

Schoolplan

2012 – 2016



Onderwijscentrum Het Roessingh

INHOUD

Woord vooraf	3
Inleiding: typering van de school	6
1 Visie en beleid.....	12
1.1 Onze missie en visie	12
1.2 Beleidsvorming	16
1.3 Omgevings- en toekomstgerichtheid	18
1.4 Beleidslijnen en indicatoren	22
2 Leiderschap en Management.....	23
2.1 Leiderschap	23
2.2 Management.....	26
2.3 Beleidslijnen en indicatoren	26
3 Personeel	28
3.1 Bestuurlijk beleid	28
3.2 Integraal personeelsbeleid OCR.....	30
3.3 Instrumenten.....	32
3.4 Beleidslijnen en indicatoren	36
4 Cultuur en klimaat.....	38
4.1 Schoolcultuur.....	38
4.2 Cultuur voor medewerkers	38
4.3 Cultuur voor leerlingen.....	42
4.4 Cultuur voor ouders.....	44
4.5 Beleidslijnen en indicatoren	46
5 Middelen en voorzieningen	47
5.1 Huisvesting en uitrusting	47
5.2 Financiën.....	48
5.3 Materieel beleid.....	49
5.4 Beleidslijnen en indicatoren	49
6 Management van onderwijsprocessen	50
6.1 Onderwijsvisie	50
6.2 Visie op onze leerlingen.....	51
6.3 Pedagogisch ontwerp	51
6.4 Didactisch ontwerp	53
6.5 Onderwijs georganiseerd rond afdelingen	55
6.6 Beleidslijnen en indicatoren	68
7 Management van secundaire processen.....	71
7.1 Leerlingenzorg	71
7.2 Kwaliteitszorg	77
7.3 Overige beleidsterreinen	79
7.4 Beleidslijnen en indicatoren	81
8 Waardering.....	83
8.1 Waardering door klanten	83
8.2 Waardering door personeel.....	83
8.3 Beleidslijnen en indicatoren	84
9 Opbrengsten.....	86
9.1 Resultaten zichtbaar maken.....	86
9.2 Beleidslijnen en indicatoren	86
10 Actieplannen	87
Bijlage I: Lijst met afkortingen	91

Woord vooraf

Waarom een schoolplan?

Conform artikel 2.1. van de Wet op de Expertisecentra beschrijft het schoolplan voor de school als geheel en voor de onderscheiden afdelingen:

- de missie en de onderwijsvisie van de school;
- het daaruit voortvloeiende onderwijsbeleid met de personele, materiële en organisatorische consequenties voor de komende 4 jaar;
- de bijbehorende kwaliteitszorg, in het bijzonder gericht op beleidsplanning, -bewaking en evaluatie;
- de verantwoording van het gevoerde beleid.

Voor het managementteam (7 teamleiders, de twee hoofden van dienst en de directeur) van OCR is dit schoolplan daarmee hét document om de school op koers te houden, dan wel koerswijzigingen verantwoord af te wegen tegen oorspronkelijke intenties.

Het schoolplan is dus het kompas van het managementteam; een managementteam dat (eind)verantwoordelijk is voor het aandachtsgebied onderwijs in de brede zin van het woord.

De directeur zorgt ervoor dat dit schoolplan de komende jaren blijft leven binnen de school en de onderscheiden afdelingen.

Dit houdt nogal wat in:

- nagaan of de activiteiten die in het kader van dit schoolplan plaatsvinden, voldoen aan de verwachtingen;
- de in dit schoolplan (nu) nog globaal weergegeven ideeën en plannen (laten) uitwerken in uitvoerbare plannen van aanpak;
- nieuwe ideeën en plannen oppikken, coördineren en zo goed mogelijk relateren aan dit schoolplan;
- de relevantie van dit schoolplan in de gaten houden, zowel met betrekking tot bewegingen binnen de school van onderop en van bovenaf (de strategische beleidsplanning op langere termijn, bijvoorbeeld) als met betrekking tot nu nog niet altijd even goed te voorziene externe ontwikkelingen;
- het schoolplan bijtijds bijstellen en aanvullen, zodat het een bruikbaar en inspirerend kompas blijft.

