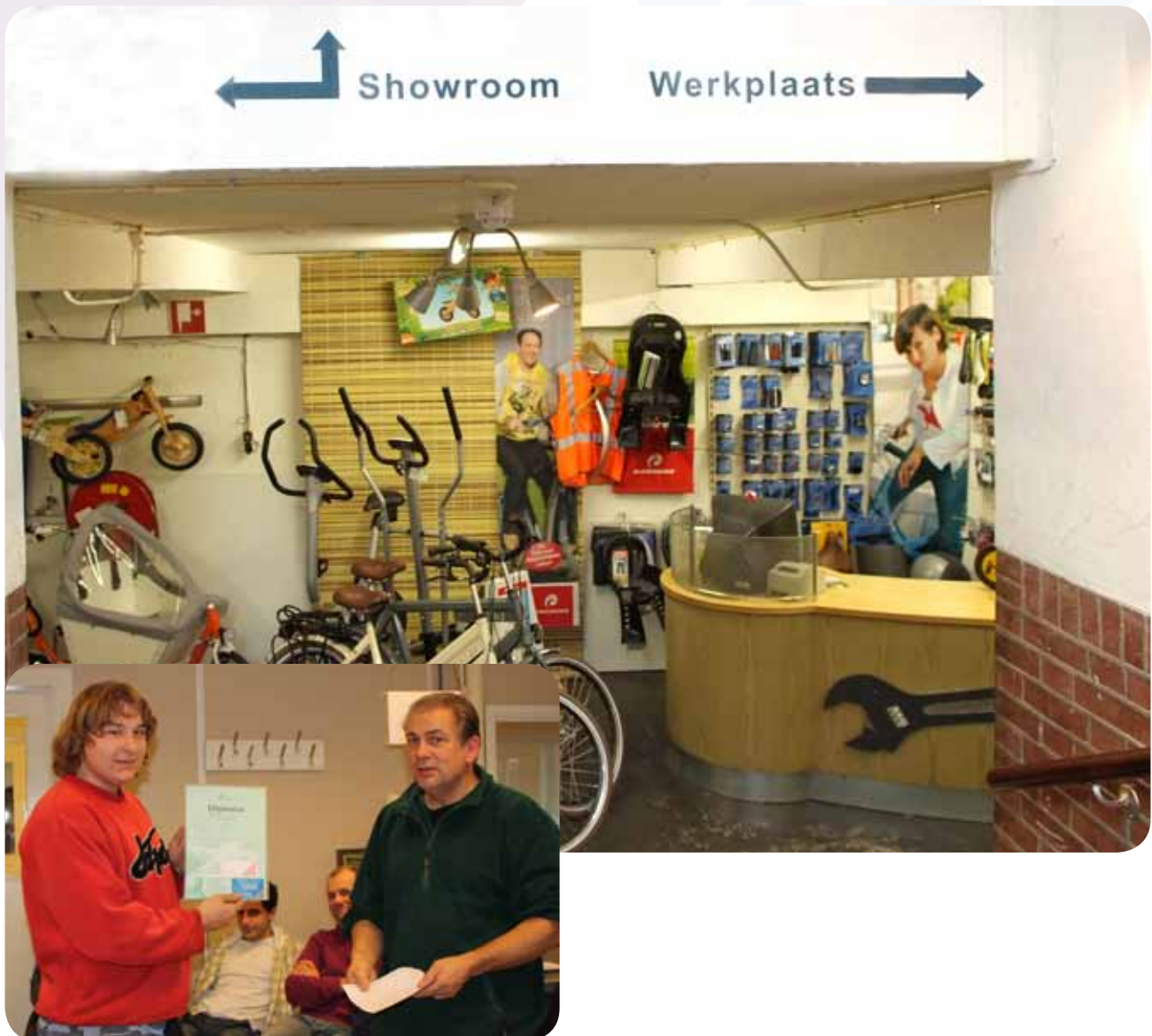
Het management bevordert het goed functioneren van de (G)MR en betreft de (G)MR bij de toetsing van het beleid.

Lef, inspirerend

90% van de medewerkers geeft aan het management stimulerend en ondersteunend te vinden.

Ontwikkeling, gekwalificeerd

Het management is aantoonbaar gekwalificeerd.



3 Personeel

'Versterken van de professionaliteit voor beter onderwijs'

3.1 Wat is onze visie op het domein Personeel?

Een van de speerpunten van Attendiz is het versterken van de expertiseontwikkeling in de regio Twente, met als resultaat het verbeteren van opbrengsten en opbrengstgericht onderwijs. Een belangrijke succesfactor hiervoor is goed geschoold personeel. Het Integraal Personeelsbeleid (IBP), dat in het kader van de invoering van de WET BIO gestalte heeft gekregen, biedt ondersteuning bij het monitoren van de resultaten. Attendiz gaat zich de komende jaren sterk maken voor beleid op het gebied van competentie management, formatiebeleid, functiebouwwerk, functiemix, vervangingsbeleid, mobiliteit en ziekteverzuim (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

De Kapstok wil een organisatie zijn die samen met alle betrokkenen (onder wie de jongere zelf!) moeilijk bemiddelbare jongeren naar een arbeidsplek begeleiden. In toenemende mate wordt hierin gevraagd dat er beredeneerd, planmatig en transparant wordt gewerkt.

Er is sprake van een gestage ontwikkeling op het gebied van de professionaliteit van de school in het algemeen en de medewerker in het bijzonder. Een belangrijke ambitie aangaande de professionaliteit van de medewerkers is het versterken van het planmatig handelen en opbrengstgericht werken.

Daarnaast kan de pedagogische omgang met de jongeren meer worden uitgebuit en geprofessionaliseerd (bijvoorbeeld door meer afstemming met hulpverlening die meer zicht heeft op de soms ingewikkelde leefsituatie van de jongeren). Het gericht werken aan sociaal-emotionele doelen (versterken van motivatie en zelfvertrouwen) verdient expliciete aandacht.

Tevens willen we opbrengsten en resultaten van het onderwijs beter leren analyseren en op basis daarvan verder richting geven aan het dagelijks handelen. De ontwikkelingsperspectieven zijn nog niet altijd richtinggevend voor het handelen van de docent, en dit zou moeten veranderen.

Daarnaast vinden we het van belang dat het multidisciplinair samenwerken wordt versterkt.

Om dit alles vorm te geven wordt er vanaf het schooljaar 2013 een eigen Academie opgericht, waarin het personeel de mogelijkheid krijgt om zich verder te professionaliseren op de gebieden die De Kapstok belangrijk vindt.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

3.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Personeel naar voren, dat we over het algemeen tevreden zijn over de arbeidsomstandigheden op school. Daarin scoort het onderwijsgevend personeel positiever dan de specialisten. Dit is vergelijkbaar met de andere interne VSO-scholen. Het management scoort over het algemeen minder positief ten opzichte van de andere VSO-scholen.

Medewerkers zijn in staat elkaar aan te spreken op hun verantwoordelijkheden en resultaten. De specialisten zijn hierover samen met het management gematigd positief.

De school maakt goed gebruik van de talenten van medewerkers. Het OOP is van mening dat de scholing niet altijd aansluit bij hun behoeften.

3.2.2 Doelen 2012-2016

De school wil meer planmatig en doelgericht gaan werken. Door het starten van een eigen academie ter professionalisering van de medewerker, wordt ingegaan op de behoefte van het personeel om zich meer te kunnen ontwikkelen. Binnen de academie zal er ook aandacht zijn voor het OOP, zodat ook zij de mogelijkheid krijgen om zich specifiek te ontwikkelen op hun eigen expertise.

Tevens is het zaak om de competenties van de individuele medewerker in kaart te brengen en af te zetten tegen wat nodig is voor de functies binnen De Kapstok. Door medewerkers op de juiste plaats te zetten, zal de tevredenheid toenemen.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Ontwikkeling, scholing

95% van het personeel van De Kapstok heeft de modules van de Kapstokacademie succesvol afgerond.

Ontwikkeling, scholing

80% van de medewerkers ervaart de geboden scholing en ontwikkeling als zinvol.

Ontwikkeling, scholing

95% van de medewerkers OOP vindt dat de scholing aansluit bij hun behoeften.

Ontwikkeling, coaching en ondersteuning

90% van de nieuwe medewerkers vindt dat ze goed begeleid wordt en ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.

Ontwikkeling, coaching en ondersteuning

80% van de specialisten VSO ervaart voldoende coaching en ondersteuning om de fysieke en mentale werkdruk niet te hoog te laten oplopen.

Ontwikkeling, bekwaamheidsdossier

90% van de medewerkers is tevreden over de implementatie van de 3-jaarlijkse gesprekkencyclus (waaronder de 360 graden feedback).

Ontwikkeling, instructiegedrag

80% van de medewerkers scoort een voldoende voor instructiegedrag.

Betrokkenheid, enthousiast

80% van de medewerkers waardeert Attendiz als werkgever met "goed".

Betrokkenheid, uitdragen

Alle medewerkers tonen zich ambassadeur van De Kapstok.

Competentie, competent

Alle medewerkers beschikken over voldoende competenties op het gebied van het leren en het ontwikkelen van leerlingen met gedragsproblemen en psychiatrische problemen en kunnen dit toepassen in de praktijk.



4 Cultuur en klimaat

'De Kapstok is een leerwerktraject waar iedereen welkom is'

4.1 Wat is onze visie op het domein Cultuur en klimaat?

Attendiz wil een slagvaardige- en lerende organisatie zijn met verantwoordelijkheden laag in de organisatie en met een professionele cultuur. Cultuur en klimaat en een goed communicatieplan horen bij elkaar. Communicatie moet een volwaardige plek krijgen binnen Attendiz en in het onderwijsveld. Communicatie als middel om interne processen te verbeteren, maar ook om te komen tot transparantie en een goede samenwerking in de regio (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

Een succesvolle schoolcultuur begint in een goed georganiseerde school. Een school die proactief de uitdagingen van de toekomst verkent en zich eigen maakt. De Kapstok wil een lerende organisatie zijn. De bedoeling is om via een zo plat mogelijke organisatie taken en verantwoordelijkheden te spreiden. De betrokkenheid kan hierdoor toenemen en door het krijgen- en nemen van verantwoordelijkheden zullen opbrengsten eerder behaald kunnen worden.

Hierbij hoort natuurlijk het gezamenlijk onderschrijven van kernwaarden als respect en begrip voor elkaar en het hooghouden van algemeen maatschappelijk aanvaarde normen, waarden en omgangsvormen.

Via het leren met elkaar, van elkaar en aan elkaar wordt er een professionele cultuur mogelijk gemaakt. Hierbij hoort het nemen van verantwoordelijkheid, het kritisch kijken naar- en reflecteren op eigen gedrag, praten met elkaar en niet over elkaar en het daaruit voortvloeiende openstaan om van elkaars kwaliteiten te leren en van die kwaliteiten optimaal gebruik te maken.

Een goede communicatie is niet vanzelfsprekend. Open en transparant zijn en handelen is moeilijk. Om dit mogelijk te maken is een veilige school een vereiste. De Kapstok is zich hiervan bewust en heeft hiervoor het protocol De Veilige school.

4.1.1 Protocol de Veilige school

Om het leefklimaat en daarmee ook de onderwijskansen binnen De Kapstok te beschermen en te bevorderen, heeft De Kapstok schoolregels en handelingsadviezen opgesteld voor de leerlingen en de medewerkers. Deze zijn samengevat in het Protocol 'de Veilige school'. In dit protocol worden handelingsadviezen gegeven die de medewerkers van De Kapstok meer structuur bieden. Er worden richtlijnen geboden met betrekking tot de inschakeling van de politie, de afdeling leerplicht of andere externen.

Daar waar sprake is van ongewenste of verboden gedragingen door leerlingen wordt consequent en adequaat gereageerd.

4.1.2 Leerlingen

De leerlingen komen natuurlijk naar school om te leren. Voor de leerlingen van De Kapstok is leren niet altijd een vanzelfsprekendheid. Onze leerlingen hebben te maken met zeer complexe leerbehoeften.

Medewerkers gaan in de eerste plaats voor een veilig pedagogisch klimaat dat zich kenmerkt door duidelijkheid in regels en aanpak. De omgang tussen medewerkers en leerlingen is op basis van wederzijds respect.

4.1.3 Professionele cultuur

Een professionele schoolcultuur vinden we belangrijk bij De Kapstok. Multidisciplinair samenwerken en het met elkaar delen van de visie draagt bij aan deze professionalisering. Open communiceren en de mogelijkheid om elkaar aan te spreken op het functioneren zijn een belangrijke voorwaarde hiervoor. Deze vaardigheden worden ook geoefend in de modules Professioneel Handelen en Werken als mentor van De Kapstokacademie.

Vanaf 2013 start Attendiz met een verbeterde gesprekkencyclus.

4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

4.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Cultuur en Klimaat naar voren dat er sprake is van een goed werkklimaat binnen de school. Onderling samenwerken gaat goed. De enige opvallende scores liggen bij het management. Zij vinden dat het functioneren van het personeel en de collegialiteit aandachtspunten zijn.

Het pedagogisch klimaat scoort ook hoog. Leerlingen worden volgens het personeel positief benaderd en er heerst een respectvolle houding onderling. De scores zijn vergelijkbaar in relatie tot de andere VSO-scholen.

Opvallend bij de resultaten van de overlegstructuren en de MR zijn dat het onderwijsgevend personeel en de specialisten lager scoren dan het management en het OOP. De laatste twee scoren gemiddeld ook veel hoger in vergelijking met andere VSO-scholen. Een mogelijke oorzaak is dat de MR van De Kapstok de laatste jaren pas daadwerkelijk in ontwikkeling is gekomen, daarvoor was er alleen een MR vanuit de gehele stichting.

Over de bereikbaarheid van school is er een grote tevredenheid bij de medewerkers. Een aandachtspunt is het op tijd op school komen van de leerlingen.

Ondanks het feit dat er een protocol is ten aanzien van veiligheid op school, is het management nog niet tevreden met de daadwerkelijke uitvoering hiervan. Dit zal dan ook een belangrijk aandachtspunt zijn.

Ondanks het feit dat communicatie in een aantal andere punten minder goed naar voren komt, komt nadrukkelijk naar voren dat de informatievoorziening juist heel goed is. Een aandachtspunt is het op tijd aankondigen van veranderingen voor de medewerkers OOP.

4.2.2 Doelen 2012-2016

De Kapstok wil een professionele cultuur, waarin samenwerken en van en met elkaar leren centraal staat. Daarnaast moet de veiligheid van medewerker en leerling gewaarborgd zijn.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Communicatie, effectief en duidelijk

90% van de medewerkers ervaart vanuit het management naar het personeel en omgekeerd de informatievoorziening als duidelijk, transparant en op tijd

Communicatie, vergaderen

90% van de medewerkers vindt de (overleg)structuur duidelijk en functioneel en geeft aan dat de eigen mening gehoord wordt.

Professionele cultuur, collegialiteit

90% van de medewerkers voelt zich gewaardeerd en geaccepteerd.

Professionele cultuur, collegialiteit

De medewerkers onderschrijven de cultuur van het afleggen van verantwoording als vanzelfsprekendheid.

Klimaat, regels

Er heerst een veilig en positief klimaat. De medewerkers vervullen hierin een voorbeeldfunctie. Regels zijn duidelijk aangegeven en worden consequent gehanteerd. Het protocol De Veilig school biedt richtlijnen voor het handelen bij negatief gedrag.

Professionele cultuur, zelfsturende teams

Alle teams van de leerwerktrajecten functioneren zelfstandig met voldoende coaching en ondersteuning van de directeur en de stafmedewerkers (multidisciplinaire samenwerking).



5 Middelen en voorzieningen

'Iedere jongere verdient een eigen plek'

5.1 Wat is onze visie op het domein Middelen en voorzieningen?

5.1.1 Huisvesting en uitrusting

Attendiz streeft ernaar een gezonde financiële organisatie te zijn. Als organisatie willen we kwaliteit en continuïteit bieden. Tevens is een goede concurrentiepositie binnen de maatschappij erg belangrijk. Hiervoor is het voeren van eenduidig beleid vereist. Binnen dit domein speelt een gezonde huisvesting een belangrijke rol: een goede werkplekinrichting waarbij zowel de leerkracht als de leerling zich voldoende kunnen voortbewegen om tot ontwikkeling te komen. Zeer belangrijk daarin is een goed draaiend ICT-systeem op zowel bestuurs- als onderwijsniveau. Het systeem moet over goede kwaliteit en makkelijke inzetbaarheid beschikken. Iedereen moet in staat zijn met het systeem te werken (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

De Kapstok biedt elke leerling een plek. De gebouwen zijn op maat ingericht en bieden leerlingen de mogelijkheid om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Schoolgebouwen en lokalen zijn zo veel mogelijk ingericht volgens de praktijk. De arbeidssituatie wordt nagebootst, zodat de leerling wordt voorbereid en klaargestoomd voor de arbeidsmarkt.

5.1.2 Financiën

We opereren binnen de gestelde begroting. De begroting is gebaseerd op middellang termijn beleid. De directie legt verantwoording af aan de bestuurder over de financiële stand van zaken. Voor de aanlevering van de financiële informatie wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning van een eigen controller en het administratiekantoor OBT.

De kosten worden deels vergoed door het ministerie van OC&W, maar de bijdrage van OC&W kan gezien de opzet van de leerwerktrajecten nooit toereikend zijn. Naast de inkomsten uit de eigen activiteiten is De Kapstok afhankelijk van externe financiering.

Vanaf 2004 is de ESF 3-maatregel verruimd en vraagt De Kapstok jaarlijks ESF-middelen aan voor de leerwerktrajecten. De Kapstok voert trajecten uit voor het UWV en ontvangt elk jaar via de gemeente Hengelo een bijdrage voor de opvang van voortijdig schoolverlaters.

De verschillende locaties van De Kapstok hebben een onderwijsbestemming gekregen, wat betekent dat ook de huren door de gemeentes Hengelo, Oldenzaal en Almelo vergoed worden. Voor de eerste inrichtingskosten wordt actief gezocht naar externe financiers. Er wordt een beroep gedaan op de provincie, de gemeente en diverse fondsen.

Door intensief samen te werken met gemeentes en UWV op het gebied van arbeidstraining, genereert De Kapstok extra financiële middelen om het onderwijs zo veel mogelijk af te stemmen op de individuele leerling.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

5.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Middelen en voorzieningen naar voren dat de gebouwen van De Kapstok naar ieders tevredenheid afgestemd zijn op de leerlingen en een fijne werkplek bieden. De medewerkers zijn tevreden over het lesmateriaal en de wijze waarop dit aansluit bij de belevingswereld van leerlingen.

De Kapstok biedt vooral veel praktijk aan en maakt dus minder gebruik van de computer als onderwijsmiddel. Ondanks dat is er op het gebied van ICT voor De Kapstok, nog een slag te maken.

5.2.2 Doelen 2012-2016

De Kapstok is tevreden over de huidige locaties, maar is zich bewust van het feit dat deze locaties onderhevig zijn aan de wisselende wetgeving, als het gaat om arbeidsomstandigheden. Hier zal ondanks de financiële middelen continu aandacht voor zijn.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Faciliteiten, multimedia

De digitale mogelijkheden worden optimaal benut in de organisatie.

Begroting, solide

De Kapstok presenteert jaarlijks een sluitende begroting.



6 Management van primaire onderwijsprocessen

'De Kapstok biedt een toekomstperspectief'

6.1 Wat is onze visie op het domein Management van onderwijsprocessen?

Binnen Attendiz is het belangrijk om de komende jaren duidelijk de missie, visie en het profiel van de verschillende scholen in kaart te brengen en te profileren. Wat is er voor nodig om alle hulpvragen van alle kinderen met specifieke onderwijsbehoeften in de regio adequaat te beantwoorden en de kwaliteit en opbrengsten van ons onderwijs te verhogen? Samenwerking, kennisdeling en professionele ontwikkeling zijn hierbij sleutelwoorden. Wij willen Passend Onderwijs bieden in samenwerking met onze partners in de keten. Dit houdt in dat wij niet alleen intern Attendiz-breed goed moeten samenwerken, maar ook extern sluitende en bindende afspraken moeten maken met bijvoorbeeld de zorg, de scholen, het bedrijfsleven, samenwerkingsverband PO/VO, arbeidstoeleiding en -training (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

Onze visie op het onderwijs is dat we onze leerlingen in staat willen stellen te participeren in de maatschappij. Wij geven deze visie vorm door te werken aan het verminderen/wegnemen van sociaal-emotionele belemmeringen of het leren omgaan met deze belemmeringen/beperkingen waardoor de basis wordt gelegd om de gedragsproblematiek naar de achtergrond te verschuiven.

Door een individuele aanpak in branchegerichte cursussen en opleidingen verwerven de leerlingen de benodigde competenties. Het onderwijs maken we zo veel mogelijk op maat en doorlopend. Dit doen wij in samenwerking met instanties als (jeugd)hulpverlening, UWV, gemeenten en andere betrokkenen.