Het schoolplan 2012–2016 is een belangrijk sturings- en planningsinstrument dat meerdere doelen dient:

1. Het schoolplan geeft, met de visie en missie van de school als uitgangspunt, concreet vorm aan het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid, het financiële beleid en het materiële beleid. Het onderwijskundige beleid, de daaraan gerelateerde onderwijsdoelstellingen en de te behalen resultaten staan hierin centraal, en vormt het uitgangspunt voor het personeels-, financiële en materiële beleid.
2. Het schoolplan leidt/dwingt op alle niveaus binnen de schoolorganisatie (Raad van Toezicht, directie en team) tot planmatig en daarmee tot efficiënt, effectief en resultaatgericht werken. Bij de sturing van de organisatie en het afleggen van verantwoording gaan we uit van een jaarlijkse cyclus van planning (beleid en activiteiten) en controle.
3. Het schoolplan maakt sturen op resultaten mogelijk.

4. Het schoolplan draagt bij aan kwaliteitsbewaking en -verbetering.
5. Het schoolplan maakt het transparant afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten, de deugdelijkheid en kwaliteit van het onderwijs mogelijk, zowel aan de rijksoverheid (inspectie) als aan de eigen omgeving.
6. Het schoolplan geeft richting aan de professionalisering van:
 - a. de uitvoering van de onderwijs- en zorgtaken door de school
 - b. het toezicht door de Raad van Toezicht
 - c. het beheer van de school
 - d. de bedrijfsvoering

Verantwoording

Dit schoolplan van onze school geeft de beoogde schoolontwikkeling weer voor de periode 2012-2016. Anders gezegd: waar staat het OCR op dit moment en waar wil de school zijn in 2016?

Door dit te beschrijven in een plan willen we de ouders, de inspectie en het bevoegd gezag duidelijkheid bieden over onze huidige positie en verantwoording afleggen over onze plannen voor de periode tot en met medio 2016.

Strategisch beleidsplan Stichting Attendiz

Het Strategisch Beleidsplan van de Stichting Attendiz is tot stand gekomen in 2011. Dit meerjaren strategisch beleidsplan is tot stand gekomen na uitvoerig overleg tussen het bestuur en de directeurs van de scholen. Het spreekt voor zich dat de schoolplannen van de afzonderlijke scholen in het verlengde liggen van het strategisch beleidsplan Stichting Attendiz.

Evaluatie

Het schoolplan wordt ten minste één keer per vier jaar vastgesteld. In het laatste jaar van deze 4-jarige cyclus (2012-2016) wordt het plan door de directie en het schoolteam geëvalueerd. De uitkomsten daarvan kunnen invloed hebben op het schoolplan voor de nieuwe periode. Via de kwaliteitsvragenlijst wordt ook de inbreng van leerlingen en ouders meegenomen in deze evaluatie.

Elk schooljaar zal er in de maand mei een tussenevaluatie plaatsvinden, zodat het document indien nodig tussentijds kan worden bijgesteld. Zo blijft het schoolplan realistisch en werkbaar.

De conclusies naar aanleiding van deze evaluaties, evenals eventuele aanpassingen op dit schoolplan worden op schrift gesteld en ter kennisgeving aan de inspectie gezonden.

Kwaliteit

Als motor achter schoolverandering zit een systeem van interne kwaliteitsbewaking. Op dit moment vinden gerichte (mondelinge) evaluaties plaats binnen het managementteam en binnen de overige vaste werkoverleggen van de school.

Indeling

De indeling van dit schoolplan volgt het INK-managementmodel. In de hoofdstukken 1 t/m 6 beschrijven we achtereenvolgens de zes organisatiegebieden: visie en beleid (hoofdstuk 1), leiderschap en management (hoofdstuk 2), personeel (hoofdstuk 3), cultuur en klimaat (hoofdstuk 4), middelen en voorzieningen (hoofdstuk 5) en management van onderwijs en onderwijsondersteunende processen (hoofdstuk 6). Daarna komen de resultaatgebieden aan de orde: de waardering door het personeel, de klanten, de maatschappij en (hoofdstuk 7) en de opbrengsten van ons onderwijs (hoofdstuk 8).

Om het schoolplan hanteerbaar en leesbaar te houden, zullen we waar nodig naar ondersteunende en wettelijk verplichte beleidsdocumenten verwijzen.