6.1.1 Kerndoelen voor het VSO

De kerndoelen VSO zijn door de overheid voor de drie uitstroomprofielen geformuleerd:

1. Het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar het vervolgonderwijs.
2. Het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar de arbeidsmarkt.
3. Het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar dagbesteding.

Er zijn tevens kerndoelen voor de volgende leergebiedoverstijgende thema's geformuleerd:

1. Leren leren.
2. Leren taken uitvoeren.
3. Leren functioneren in sociale situaties.
4. Het ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief.

Met het vaststellen van de kerndoelen maakt de overheid duidelijk waaraan het vso is gehouden bij de vormgeving van haar onderwijs.

De kerndoelen bieden duidelijke aanknopingspunten in de richting van een meer opbrengstgerichte manier van werken.

De Kapstok heeft in 2012 de keuze gemaakt voor het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar de arbeidsmarkt. We herkennen ons volledig in de volgende citaten uit het document "Voorstel Kerndoelen VSO (SLO 2011)":

'Het onderwijs in het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel is enerzijds gericht op een brede persoonlijke vorming en participatie in de samenleving en anderzijds op duurzame toeleiding van leerlingen naar een passende plaats op de arbeidsmarkt. Het behalen van passende beroepskwalificaties kan daar deel van uitmaken. Tevens is onderwijs in dit uitstroomprofiel gericht op het leren omgaan met de beperking of stoornis en op bevordering van de zelfredzaamheid van leerlingen. Zelfredzaamheidscompetenties hebben een belangrijke plaats in het onderwijs, omdat de leerling wordt toegerust voor een zo zelfstandig mogelijke participatie op de arbeidsmarkt en bij wonen, vrije tijd en burgerschap.'

In het vso-uitstroomprofiel Arbeidsmarkt worden leerlingen, zoals de naam zegt, voorbereid op participatie op de arbeidsmarkt. Allereerst wordt bij 'arbeidsmarkt' in relatie tot schoolverlaters van het vso-uitstroomprofiel Arbeidsmarkt gedacht aan passende werkgelegenheid in de regio waar de leerling woont.

'Passende werkgelegenheid' moet hier individueel bekeken worden: passend voor de individuele leerling, met zijn of haar wensen, mogelijkheden en beperkingen. De arbeidsmarktpositie van schoolverlaters uit het vso is kwetsbaar. Het verwerven van een baan gaat niet vanzelf, en het behoud van een eenmaal verworven baan is niet vanzelfsprekend. In de huidige geflexibiliseerde en geglobaliseerde arbeidsmarkt is er steeds vaker sprake van een loopbaan, waarin werknemers meerdere malen van baan, bedrijf of branche zullen moeten wisselen.

De kerndoelen ter voorbereiding op arbeid zijn er mede op gericht dat leerlingen hun loopbaan en arbeidscompetenties maximaal kunnen ontwikkelen, rekening houdend met hun mogelijkheden en beperkingen.

Loopbaansturing

Daarvoor is het nodig om hun vermogens tot loopbaansturing te versterken en om hen uit te dagen, zelf (mede)verantwoordelijkheid te leren dragen voor hun (toekomstige) loopbaan op de arbeidsmarkt.

Een integrale benadering is belangrijk. Tegelijkertijd met het leren uitvoeren van praktische (beroeps)taken, oriënteert de leerling zich ook op een concrete en praktische manier op de betekenis die arbeid in de betreffende sector of branche voor hem heeft. De leerling oriënteert zich daarnaast actief op het werk- en beroepenveld, bijvoorbeeld door middel van bedrijfsexcursies en oriënterende stages in meerdere branches of sectoren. De leerling leert om zijn eigen affiniteit met en motivatie voor verschillende werkvelden en branches te onderzoeken en stapsgewijs tot conclusies te komen met betrekking tot de eigen loopbaan. Hierop kan de leerling bij de start van zijn loopbaan als werknemer zijn/haar keuzes baseren.

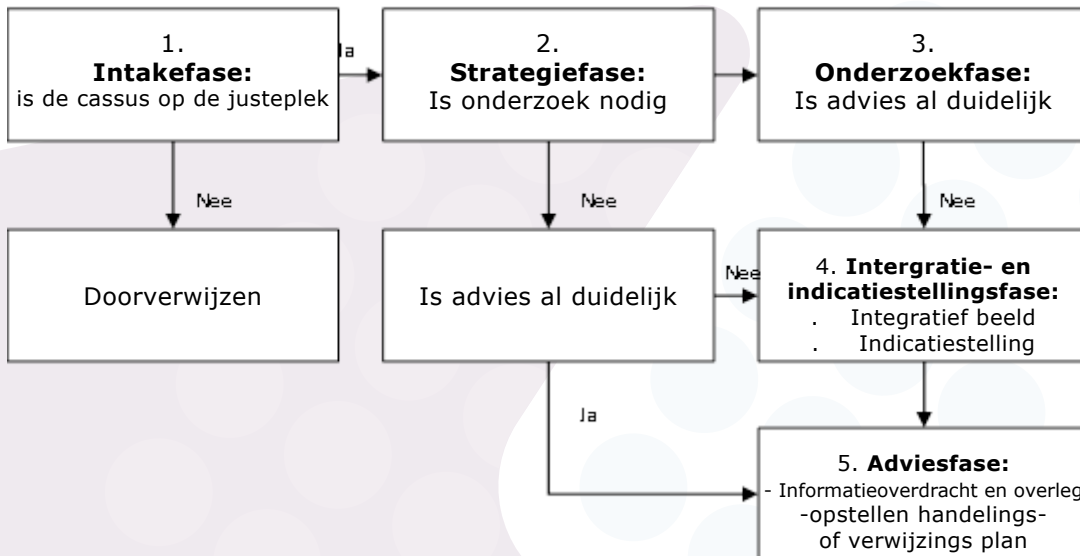
De leerling leert effectief werk te zoeken, een sollicitatieprocedure te doorlopen en zijn/haar rechten en plichten als werknemer naar behoren uit te oefenen. Het leren vinden en behouden van werk, en het (zo nodig) leren veranderen van baan is tevens onderdeel van de voorbereiding op de arbeidsmarkt.'

6.1.2 Handelingsgerichte Diagnostiek

Binnen De Kapstok Leerwerktrajecten wordt gewerkt volgens de methodiek van de Handelingsgerichte Diagnostiek. Dit is een besluitvormingsproces waarbij de diagnosticus/orthopedagoog onderwijsleer- en opvoedingsproblemen onderkent, analyseert en zoekt naar mogelijke verklaringen met als doel het oplossen van die problemen. Het startpunt is de hulpvraag van de cliënt, het eindproduct een verantwoord en voor de cliënt bruikbaar en te evalueren advies.

Binnen de schoolperiode is het proces van HGD voortdurend gericht op veranderen en adviseren (handelingsgericht werken). Het richt zich op relevante risico- en protectieve factoren van de leerling, onderwijsleersituatie en gezin en op de onderlinge wisselwerking tussen deze factoren.

Zeker als het gaat om arbeidsinpassing voor probleemjongeren die een negatief schoolverleden kennen, is het van belang om niet te lang stil te blijven staan bij bijvoorbeeld bepaalde leerproblemen, maar uit te gaan van de protectieve factoren (wat kan de jongere?) en deze te gebruiken in de handelingsaanzetten. Het model (zie hieronder) van de HGD van Pameijer en Van Beukering (2011) sluit hier goed bij aan.



6.1.3 Leerstofaanbod en begeleiding

De jongeren van De Kapstok hebben allemaal verschillende mogelijkheden, beperkingen, interesses, motivaties en achtergronden. De cognitieve mogelijkheden verschillen van zwak- tot hoogbegaafd. Elke leerling volgt hierom een individueel programma, dat binnen vier weken na de start op De Kapstok is vastgelegd in het ontwikkelingsperspectief.

De didactiek, instructie en begeleiding worden afgestemd op wat de leerling nodig heeft. Veel leerlingen hebben bijvoorbeeld behoefte aan speciale ondersteuning bij het uitvoeren van leeractiviteiten. Om jongeren optimaal te kunnen laten profiteren van de Arbeidsmarkt Gerichte Leerweg zal specifiek orthopedagogisch en –didactisch handelen worden ingezet door de medewerkers van De Kapstok.

Leerprestaties van de leerlingen worden in grote mate beïnvloed door een goede instructie van de leerkracht. Uit onderzoek (Marzano) blijkt dat van alle invloed die scholen hebben op het leren en de ontwikkeling van kinderen, 66% van het effect bepaald wordt door de leerkracht. Dat legt een grote verantwoordelijkheid bij de leerkrachten, en bij de school om ervoor te zorgen dat de leerkrachten optimaal geschoold zijn om hun rol kunnen vervullen.

Begeleiding van jongeren is een belangrijk onderwerp dat in De Kapstokacademie aan de orde komt. Daarnaast is het ook van belang in de gaten te houden of de (nieuwe) vaardigheden ook blijvend door de leerkrachten ingezet worden.

6.1.4 Leertijd

Op jaarbasis volgen de leerlingen allemaal 1000 uren les. De verdeling van deze uren verschilt per leerwerktraject. Voor een overzicht van de verschillende lesroosters verwijzen we naar de schoolgids.

6.2 De afdelingen

6.2.1 Techniek

De Bako

Bij De Bako worden fietsen verkocht en gerepareerd met en door jongeren van De Kapstok. Wie wordt aangemeld bij De Kapstok en geen duidelijke voorkeur heeft voor een van de andere leerwerktrajecten, begint in principe altijd bij De Bako.

Er wordt aandacht besteed aan het opbouwen van arbeidsritme en het trainen van sociale vaardigheden. Ook het opdoen van succeservaringen is een belangrijk uitgangspunt bij De Bako. Regelmatig wordt er samen gesport voor de ontspanning en de bevordering van de samenwerking tussen de deelnemers.

Na een oriëntatiefase van twee maanden wordt samen met de deelnemer het vervolgtraject bepaald. De deelnemer kan dan onder andere kiezen uit:

1. Verder werken bij De Bako aan individuele leerdoelen.
2. Overgang naar de groep fietstechniek waar de mogelijkheid bestaat opgeleid te worden voor het diploma assistent-rijwielhersteller (niveau 1-innovam).
3. Een geleidelijke overgang naar een ander leerwerktraject van De Kapstok.

Verder zijn er mogelijkheden voor het behalen van het VCA-diploma en het heftruckcertificaat.

De Basis

De Basis is een goed uitgeruste opleidingswerkplaats waar de basis wordt gelegd voor een opleiding en een baan in de techniek. Deelnemers die verder willen in de metaalbranche, kunnen bij dit traject een opleiding volgen in samenwerking met het ROC.

Bij De Basis worden deelnemers individueel begeleid tijdens hun opleidingstraject. Iedereen werkt op zijn eigen niveau en in zijn eigen tempo. Het eerste deel van het traject bestaat uit het aanleren van basis vaardigheden. Dit programma richt zich op het aanleren van technische- en sociale vaardigheden.

Het lesprogramma bestaat uit verschillende lastechnieken zoals MIG-, MAG- en TIG-lassen. Bij de metaalbewerking wordt onder andere aandacht besteed aan meten, aftekenen, zagen, zetten en knippen. Wanneer dit eerste deel succesvol is afgerond door middel van het behalen van een toets, stelt de leerling samen met zijn mentor een vervolgtraject op.

De mogelijkheid bestaat om via De Basis door te stromen naar het ROC of via een stageplek een arbeidscontract te bemachtigen bij een metaalbedrijf.

Opleidingsaanbod:

1. Metaalopleiding Constructie (niveau 1 en 2 ROC).
2. Metaalopleiding Verspaner (niveau 1 en 2 ROC).

3. Lasopleiding proces MIG/MAG en TIG (niveau 1 en 2 NIL).

De Koppeling

De Koppeling is de locatie waar de jongeren van De Kapstok worden opgeleid tot assistent mobiliteitsbranche (niveau 1 ROC).

Naast de opleiding wordt er ook veel aandacht besteed aan het opbouwen van arbeidsritme en het trainen van sociale vaardigheden.

Tijdens de stageperiode wordt het geleerde in de praktijk toegepast en kan de leerling tevens de arbeidsmarkt in de autotechniek verkennen. De praktijk- en theorieprogramma's zijn verdeeld over een aantal deelcertificaten.

De praktische leerwerkopdrachten zijn o.a.:

- Controles uitvoeren.
- Eenvoudige vervangingswerkzaamheden.
- Kleine reparaties.
- Demontagewerkzaamheden.
- Onderhoudstaken (snelservice).

Deelnemers worden opgeleid voor een baan waarbij ze eenvoudige werkzaamheden kunnen uitvoeren binnen een garagebedrijf. Er zijn bij De Koppeling ook mogelijkheden voor het behalen van het VCA-diploma en het heftruckcertificaat.

Autoclean

Autoclean leidt deelnemers op tot allround autopoeitser. Dit gebeurt bij locatie Autoclean en via Mobiclean bij garages en poetsbedrijven.

Deze vakopleiding 'autopoeitsen' stelt deelnemers in staat om in het bezit te komen van een, door de autopoeitsbedrijven in de regio erkend, certificaat 'allround autopoeitser'. De eindtoets voor het allround certificaat wordt afgenomen door medewerkers van de regionale autopoeitsbranche. Dit is een door de autopoeitsbranche geaccepteerd certificaat. Er is veel vraag naar gediplomeerde autopoeitsers. Wanneer de deelnemer het traject succesvol heeft doorlopen, bestaat er de mogelijkheid om via een stageplek een arbeidscontract te bemachtigen in de autopoeitsbranche.

Gedurende vijf dagen in de week doet de deelnemer leerwerkervaring op binnen de praktijkruimte. Daarnaast volgt de deelnemer de theorie van het vak. Deze theorie is door De Kapstok intern ontwikkeld en sluit aan bij de vraag vanuit de autopoeitsbranche. Tevens wordt er aandacht besteed aan de werknemersvaardigheden en de sociale vaardigheden.

Mobiclean is het mobiele leerwerktraject van Autoclean en poest auto's op locatie, in opdracht van garage- en autopoeitsbedrijven. Het doel is te wennen aan de bedrijfscultuur buiten Autoclean. Door opdrachtgericht werk te verrichten binnen een regulier bedrijf ervaren de deelnemers hoe het er op de arbeidsmarkt aan toe gaat.

Mobiclean verzorgt het vervoer van de deelnemers naar de betreffende locatie en beschikt over professionele poetsmachines en poetsmiddelen. Er is altijd een werkbegeleider van Autoclean die de deelnemers begeleidt op locatie.

6.2.2 Dienstverlening

't Tuindorp

Horeca

Horeca 't Tuindorp is een authentiek Restaurant en Bed & Breakfast, waar jongeren worden opgeleid voor een baan binnen de Horecabranche. Het doel van het traject is het aanleren van praktische vaardigheden binnen een professionele setting. Naast consumptieve vakkennis zijn ook sociale vaardigheden en een juiste werkhouding onderdeel van het programma. Het Hotel biedt mogelijkheden om deelnemers te trainen voor een potentiële baan in de facilitaire dienstverlening en/of zorgsector. Door een interne praktijkgerichte training en een intern Horecaprogramma worden deelnemers voorbereid op arbeid binnen de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast worden theoretische vakken aangeboden.

Opleidingsaanbod:

- Horeca-assistent (niveau 1 ROC).
- De opleiding Basiskok of Gastheer/vrouw (niveau 2 ROC).
- Commis de Cuisine en Commis de Service. Dit is een schakelniveau tussen niveau 1 en 2.
- Keukenmedewerker (KPC).

Met de opleiding Horeca-assistent kunnen deelnemers als medewerker in de keuken en/of de bediening aan de slag. Na het behalen van dit diploma kunnen deelnemers verder studeren op niveau 2 bij De Kapstok of het ROC. De Commis opleidingen zijn een schakelniveau van niveau 1 naar 2.

De niveau 2-opleiding kan gevolgd worden bij De Kapstok of op het ROC. Met dit diploma is er de mogelijkheid in een eenvoudig Horecabedrijf zelfstandig aan het werk te gaan. Na het behalen van de KPC-opleiding, kan een deelnemer bijvoorbeeld als medewerker in een eenvoudig restaurant of cafetaria aan de slag.

Zorg

Bij leerwerktraject Zorg worden deelnemers opgeleid tot Zorghulp, een opleiding op niveau 1 van het beroepsonderwijs. De lessen vinden plaats in de vorm van praktijklessen in hotel 't Tuindorp. Er wordt veel aandacht besteed aan algemene sociale vaardigheden. Daarnaast staat de zorg voor jezelf en de ander centraal. Met de ander wordt natuurlijk bedoeld diegene die je straks in je werk tegen kunt komen, zoals ouderen, gehandicapten, kinderen of baby's.

Opleidingsaanbod:

- Zorghulp (niveau 1 ROC)
- Helpende welzijn of verzorging (niveau 2 ROC)
- Nagelstylist(e)

Zowel de praktijkgerichte lessituaties als het examen wordt in samenwerking met het ROC gedaan. Na het examen kunnen deelnemers een baan krijgen in de zorgsector. Dit werk bestaat uit het uitvoeren van huishoudelijke taken en het begeleiden van mensen bij hun alledaagse bezigheden. Dit kan in de eigen woonomgeving zijn, maar ook in een instelling.

Na het behalen van de opleiding Zorghulp is er ook de mogelijkheid om door te stromen naar een niveau 2-opleiding binnen het ROC. De meest aansluitende opleiding is Helpende welzijn.

De Bakkerij

De Bakkerij leidt deelnemers op tot assistent-bakker niveau 1, waarbij de diplomering wordt verzorgd in samenwerking met het ROC. Dagelijks bereiden de deelnemers onder deskundige begeleiding, diverse brood- en banketproducten voor de verkoop. Er is voor

klanten keuze uit een ruim assortiment met onder andere diverse broodsoorten, taarten en gebak.

De Bakkerij is een kleine locatie waar dagelijks maximaal vier deelnemers leren en werken en er is sprake van een reële praktijksituatie waar beroepshouding, motivatie en hygiëne een zeer belangrijke rol spelen. Tijdens het werk is er binnen deze setting ook veel aandacht voor elkaar. Naast vakkennis en algemeen vormende vakken zijn ook sociale vaardigheden en een juiste werkhouding onderdeel van het programma.

Na het behalen van het diploma is er de mogelijkheid om te gaan werken bij een bakker. Ook is er doorstroom mogelijk naar de niveau 2-opleiding van het ROC.

De Stijgbeugel

Bij De Stijgbeugel worden deelnemers opgeleid tot paardenverzorger (groom). In dit traject kunnen jongeren praktische en sociale vaardigheden aanleren binnen een professionele setting. Het betreft een branchegerichte opleiding, die nauw aansluit bij de opleiding paardenverzorging van het AOC. Eventuele doorstroom richting AOC wordt hierdoor vereenvoudigd.

Door gebruik te maken van het therapeutische effect dat paarden hebben op onze jongeren, creëren we voor hen extra mogelijkheden om een plek in de maatschappij te verwerven. Naast arbeidstraining en scholing wordt er tijdens het werken met paarden een groot beroep gedaan op sociale vaardigheden, de frustratietolerantie en het doorzettingsvermogen. Ook is er veel aandacht voor het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van de deelnemers. De mogelijkheid bestaat om persoonlijke problemen, op een ontspannen manier tijdens het werken met paarden, te bespreken. Aan het leren samenwerken wordt veel aandacht besteed. Naast het sociale aspect hiervan, is dit ook van belang voor de veiligheid. Daarnaast wordt er een individueel theorietraject gevolgd, met naast het vak paardenverzorging ook Nederlands, Engels en wiskunde. Elke deelnemer bouwt een eigen portfolio op met bewijsmateriaal van zijn of haar capaciteiten en ontwikkelingen.

Er worden op drie niveaus praktijkcertificaten van De Kapstok aangeboden:

1. Groom Basis.
2. Groom Lichtgevorderd.
3. Groom Gevorderd.

Daarnaast is er de mogelijkheid om theoriecertificaten te behalen:

1. Handboek voor de Stalmeester (theorie van het AOC).
2. Nederlands (IVIO).
3. Engels (IVIO).
4. Rekenen/wiskunde (IVIO).

Erve Olde Meule

Bij Erve Olde Meule zijn deelnemers gedurende vijf dagen per week bezig met onderhoud van het erf en het verzorgen van dieren.

De leerwerkboerderij is er voor kinderen en jongeren die affiniteit hebben met het buitenleven en/of baat hebben bij de kleinschaligheid van de 'boerenhuiskamer sfeer'. De boerderij biedt plek aan drie doelgroepen:

1. De groep kinderen en jongeren vanaf 12 jaar die veel problemen hebben in de onderwijssituatie (theorie en/of praktijk). Het zijn de deelnemers die ondanks intensieve

begeleiding in lessituaties te veel aandacht blijven vragen. Zij hebben vaak een zeer intensieve hulpvraag.

2. De groep jongeren die de het praktijkcertificaat assistent dierversorger wil behalen of een IVIO diploma wil behalen voor de vakken Nederlands, Engels en/of rekenen/wiskunde.
3. Jongeren die aangewezen zijn op arbeidsmatige dagbesteding.