De schoolgids en jaarverslag

Naast dit schoolplan is er ook een schoolgids. Het schoolplan geeft de plannen weer voor de hele planperiode. De schoolgids komt jaarlijks uit en geeft vooral aan de ouders inzicht in de werkwijze in een komend schooljaar. De schoolgids heeft de instemming van het schoolteam en de medezeggenschapsraad nodig. De Schoolgids wordt jaarlijks toegezonden aan de inspectie, het bevoegd gezag en het bestuur van de school. De schoolgids is ook te vinden op de website van de school. Daarnaast verschijnt ieder najaar een jaarverslag van het voorafgaande schooljaar. In dit jaarverslag laten we zien waar we het afgelopen schooljaar mee bezig zijn geweest en hoe de stand van zaken nu is.

Geen dode letter

Het schoolplan 2012–2016 als sturingsinstrument dient door alle geledingen binnen de stichting te worden gekend en gedragen. Niet alleen het bestuur en het management hebben zich aan het schoolplan 2012–2016 gecommitteerd, maar ook alle leden van het team.

Het schoolplan is niet vrijblijvend. Iedere medewerker is (mede)verantwoordelijk voor het realiseren van de in het schoolplan gestelde doelen. Het schoolplan is daarmee geen dode letter en geen nota die ergens in een la ligt te verstoffen. Het is het sturings- en planningsinstrument.

Wellicht ten overvloede: omwille van de leesbaarheid wordt in dit schoolplan naar personen verwezen met 'hij'. Hiermee worden vanzelfsprekend zowel mannen als vrouwen bedoeld.

Reacties, vragen en suggesties zijn van harte welkom!

Namens het schoolteam,
Harry Spies, directeur

Inleiding: typering van de school

De namen mytyl en tytyl.

De namen Mytyl en Tytyl zijn de namen van het meisje Mytyl en de jongen Tytyl uit het sprookje *L'oiseau bleu* van de Waalse schrijver Maurice Maeterlinck (1862-1949). In dit sprookje krijgen twee kinderen van een fee de opdracht om de blauwe vogel van het geluk te gaan zoeken voor hun zieke buurmeisje. Echter, hoe zij ook zoeken, ze vinden de blauwe vogel nergens. De beide kinderen besluiten daarom om hun witte tortelduifje aan het zieke buurmeisje te schenken. Op dat moment verandert het duifje in een prachtige blauwe vogel. De vogel kiest onmiddellijk de vrijheid en blijft, evenals het geluk, ongrijpbaar. Het zieke buurmeisje geneest echter van vreugde.

Attendiz

Het Onderwijscentrum het Roessingh (OCR) ressorteert onder het bestuur van Stichting Attendiz. Stichting Attendiz beheert cluster 2,3 en 4 scholen voor speciaal onderwijs in de regio Twente. (www.attendiz.nl)

Passend onderwijs

De minister van onderwijs is voornemens om de huidige wetgeving (Wet op de Expertise Centra) aan te passen in de zogenaamde Wet Passend Onderwijs. (Tot die tijd zal aanmelding en plaatsing gaan zoals in hoofdstuk 7 is aangegeven.) Het kabinet wil het huidige stelsel van passend onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben herzien. Het nieuwe stelsel passend onderwijs moet zo goed mogelijk onderwijs bieden aan kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte. Voorwaarden hiervoor zijn een zorgplicht voor scholen, betrokken ouders, bekwame docenten en goede samenwerking tussen scholen, jeugdzorg en gemeenten.

De Tweede Kamer heeft in maart 2012 ingestemd met het wetsvoorstel passend onderwijs. Het wetsvoorstel ligt nu ter goedkeuring in de Eerste Kamer. De inwerkingtreding hangt af van goedkeuring door de Tweede en Eerste Kamer en publicatie in het Staatsblad. Zeer waarschijnlijk zal de nieuwe wet op 1-8-2014 in werking treden.

Scholen voor primair en voortgezet onderwijs krijgen een zorgplicht. Dit betekent dat de school verplicht is uw kind dat extra ondersteuning nodig heeft, een zo goed mogelijke plek in het onderwijs aan te bieden. De rugzak wordt afgeschaft, maar daar staat tegenover dat een deel van het budget voor zorgleerlingen rechtstreeks naar de schoolbesturen gaat.

Hierdoor kunnen de samenwerkingsverbanden meer maatwerk bieden aan leerlingen.

Door de regio-indeling is het mogelijk dat een leerling zo dicht mogelijk bij huis passend onderwijs krijgt. Dat kan op de school van inschrijving zijn, op een andere school als daar de begeleiding van de leerling beter georganiseerd kan worden, of op een school voor speciaal onderwijs. Het speciaal onderwijs blijft dus bestaan en wordt verbeterd.

Niet elke gewone school hoeft alle leerlingen op te vangen. Scholen kunnen zich specialiseren en onderling afspraken maken wie welke leerlingen het beste onderwijs kan geven. Daarvoor gaan gewone scholen en scholen voor speciaal onderwijs samenwerken in regionale samenwerkingsverbanden. Het geld kan efficiënter en effectiever 'in de speciale of gewone klas' worden ingezet omdat het budget voor passend onderwijs voortaan rechtstreeks naar de samenwerkende scholen gaat. De scholen voor het speciaal onderwijs gaan deelnemen in regionale samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs. Binnen de samenwerkingsverbanden spreken de scholen af welke leerlingen kunnen worden doorverwezen naar het (voortgezet) speciaal onderwijs. Voor leerlingen die worden

doorverwezen, geeft het samenwerkingsverband een 'toelaatbaarheidsverklaring' af. Daarmee vervalt de landelijke indicatiestelling.

Voor het samenwerkingsverband is het van groot belang te weten welke ondersteuningsmogelijkheden iedere school heeft. Iedere school laat dit zien in zijn ondersteuningsprofiel. Voor alle Attendiz-scholen is daarvoor een format ontwikkeld. In schooljaar 2012-2013 moet het ondersteuningsprofiel klaar zijn.

Samenwerking

Het OCR werkt nauw samen met Revalidatiecentrum het Roessingh (RCR), waarbij therapieën kunnen worden ingezet ter ondersteuning van het onderwijsleerproces. Hierbij streven we naar een aanpak van 'één kind, één plan'.

De therapieën vinden plaats onder schooltijd. Het onderwijsprogramma en het revalidatieprogramma vormen een geïntegreerd geheel. De school streeft ernaar samen met het revalidatiecentrum te komen tot een zo optimaal mogelijke afstemming van medische therapieën en onderwijskundige zorg.

Leerlingpopulatie

De circa 340 leerlingen die het OCR bezoeken, komen uit Twente en een groot deel van de Achterhoek. Op 16 januari 2012 telde de school:

- 41 leerlingen SO LG (speciaal onderwijs lichamelijk gehandicapte leerlingen)
- 200 leerlingen (V)SO MG (speciaal onderwijs meervoudig gehandicapte leerlingen)
- 67 leerlingen VSO LG (voortgezet speciaal onderwijs lichamelijk gehandicapte leerlingen)
- 33 leerlingen VSO LZ (voortgezet speciaal onderwijs langdurig zieke leerlingen)

Typen onderwijs

Het OCR kent verschillende typen onderwijs:

- Mytylonderwijs (SO LG en SO MG)
- Tyltylonderwijs ((V)SO MG)
- Voortgezet onderwijs (VSO LG)
- Voortgezet onderwijs aan langdurig zieke kinderen (VSO LZ)

Mytylonderwijs

Mytylonderwijs is bestemd voor leerlingen met een lichamelijke beperking van 4 tot 20 jaar die niet in staat zijn regulier onderwijs te volgen. Uitgangspunt van dit type onderwijs is: 'gewoon' waar het kan, 'speciaal' waar het moet.

Het onderwijsniveau is vergelijkbaar met regulier onderwijs; de vorm van lesgeven is gericht op de individuele leerling. Leerlingen die naast hun lichamelijke beperking moeilijk lerend zijn (ml), passen ook in de Mytylafdeling.

Binnen de Mytylafdeling onderscheiden we twee leerstromen:

1. De M- stroom: voor leerlingen met een basisschoolprofiel
2. De A- stroom: voor leerlingen met een speciale onderwijsbehoefte in de samenwerkingsverbanden WSNS om ons heen veelal opgevangen binnen speciale basisscholen.

Tyltylonderwijs

Tyltylonderwijs is bestemd voor meervoudig gehandicapte leerlingen van 4 tot 20 jaar. Het gaat hier om leerlingen die naast hun lichamelijke beperking ook zeer moeilijk lerend (zml) zijn. Met een op de leerling toegesneden programma wordt deze voorbereid om zo zelfstandig als mogelijk is, te functioneren in de maatschappij.