Het leerwerktraject is vooral gericht op deelnemers met een ASS en/of andere psychiatrische stoornissen. De activiteiten die op het programma staan worden voor iedere jongere individueel bepaald.

De activiteiten die worden aangeboden zijn:

- Terreinonderhoud.
- Theorie.
- Rijden en longeren.
- Facilitair.
- Spel en creatief.

Tijdens het werken met dieren wordt er een groot beroep gedaan op de praktische en sociale vaardigheden, de frustratietolerantie en het doorzettingsvermogen. Ook is er veel aandacht voor het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van de deelnemers. Aan het leren samenwerken wordt veel aandacht besteed. De methode 'Geef mij de 5' is richtinggevend voor het begeleiden van jongeren.

Er wordt ook aandacht besteed aan algemeen vormende vakken zoals Nederlands, Engels en rekenen /wiskunde. Deze vakken worden geëxamineerd op verschillende niveaus via IVIO.

Opleidingsaanbod:

- Praktijkcertificaat assistent dierversorgering.
- IVIO diploma Nederlands, Engels, rekenen en wiskunde.

Het leerwerktraject begeleidt de jongere naar een geschikt toekomstperspectief. De meest voorkomende mogelijkheden zijn; terugkeer naar het onderwijs, een dagactiviteitencentrum (DAC), een Sociale Werkvoorziening, een zorgboerderij en een zeer beschermde werkplek op de reguliere arbeidsmarkt met een Wajong-uitkering.

6.2.3 Arbeidstraining

De arbeidstraining bestaat uit 3 arbeidstrainingscentra: MOTA in Almelo specifiek voor jongeren met psychiatrische stoornissen, De Werkplaats in Enschede (tevens een samenwerkingsverband tussen meerdere Attendiz scholen) en De Opstap in Hengelo van waaruit centraal voor alle Kapstok jongeren de trajectbegeleiding en jobcoaching wordt geregeld.

De Werkplaats

De Werkplaats is een leerwerktraject van de Kapstok waarin, naast de deelnemers van de Kapstok, ruimte is voor leerlingen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking van Attendiz scholen als VSO 't Meerik, OCR het Roessingh en VSO het Maatman.

De werkzaamheden van de Werkplaats richten zich voornamelijk op productie, assemblage, inpakwerk, verzorgen van mailingen, recycling en het schoonmaken van de Grolsch Veste.

Bij de Werkplaats kunnen jongeren in een gestructureerde arbeidssituatie de nodige werkervaring opdoen. Hierbij bieden we zowel de mogelijkheid aan tot arbeidstraining als tot

arbeidsmatige dagbesteding. De deelnemers kunnen na verloop van tijd uitstromen richting verdere scholing of naar een geschikte werkplek buiten de Werkplaats.

Belangrijk bij het bereiken van de doelen is het aanleren van een goede arbeidshouding. Vaak zijn onze deelnemers, bij de juiste begeleiding, uitstekend in staat een goede arbeidsprestatie neer te zetten; ook zelfstandig werk vormt in dat geval vaak geen probleem. Voorop staat dat we elke individuele deelnemer nauwkeurig screenen, observeren en begeleiden om te zien welke mogelijkheden hij of zij 'in huis heeft'.

De Kapstok Catering is een onderdeel van De Werkplaats.

De Catering richt zich vooral op de cateringwerkzaamheden zoals die zich voordoen in de cateringbranche.

De catering onderscheidt zich van de gewone horeca doordat de werktijden voornamelijk op doordeweekse dagen van 9.00 tot 16.00 uur zijn.

De nadruk binnen dit traject wordt gelegd op de kennis van de HACCP. Deze kennis is een belangrijke 'must' in de voedselvoorbereidende en bereidende sector.

De praktijklessen worden gegeven in de vorm van het bereiden van luxe broodjes, hapjes en buffetten. Deze worden dagelijks bereid en vervolgens gedistribueerd bij diverse instellingen en bedrijven.

Het doel van dit traject is het aanleren van praktische vaardigheden binnen een professionele setting. Naast consumptieve vakkennis zijn ook sociale vaardigheden en een juiste werkhouding onderdeel van het programma. Dit moet leiden tot een goede aansluiting en eventuele plaatsing binnen de arbeidsmarkt. Er is ook de mogelijkheid om door te stromen richting verdere scholing.

MOTA

Het leerwerktraject MOTA voor jongeren met psychiatrische stoornissen is met name gericht op jongeren met een autismespectrumstoornis. Mota biedt haar deelnemers mogelijkheden om in een bedrijfsmatige setting kennis te maken met een breed scala aan beroepsrichtingen.

Mota biedt een veilig leer en werkklimaat waarin jongeren met autisme geconfronteerd wordt met de situatie zoals ze die op een werkplek bij een werkgever tegen kunnen komen.

Autismevriendelijkheid staat niet voorop, omdat de situatie van alledag later op het werk daar ook lang niet altijd aan zal voldoen. Wel is het belangrijk dat de jongere begrip vindt voor de aspecten die individueel tot problemen leiden. Bij de plaatsing in een stage en de latere uitstroom naar een werkgever zijn dit dan in het bijzonder de punten waar individueel rekening mee moet worden gehouden.

Voorop staat het opdoen van werkervaring, het verbeteren van de sociale vaardigheden en het verwerven van werknemers- en beroepsvaardigheden.

Het maken van een keuze voor een beroepsrichting wordt ondersteund door het werken in de op productie gerichte afdelingen. Drempelloos kennis kunnen maken met diverse soorten werk geeft hierin de meeste kansen om tot een realistische beroepskeuze te kunnen komen. Mensen met autisme worden in hun beroepskeuze geholpen door daadwerkelijk te kunnen ervaren wat werken in een beroepsrichting inhoudt.

Verwerven van een werknemersattitude is een belangrijke ontwikkeling die jongeren binnen Mota doormaken. Voor leerlingen is het een nieuwe ervaring dat werken gericht is op het herhalen van handelingen die je beheerst, omdat je in de onderwijssituatie juist verder gaat met iets nieuws leren zodra je iets kunt.

Nadat een beroepskeuze is gemaakt en de leerling voldoende (basis-)beroeps- en werknemersvaardigheden heeft, wordt gekeken of de beroepskeuze juist is voordat een mogelijke diplomagerichte scholing wordt aangeboden door middel van een stage in een bedrijf.

Mota biedt de mogelijkheid tot scholing op MBO-niveau 1 en 2. Deze scholing wordt geboden in samenwerking met het ROC van Twente, het AOC en diverse instellingen voor afstandsonderwijs, waaronder het LOI. De opleidingen worden geboden in een individueel leertraject binnen de bedrijfsmatige werkomgeving. Het uiteindelijke doel is realisatie van doorstroming naar een duurzame geschikte arbeidsplaats en/of opleidingsplaats.

Op alle afdelingen van Mota worden opdrachten voor derden verricht. Hiermee bereiken we dat de ervaringen die de jongeren opdoen, zo dicht mogelijk liggen bij de realiteit van werken liggen. Zo biedt de grafische afdeling mogelijkheden voor het professioneel verzorgen van klein drukwerk en verzorgt de cateringafdeling zowel luxe lunches als het cateren van recepties en feesten.

Mota biedt onder andere trainings- en opleidingsmogelijkheden in de sectoren metaal, elektrotechniek, autotechniek, hout, logistiek, inpakwerk, montage, ICT, webdesign, grafisch, catering, facilitair, administratie en groenvoorziening. Aanvullend wordt certificering voor heftruck aangeboden.

De Opstap

De Opstap kent vier onderdelen:

1. Arbeidstraining.
2. Testen.
3. Trajectbegeleiding.
4. Jobcoaching.

Bij de Opstap wordt een observatiemethodiek ingezet: INVRA (INventarisatie Van RedzaamheidsAspecten). De INVRA is een observatielijst die wordt ingevuld door begeleiders. De jongere, ouders/verzorgers en begeleiders krijgen hiermee een duidelijk beeld van de vaardigheden die de jongere al beheerst, de aandachtspunten en de vorderingen van de jongere op het gebied van werken en wonen. Uit de INVRA wordt duidelijk op welke onderdelen de jongere nog begeleiding nodig heeft.

Arbeidstraining

Tijdens de arbeidstraining worden assessments en trainingen uitgevoerd door middel van testen, observaties en interviews, persoonlijke coaching, advisering en ondersteuning, sollicitatie- en sociale vaardigheidstrainingen, praktische werkzaamheden op het gebied van inpak en montage, schoonmaak en wasserij.

De Opstap formuleert een trajectplan in afstemming met de deelnemer en in samenwerking met de plaatsende instantie. Het trajectplan moet uiteindelijk leiden tot een opleidingstraject, plaatsing op de arbeidsmarkt of uitstroom naar een zorgtraject.

Testen

Om een volledig beeld te krijgen van een deelnemer biedt de Opstap de mogelijkheid tot het afnemen van testen:

- Capaciteitentest.
- Persoonlijkheidsonderzoek.
- Beroepen-interessetest.

Trajectbegeleiding

Onder trajectbegeleiding verstaan we het realiseren van arbeidsintegratie van moeilijk bemiddelbare jongeren. Dit gebeurt door het verwerven en behouden van stage-, opleidings- en arbeidsplaatsen en het aanbieden van professionele stagebegeleiding met als uiteindelijk resultaat het vinden van een geschikte arbeidsplek. Bij aanmelding moet de deelnemer aan een paar basisvaardigheden voldoen zoals: op tijd komen, voldoende beleefd zijn en afspraken nakomen.

Plaatsing bij bedrijven geschiedt daarbij in fases:

1. Een intern traject ofwel een oriënterende fase met 1 à 2 dagen stage.
2. Een extern traject ofwel een beroeps/opleidingsgerichte fase met 3 dagen stage.
3. Een arbeidsinpassing ofwel een plaatsingsfase met 4 dagen stage.
4. Plaatsing en nazorg.

Na plaatsing neemt de jobcoach afhankelijk van de soort begeleiding indien dat wenselijk is de begeleiding van de trajectbegeleider over, de nazorg duurt minimaal 2 jaar.

Jobcoaching

De jobcoach begeleidt de deelnemer, indien wenselijk, wanneer deze een arbeidsovereenkomst heeft gekregen. Hij begeleidt de deelnemer op de werkplek, praat met collega's en leidinggevenden en zorgt voor de sociale context van de werknemer. Kortom; de jobcoach zorgt met name door zijn interventies voor baanbehoud van de deelnemer.

6.2.4 De Passage

De Passage bestaat uit twee afdelingen:

1. School VSO
2. Leerwerktrajecten

School VSO

Op de school voor VSO worden de leerlingen in staat gesteld een theoretische opleiding te volgen ter voorbereiding van plaatsing in het reguliere onderwijs.

Er wordt veel aandacht besteed aan het wegnemen/verminderen van de sociaal-emotionele belemmeringen, waardoor de gedragsproblematiek naar de achtergrond kan verschuiven. De leerlingen kunnen een vakdiploma halen en aparte diploma's voor de vakken Nederlands, Engels, Wiskunde en Word. Uiteraard wordt er ook aandacht besteed aan sociale, praktische en maatschappelijke vaardigheden.

Iedere leerling heeft een Ontwikkelingsperspectief (OP) waarin het individuele traject van de leerling staat beschreven. De OP's worden twee keer per jaar geactualiseerd. Het aanbod voor de leerling wordt eventueel bijgesteld.

Het doel is om een complete opleiding te bieden in samenwerking met diverse hulpverlenende instanties. Ouders worden zo veel mogelijk betrokken bij de loopbaan van de leerling op school.

Leerwerktrajecten

Ook op De Passage worden opleidingen aangeboden op niveau 1 en niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs. Deelnemers die voor een opleiding in de leerwerktrajecten kiezen, worden eerst voorlopig toegelaten. Bij gebleken geschiktheid worden de deelnemers

opgeleid voor een examen. De diplomering geschiedt net als op de andere leerwerktrajecten van De Kapstok in samenwerking met het ROC of met brancheverenigingen.

De beroepsgerichte vakken worden op dezelfde wijze vorm gegeven als elders binnen De Kapstok. Naast vakkennis zijn ook hier sociale vaardigheden en een juiste werkhouding onderdeel van het programma.

De leerwerktrajecten zijn:

- Zorg
Opleiding: Zorghulp niveau 1
 Helpende in de zorg niveau 2
- Horeca
Opleiding: Horeca-assistent niveau 1
- Fietsen
Opleiding: certificaat basis techniek
- Metaal
Diploma: NIL MIG/MAG niveau 1 en 2
- Bestrating
Opleiding: Assistent stratenmaker niveau 1
- Groen
Opleiding: Assistent groenbeheer niveau 1.
- Hout

De coördinatie van de houtopleiding gebeurt vanuit De Passage

De houtactiviteiten worden verzorgd op de locaties De Passage en MOTA, beide in Almelo en bij De Werkplaats in Enschede. Alle locaties beschikken over een professionele houtwerkplaats. De Passage verzorgt daarnaast ook een klussendienst.

Door praktijkgerichte training en vakgerichte scholing worden de deelnemers opgeleid en voorbereid op een baan in de houtbranche.

In samenwerking met Stichting Hout en Meubel wordt op de Passage en bij De Werkplaats de opleidingsmethode Stappenplan Hout aangeboden. De Passage en MOTA bieden de mogelijkheid tot het volgen van deze opleiding op niveau 1. Doorstromen naar niveau 2 op het ROC is onder voorwaarden mogelijk. Daarnaast biedt de Passage de opleiding bouw hout niveau 1 in samenwerking met het ROC en Fundeon aan.

Leerlingen bij De Werkplaats die de niveau 1 opleiding theoretisch en praktisch afronden kunnen eventueel doorstromen naar De Passage. Anders worden de leerlingen bij De Werkplaats voorbereid op het werk in deze branche.

Voor leerlingen van MOTA is doorstroom naar werk het meest logische vervolg. Indien vervolg scholing op het ROC haalbaar is, behoort doorstroom voor het behalen van een niveau 2 diploma op het ROC tot de mogelijkheden.

Naast de praktische leerwerkervaring binnen de praktijkruimte krijgt de deelnemer theoretische ondersteuning voor de vaktheorie. Het behalen van het VCA diploma is een onderdeel van de opleiding.

6.3 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

6.3.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Management van ondersteunende processen naar voren dat de medewerkers zeer tevreden zijn over het aanbod dat de leerlingen wordt geboden. Het onderwijs is goed afgestemd op de individuele behoefte van de leerlingen en de afwisseling tussen theorie en praktijk is goed vormgegeven. Leerlingen krijgen het onderwijs dat bij hen past. Het management geeft aan dat de begeleiding van leerlingen beter kan. Het gaat met name om realistische verwachtingen en het op een begrijpelijke wijze uitleggen van de lesstof.

Uit de resultaten blijkt dat men binnen De Kapstok goed op weg is met het opbrengstgericht werken. De informatievoorziening van de school naar een mogelijk vervolgtraject is goed. De school is actief ketenpartner in de regio: werkt veel samen met andere partijen en richt zich daarbij op wat voor de leerling wenselijk is. De school beoordeelt zichzelf beter dan vergelijkbare VSO-scholen binnen Attendiz.

Het management, het onderwijsgevend personeel en de specialisten zijn zeer positief over hetgeen De Kapstok heeft bereikt op het gebied van arbeidstoeleiding en stage. De resultaten liggen op dit gebied opvallend boven het intern VSO-gemiddelde binnen Stichting Attendiz. Deze positieve resultaten ten aanzien van arbeidstoeleiding en stage liggen in lijn met de missie van De Kapstok: 'De Kapstok wil de deelnemers laten slagen in het vinden van een passende plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Door een individuele, praktijkgerichte en veelal bedrijfsmatige aanpak leiden we de deelnemers toe naar een passende plek op de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt of in het (regulier) vervolgonderwijs.'

De score van het management op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden is iets lager. We kunnen hieruit concluderen dat het management van mening is dat het ontwikkelen van de arbeidsvaardigheden nog verder verbeterd kan worden. De school laat ook bij woonmogelijkheden zien dat ze een goede dienstverlening toont, voor wat betreft het voorzien van informatie.

6.3.2 Doelen 2012-2016

De goede resultaten die dit kwaliteitsonderzoek laten zien, willen wij natuurlijk graag behouden. Er blijft een inzet nodig als het gaat om opbrengstgericht werken.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Lesgeven, afstemming

In alle lessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd.

Onderwijstijd, afstemming

De invulling van onderwijstijd wordt afgestemd op de verschillen in ontwikkelingen van leerlingen.

Aanbod, ontwikkelingsmogelijkheden

De kerndoelen, uitstroomprofielen en uitstroomniveaus zijn geïmplementeerd.

Pedagogisch klimaat, sociaal emotioneel

Een methodiek ten aanzien van gedragsbeïnvloeding is geïmplementeerd.

Pedagogisch klimaat, sociaal emotioneel

In alle lessen wordt door medewerkers aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie, zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van leerlingen.

Ontwikkelen, betrokkenheid

Leerlingen worden actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling, met het oog op hun motivatie en meta-cognitieve vaardigheden.



7 Management van secundaire processen

'Alle verslaglegging moet ondersteunend zijn voor het onderwijs'

7.1 Wat is onze visie op het domein Management van ondersteunende processen?

7.1.1 Kwaliteitszorg

Attendiz zal de komende jaren in moeten spelen op een aantal belangrijke veranderingen in het onderwijs en de organisatiestructuur. Bij deze veranderingen is een integraal kwaliteitszorgsysteem cruciaal, waarbij bij elke verandering en verbetering de PDCA-cyclus doorlopen wordt. De borging van de plannen is hierbij een speciaal aandachtspunt (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

Ook bij De Kapstok staat de integrale en cyclische kwaliteitszorg centraal.

We kiezen ervoor te werken volgens het INK-model omdat dat dit model het beste past bij onze visie op de school als onderwijsorganisatie. In dit managementmodel zijn de verschillende aandachtsgebieden in hun onderlinge samenhang weergegeven. De aandachtsgebieden beslaan alle aspecten die voor de besturing van de school van belang zijn.

In het model wordt onderscheid gemaakt in twee soorten aandachtsgebieden; de organisatiegebieden en de resultaatgebieden. In de organisatiegebieden wordt het functioneren van de school beschreven. In de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten aangegeven. De samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' bepaalt de mate waarin wij als school in staat zijn om te leren, verbeteren en excelleren.

We kiezen er daarnaast voor cyclisch te werken volgens de Plan-Do-Check-Act-cyclus. We zien deze cyclus als een geschikte methodiek voor verbetering van kwaliteit. Door deze techniek bewust toe te passen dragen initiatieven bij tot een aantoonbare en structurele kwaliteit.

Vanaf 2013 gaan we planmatig werken aan het behouden en verbeteren van de kwaliteit van onze school met behulp van de Kwaliteitszorgmonitor. Dit instrument volgt de indeling van het INK-model. Aan de hand van dit instrument wordt een vierjarige cyclus doorlopen die bestaat uit vijf fases (profilering, evaluatie, bezinning, planning, uitvoering) waarbij elke fase gebaseerd is op de vorige en één document oplevert (schoolprofiel, zelfevaluatie-rapport, schoolplan, actieplannen en handleidingen/protocollen). Hierdoor wordt er cyclisch gewerkt.

Alle relevante processen kunnen via deze planmatige aanpak geëvalueerd en geactualiseerd worden. Belangrijke pijlers bij het bijsturen van de onderwijsprocessen zijn wijzigingen vanuit de overheid, het toetsingskader en de richtlijnen vanuit de inspectie, alsmede relevante onderwijskundige ontwikkelingen, de leeropbrengsten en het vierjaarlijkse kwaliteitsonderzoek onder medewerkers, ouders en leerlingen.

De opzet van de kwaliteitszorg is op de volgende pagina in beeld gebracht.

werken aan kwaliteit



7.1.2 Leerlingenzorg

Leerlingen ontwikkelen zich niet altijd zoals je van tevoren had gedacht. Zeker bij onze leerlingen is het van belang goed te volgen hoe de leerling zich ontwikkelt en of er aanleiding is iets in de begeleiding aan te passen.

De mentor/leerkracht is de spin in het web rondom de leerling. Hij of zij begeleidt de leerling tijdens het onderwijsleerproces op basis van het ontwikkelingsperspectief, registreert de voortgang en bespreekt dit met de leerling, ouders en/of verzorgers.

Het is van belang het traject goed te beschrijven en toegankelijk te maken voor alle betrokkenen. Daarom heeft De Kapstok de zorgstructuur beschreven in de Vlootschouw. Hierin is vastgelegd wie waarvoor verantwoordelijk is en wanneer bepaalde stappen gezet worden. De Vlootschouw staat op de terminal van de Kapstok, zodat ieder teamlid deze kan raadplegen. Hiermee kan bereikt worden dat de leerlingenzorg niet leerkrachtafhankelijk is en door alle betrokkenen op dezelfde manier wordt uitgevoerd. De zorgstructuur moet dus leidend zijn voor elke werknemer binnen onze school. Het vormt de basis voor de zorg voor onze leerlingen.

Voor elke leerling geldt dat er een individueel ontwikkelingsperspectief opgesteld wordt. Bij de aanmelding wordt er ruim aandacht besteed aan de aanscherping van het diagnostisch beeld dat een onderdeel vormt van de onderwijsrelevante beginsituatie. Het didactisch niveau wordt hierin meegenomen.

De Kapstok werkt in het schooljaar 2012-2013 met ontwikkelingsperspectieven die in het LVS Dotcom staan. Ook de vorderingen worden hierin bijgehouden. In het schooljaar 2013-2014 zal er Attendizbreed een nieuw LVS aangeschaft worden.

In het ontwikkelingsperspectief worden ook de didactische doelen vastgelegd en deze worden door de ouders/verzorgers ondertekend. Het ontwikkelingsperspectief, de kerndoelen en de leerstofoverstijgende doelen zijn deels concreet en in 'smart-termen' geformuleerd.

De resultaten van de leerlingen worden gevolgd tijdens de leerlingenbesprekingen en door middel van toetsen. De vorderingen van de leerlingen worden bijgehouden op een didactische kaart. Deze vorderingen worden geanalyseerd en indien nodig wordt het aanbod bijgesteld.

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

7.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Management van ondersteunende processen naar voren dat de leerlingenzorg over het algemeen goed beoordeeld wordt. Het management is tevreden over de procedures. Een punt van aandacht is de klachtenregeling. Deze is duidelijk omschreven, maar de verwachting van het management is dat de regeling onvoldoende bekend is bij de medewerkers. Sinds het schooljaar 2011-2012 werken we met het individuele Ontwikkelingsperspectief. Op de Kapstok zitten veel jongeren die ouder zijn dan 18 jaar en jongeren die niet meer thuis wonen. Ouders spelen hierbij een andere rol. Wel is het beleid erop gericht om leerling, ouders en het overige netwerk rondom de jeugdige zo veel mogelijk te betrekken bij het vastleggen van het individuele ontwikkelingsperspectief. Het ontwikkelingsperspectief van

leerlingen wordt door iedereen als zeer positief ervaren. Niet alleen het opstellen daarvan maar ook het volgen en uitvoeren hiervan. Het geeft handreikingen voor onderwijsgevend personeel en brengt voor leerlingen in kaart waar we naartoe willen.

De school als ketenpartner

Gezien de Wet op het Passend Onderwijs is het van belang dat wij ons als organisatie nog meer gaan ontwikkelen als ketenpartner voor de reguliere V(S)O-scholen. De huidige samenwerking met partners binnen de regio, maar buiten het onderwijs, is goed te noemen. We werken intensief samen met UWV, gemeenten en hulpverleningsinstanties.

Uitstroomprofiel

Op De Kapstok gaan we uit van het uitstroomprofiel: begeleiding naar (gesubsidieerde) arbeidsmarkt. Veelal hebben de leerlingen de eerste jaren van het V(S)O op andere V(S)O scholen gevolgd, waar zij een vastomlijnd theoretisch programma hebben gevolgd. De lessen bij De Kapstok zijn dan ook veelal praktijkgericht, waarbij het theoretisch leerstofaanbod overeen komt met de opleidingen van ROC's en brancheorganisaties. De praktijk staat per leerwerktraject in grote lijnen vast. Vooral bij de theoretische leerstof wordt er sterk gedifferentieerd i.v.m. de individuele mogelijkheden van onze leerlingen.

7.2.2 Doelen 2012-2016

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Kwaliteitszorg, cyclisch

De kwaliteitszorgmonitor is ingevoerd waarin de doelen worden gemeten en de kwaliteitszorgdocumenten en taken zijn vastgelegd.

Kwaliteitszorg, planmatig

Het onderwijsleerproces wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Kwaliteitszorg, geborgd

Alle medewerkers kennen de belangrijkste processen (lesgeven, zorgplicht, kwaliteitszorg, IPB en OP).

Verantwoording, inzichtelijk

90% van het personeel kent de klachtenregeling en kan hierover adviseren.

Zorg, leerlingenzorg

95% van het personeel is tevreden over de inrichting van de leerlingenzorg.

Externe contacten, actief netwerk

Er wordt actief samengewerkt met scholen en diensten vanuit de samenwerkingsverbanden en externe netwerken.

8 Waardering

'Voor iedereen een veilige school'

8.1 Wat is onze visie op het domein Waardering?

Meten is weten. Zorg voor kwaliteit betekent het regelmatig meten van de waardering en tevredenheid van bijvoorbeeld ouders/verzorgers, leerlingen, medewerkers en partners in de keten. Maar ook op andere manieren willen we de komende jaren zicht krijgen op de waardering voor onze organisatie en daarmee samenhangend op onze verbeterpunten. Relevante informatie is bijvoorbeeld ook te halen uit de gesprekkencyclus (IPB), het percentage ziekteverzuim, de frequentie van het ziekteverzuim of de verdeling binnen functiemix. Het Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO) en de ZEK, inclusief de ouderenquête, zijn instrumenten die wij hierbij inzetten. Ook willen wij weten hoe onze partners in de regio ons waarderen. De inspectie vormt voor ons een belangrijke bron van informatie over waardering en kwaliteit. Attendiz hecht grote waarde aan dit soort aspecten (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

De Kapstok vindt het belangrijk dat het personeel bekwaam is, zich prettig voelt en ruimte heeft om zich te richten op het onderwijs en de leerlingen. De Kapstok hecht veel waarde om met ouders en/ of netwerk rondom de jongere samen te werken aan de toekomst van hun kind.

De Kapstok vindt het belangrijk dat het voor ouders, leerlingen en de maatschappij inzichtelijk is wat wij specifiek doen en dat het werk dat wij leveren en de resultaten die wij boeken gewaardeerd worden. Onze school staat midden in de samenleving. Op allerlei manieren willen we goede contacten met die samenleving onderhouden. Niet alleen goede contacten met leerlingen en ouders, maar ook met reguliere en speciaal onderwijs scholen, mogelijke stageplekken, UWV en gemeenten in zowel de regio als daarbuiten.

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

8.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Waardering naar voren dat De Kapstok een actief ketenpartner is in de regio. De Kapstok biedt de leerling de mogelijkheid om zich ten volle te ontplooiën in de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Hiermee maakt De Kapstok zijn missie waar.

Waardering door personeel

Goed personeelsbeleid resulteert in een plezierige en uitdagende werkomgeving voor alle medewerkers. Om dat te realiseren moet regelmatig worden onderzocht hoe het personeel de werkomstandigheden beoordeelt. Tevens willen wij door goed te communiceren en het personeel te betrekken bij veranderingen de werkomstandigheden verbeteren. Om dit te meten organiseert de school tevredenheidsenquêtes onder de personeelsleden.



Waardering door leerlingen

Leerlingen moeten zich veilig voelen op school en zicht hebben op een realistisch toekomstperspectief. In een uitdagende school- en leeromgeving worden de leerlingen gestimuleerd om zich te ontwikkelen in hun toekomstige beroepsprofessie. Door een beredeneerd aanbod en een doorlopende leerlijn proberen wij de leerlingen toe te leiden naar een langdurige plek op de (al dan niet gesubsidieerde) arbeidsmarkt. De school doet het goed in vergelijking met andere VSO-scholen binnen de stichting. De inspectie heeft in 2009 een periodiek onderzoek uitgevoerd op De Kapstok. De school heeft toen niet voor niets de beoordeling 'voldoende' gekregen.

8.2.2 Doelen 2012-2016

Wij willen naar een school waarin de ontwikkeling van de leerling bovenaan staat. Niet alleen op school / werk gebied, maar ook op andere leefgebieden zoals thuis en vrije tijd. Ouders / hulpverleners van de jongeren zijn onze klanten. We willen ze dan ook actief betrekken bij de ontwikkeling van hun kind en zij worden een actief netwerkpartner van de school.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Waardering personeel

Personeel, veilige school

90% van het personeel geeft aan dat zij De Kapstok een veilige school vinden.

Personeel, communicatie

90% van het personeel is tevreden over de communicatie binnen De Kapstok.

Waardering door klanten

Ouders, veilige school

90% van de ouders geeft aan De Kapstok een veilige school te vinden voor hun kind.

Ouders, tevredenheid

90% van de ouders (of netwerk van de leerling) geeft aan dat zij tevreden zijn met het onderwijs dat hun kind ontvangt.

Ouders, tevredenheid

Ouders waarderen de school van hun kind met een 'goed'.

Ouders, tevredenheid

Elke vier jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle ouders.

Leerlingen, veilige school

90% van de jongeren ervaart De Kapstok als een veilige school.

Leerlingen, tevredenheid

90% van de leerlingen is tevreden over De Kapstok

Leerlingen, tevredenheid

90% van de leerlingen geeft aan zich goed te kunnen ontwikkelen op De Kapstok.

Leerlingen, tevredenheid
Elke vier jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder leerlingen.

Waardering door maatschappij

Inspectie, schoolkwaliteit
De school voldoet ruimschoots aan de kwaliteitseisen van de inspectie.



9 Resultaat en opbrengsten

'Iedere leerling zijn eigen resultaat'

9.1 Wat is onze visie op het domein Resultaat en opbrengsten?

Binnen Attendiz wordt er gewerkt aan het beleidsplan *Opbrengstgericht werken*. Opbrengstgericht onderwijs betekent het systematisch meten van- en reflecteren op onderwijsresultaten. De opbrengsten op de verschillende leergebieden en uitstroomgegevens moeten worden gerelateerd aan de leerrendementsverwachting. Uit het onderzoek van rapport 'Opbrengstgericht werken in het basisonderwijs', van de Inspectie van het Onderwijs (2010) blijkt dat er een positief verband bestaat tussen opbrengstgerichtheid van scholen en de leerresultaten van hun leerlingen. Scholen die goed presteren, evalueren de leerresultaten van hun leerlingen vaker en trekken conclusies uit die gegevens. Leraren op deze scholen hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en stemmen hun les af op de verschillen tussen hen. Leerlingen die extra zorg nodig hebben, krijgen die van leraren die daarvoor de specifieke benodigde kennis hebben (Strategisch beleidsplan Attendiz, 2011-2015).

Bij De Kapstok gaat het om de ArbeidsmarktGerichte Leerweg (AGL) en de opbrengsten daarvan: het planmatig en gestructureerd op gang brengen en in stand houden van leerwerkprocessen van de deelnemers, om ze zo goed mogelijk voor te bereiden op een volwaardige plek in de maatschappij.

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

9.2.1 Kwaliteitsonderzoek 2012

Uit het kwaliteitsonderzoek (Beekveld & Terpstra, 2012) komt voor het domein Resultaat en opbrengsten naar voren dat de leerlingen zich in het algemeen voldoende ontwikkelen op het gebied van vaardigheden (zelfstandig werken, samenwerken, zelfredzaamheid) en op sociaal-emotioneel vlak. Vergeleken met het intern VSO-gemiddelde van Attendiz zijn lagere scores zichtbaar als gevraagd wordt naar hetgeen bereikt wordt binnen de schoolse vakken en op het gebied van lichamelijke ontwikkeling en creatieve vorming. Gezien de werkwijze en methodiek van De Kapstok is dit een gegeven.

9.2.2 Doelen 2012-2016

De resultaten liegen er niet om. De Kapstok doet het goed. Leerlingen kunnen hun ontwikkelingsperspectief halen en worden goed toegeleid naar de arbeidsmarkt. Resultaten liggen op het niveau dat verwacht mag worden.

Op het gebied van de schoolse vakken ligt er een uitdaging om de vakken Nederlands, Engels, rekenen/ wiskunde en Leren Loopbaan Burgerschap goed in te bedden binnen de leerwerktrajecten.

Concreet hebben wij voor deze schoolplanperiode de volgende beleidsvoornemens geformuleerd:

Leeropbrengsten, niveau

80% van de leerlingen haalt minimaal zijn uitstroomprofiel en uitstroomniveau.

Leeropbrengsten, niveau
80% van de leerlingen die een niveau 1 MBO-opleiding volgen, rondt deze opleiding met een positief resultaat af.



10 Resultaat en opbrengsten

In dit hoofdstuk sommen we eerst de beleidsvoornemens uit de voorgaande hoofdstukken op. Deze beleidsvoornemens worden, indien gepast, geclusterd in thema's.

De uitvoering van de beleidsvoornemens en thema's wordt gepland in tijd.

Gedurende de planperiode stellen we jaarlijks een gedetailleerd jaarplan op waarin we de beleidsvoornemens voor dat schooljaar uitwerken in actieplannen.

10.1 Thema's

Thema: Kwaliteitszorg		01-08-2013	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Visie en beleid	Het management werkt aantoonbaar op basis van een vierjarige meerjarenbeleidscyclus en de daarvan afgeleide eenjarige beleidscyclus.	01-08-2012	01-06-2016
Management secundaire processen	De kwaliteitszorgmonitor is ingevoerd waarin de doelen worden gemeten en de kwaliteitszorgdocumenten en taken zijn vastgelegd.	01-08-2012	01-02-2014
Management secundaire processen	Het onderwijsleerproces wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.	01-08-2012	01-06-2016
Waardering door maatschappij	De school voldoet ruimschoots aan de kwaliteitseisen van de inspectie.	01-08-2012	01-06-2016

Thema: Pedagogisch handelen		01-08-2012	31-07-2015
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Personeel	80 % van de medewerkers scoort een voldoende voor instructiegedrag.	01-10-2013	01-06-2016
Management primair proces	In alle lessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd.	01-10-2013	01-06-2016
Management primair proces	De invulling van onderwijstijd wordt afgestemd op de verschillen in ontwikkelingen van leerlingen.	01-10-2013	01-06-2014
Management primair proces	In alle lessen wordt door medewerkers aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie, zelfredzaamheid en zelfvertrouwen van leerlingen.	01-10-2013	01-06-2016
Management primair proces	Leerlingen worden actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling, met het oog op hun motivatie en meta-cognitieve vaardigheden.	01-10-2013	01-06-2014
Personeel	Alle medewerkers beschikken over voldoende competenties op het gebied van het leren en het ontwikkelen van leerlingen met gedragsproblemen en psychiatrische problemen en kunnen dit toepassen in de praktijk.	01-09-2013	01-06-2016
Cultuur en klimaat	De medewerkers onderschrijven de cultuur van het afleggen van verantwoording als vanzelfsprekendheid.	01-09-2013	01-06-2015
Cultuur en klimaat	Er heerst een veilig en positief klimaat. De medewerkers vervullen hierin een voorbeeldfunctie. Regels zijn duidelijk aangegeven en worden consequent gehanteerd. Het protocol De Veilige School biedt richtlijnen voor het handelen bij negatief gedrag.	01-09-2013	01-06-2015
Management primair proces	Een methodiek ten aanzien van gedragsbeïnvloeding is geïmplementeerd.	01-09-2013	01-06-2016

Thema: Leeropbrengsten		01-08-2012	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Resultaten en opbrengsten	80% van de leerlingen haalt minimaal zijn uitstroomprofiel en uitstroomniveau.	01-09-2013	31-07-2016
Resultaten en opbrengsten	80% van de leerlingen die een niveau 1 MBO-opleiding volgen, rondt deze opleiding met een positief resultaat af.	01-09-2012	31-07-2016

Thema: Profilering		01-08-2012	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Visie en beleid	Er is beleid opgesteld ten aanzien van het werken met onderwijsarrangementen.	01-09-2012	01-06-2014
Visie en beleid	De Kapstok profileert zich als een expertisecentrum voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Kapstok is een school voor de arbeidsmarktgerichte leerweg, met doorstroommogelijkheden naar de (gesubsidieerde) arbeidsmarkt, arbeidsmatige dagbesteding en het MBO.	01-09-2012	01-06-2016
Management secundaire processen	Er wordt actief samengewerkt met scholen en diensten vanuit de samenwerkingsverbanden en externe netwerken.	01-09-2012	01-06-2016
Personeel	Alle medewerkers tonen zich ambassadeur van De Kapstok.	01-09-2013	01-06-2016

Thema: (G)MR		01-09-2013	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Leiderschap	Het management bevordert het goed functioneren van de (G)MR en betreft de (G)MR bij de toetsing van het beleid.	01-09-2013	01-06-2016

Thema: Scholing personeel		01-09-2012	01-06-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Leiderschap	Het management is aantoonbaar gekwalificeerd.	01-09-2014	31-07-2016
Personeel	95% van het personeel van De Kapstok heeft de modules van de Kapstokacademie succesvol afgerond.	01-01-2013	01-06-2016
Personeel	80% van de medewerkers ervaart de geboden scholing en ontwikkeling als zinvol.	01-01-2013	01-06-2016
Personeel	95% van de medewerkers OOP vindt dat de scholing aansluit bij hun behoeften.	01-01-2013	01-06-2016

Thema: Tevredenheid personeel		01-09-2013	01-06-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Personeel	80% van de specialisten VSO ervaart voldoende coaching en ondersteuning om de fysieke en mentale werkdruk niet te hoog te laten oplopen.	01-09-2013	01-06-2015
Personeel	90 % van de medewerkers is tevreden over de implementatie van de 3-jaarlijkse gesprekkencyclus (waaronder de 360 graden feedback).	01-09-2013	01-06-2014
Cultuur en klimaat	90% van de medewerkers ervaart vanuit het management naar het personeel en omgekeerd de informatievoorziening als duidelijk, transparant en op tijd.	01-09-2013	01-06-2015
Cultuur en klimaat	90% van de medewerkers vindt de (overleg)structuur duidelijk en functioneel en geeft aan dat de eigen mening gehoord wordt.	01-09-2013	01-06-2015
Cultuur en klimaat	90% van de medewerkers voelt zich gewaardeerd en geaccepteerd.	01-09-2013	01-06-2015
Leiderschap	90% van de medewerkers geeft aan het management stimulerend en ondersteunend te vinden.	01-09-2013	01-06-2015
Personeel	80% van de medewerkers waardeert Attendiz als werkgever met \"goed\".	01-09-2013	01-06-2015
Waardering door personeel	90 % van het personeel geeft aan dat zij De Kapstok een veilige school vinden.	01-09-2013	01-06-2015
Waardering door personeel	90% van het personeel is tevreden over de communicatie binnen De Kapstok.	01-09-2013	01-06-2015
Personeel	90% van de nieuwe medewerkers vindt dat ze goed begeleid wordt en ervaart de geboden coaching en ondersteuning als voldoende.	01-09-2014	01-06-2016

Thema: Multimedia		01-09-2013	01-06-2015
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Middelen en voorzieningen	De digitale mogelijkheden worden optimaal benut in de organisatie.	01-09-2013	01-06-2015

Thema: Financiën		01-08-2012	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Middelen en voorzieningen	De Kapstok presenteert jaarlijks een sluitende begroting.	01-08-2012	31-07-2016

Thema: Zelfsturende teams		01-09-2013	01-06-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Cultuur en klimaat	Alle teams van de leerwerktrajecten functioneren zelfstandig met voldoende coaching en ondersteuning van de directeur en orthopedagoog (multidisciplinaire samenwerking).	01-09-2013	01-06-2016
Management secundaire processen	Alle medewerkers kennen de belangrijkste processen (lesgeven, zorgplicht, kwaliteitszorg, IPB en OP)	01-09-2013	01-06-2016
Management secundaire processen	90% van het personeel kent de klachtenregeling en kan hierover adviseren.	01-09-2013	01-06-2016
Leiderschap	Er is sprake van eenduidigheid in de formulering en uitvoering van beleid.	01-09-2013	01-06-2016
Leiderschap	90% van de medewerkers vindt de werkprocessen (lesgeven, zorg, kwaliteitszorg, zorgstructuur, OP, instructiegedrag) duidelijk omschreven en uitvoerbaar.	01-09-2013	01-06-2016

Thema: Tevredenheid klanten		01-09-2013	31-07-2016
Domein	Doelstelling	Start	Eind
Waardering door klanten	90% van de ouders geeft aan De Kapstok een veilige school te vinden voor hun kind.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	90% van de ouders (of netwerk van de leerling) geeft aan dat zij tevreden zijn met het onderwijs dat hun kind ontvangt.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	Ouders waarderen de school van hun kind met een 'goed'.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	Elke vier jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle ouders.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	90% van de jongeren ervaart De Kapstok als een veilige school.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	90% van de leerlingen is tevreden over De Kapstok.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	90% van de leerlingen geeft aan zich goed te kunnen ontwikkelen op De Kapstok.	01-09-2013	01-12-2014
Waardering door klanten	Elke vier jaar wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder leerlingen.	01-09-2013	01-12-2014

10.2 Planning in tijd

Nr.	thema	2012-2013				2013-2014				2014-2015				2015-2016			
1	Kwaliteitszorg																
2	Pedagogisch handelen																
3	Leeropbrengsten																
4	Profilering																
5	(G)MR																
6	Scholing personeel																
7	Tevredenheid personeel																
8	Multimedia																
9	Financiën																
10	Zelfsturende teams																
11	Tevredenheid klanten																