Daarnaast worden er leerlingen opgevangen met een zeer lage ontwikkelingsleeftijd, waarbij er gezocht wordt naar de mogelijkheden die ze hebben en naar de mogelijkheden deze te ontwikkelen vanuit de visie 'ontwikkelen = leren = onderwijs'; met andere woorden: onderwijs is doelgericht werken aan de ontwikkeling.

Binnen de Tyltylafdeling onderscheiden we ook twee leerstromen:

1. De B- stroom: voor MG leerlingen met een ZML profiel
2. De C- stroom: voor leerlingen met ernstige lichamelijke en cognitieve beperkingen

Voortgezet Speciaal Onderwijs

Het voortgezet speciaal onderwijs kent drie afdelingen:

1. Diploma gericht onderwijs (havo-vmbo)
2. Praktijkgericht onderwijs
3. VSO ZML (beschreven bij 6.5.2.)

Voortgezet onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Onderwijs aan langdurig zieke kinderen (LZ) is gericht op leerlingen die vanwege medische of lichamelijke beperkingen niet adequaat kunnen worden geholpen in het regulier voortgezet onderwijs of andere vormen van voortgezet speciaal onderwijs. Deze leerlingen worden geplaatst in de VSO-afdeling van het OCR.

Leerlingenzorg

Binnen de afdeling leerlingenzorg werken de psychologen/ orthopedagogen (gedragskundigen) en logopedisten. De gedragskundigen hebben een belangrijke rol samen met de internbegeleiders/zorgcoördinatoren in het coördineren en bewaken van alles wat te maken heeft met leerlingenzorg, van instroom, doorstroom, tot en met uitstroom binnen de school.

Ambulante begeleiding

Behalve dat de school in haar eigen schoolgebouwen lessen verzorgt, bestaat ook de mogelijkheid om leerlingen binnen het reguliere onderwijs te begeleiden door middel van Ambulante Begeleiding. Deze vorm van dienstverlening is de laatste jaren sterk toegenomen en heeft als doel het regulier onderwijs ondersteuning te bieden wanneer er lichamelijk gehandicapte leerlingen worden opgevangen.

Het OCR maakt deel uit van het regionaal expertisecentrum Oostmarke. De criteria voor toelating zijn landelijk vastgesteld en worden getoetst door de Commissie voor Indicatiestelling.

Zoals het er nu naar uit ziet, zal de Wet Passend Onderwijs ingaan op 1-08-2014. Dat zal ook het moment zijn waarop de REC's zullen verdwijnen.

Doel en aanbod van de school

Het doel van het onderwijs is te komen tot de meest haalbare integratie in de samenleving met betrekking tot vervolgonderwijs, arbeid, zinvolle dagbesteding, wonen en vrije tijd. Met het onderwijs wil Onderwijscentrum het Roessingh een bijdrage leveren aan de persoonlijke ontwikkeling, waarbij wij ons richten op sociaal/emotionele, cognitieve, zintuiglijke, motorische en creativiteitsontwikkeling. Leren is vooral inzicht krijgen in betekenissen en kennis. Ook is het van groot belang dat de leerling zicht krijgt op zijn eigen mogelijkheden en ontwikkeling.

Het onderwijsaanbod gaat uit van de kerndoelen van het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. Voor de afdeling VSO streven we ernaar het aanbod af te stemmen op het reguliere voortgezet onderwijs.

Er wordt op alle niveaus rekening gehouden met de verschillen in ontwikkeling van de leerling, de motorische of medische problematiek. De leerling wordt gevolgd in zijn individuele ontwikkeling, en ook de sociale omgang en deelname aan groepsprocessen krijgen aandacht.

Naast de therapieën aangeboden door het RCR biedt de school mogelijkheden voor aangepast bewegingsonderwijs, logopedie en muziek. Het gebouw is ingericht voor kinderen met motorische problemen en de verschillende speelpleinen zijn voorzien van aantrekkelijke materialen en toestellen. We willen een omgeving creëren die leerlingen uitdaagt om te bewegen.

We gaan bij het onderwijs op Onderwijscentrum het Roessingh uit van vooral de sterke kanten en individuele mogelijkheden voor een optimale ontwikkeling van ieder kind. Plaatsing op Onderwijscentrum het Roessingh moet leiden tot optimale persoonlijkheidsontwikkeling, zodat er perspectieven ontstaan voor een zo volledig mogelijke maatschappelijke integratie.

Samenstelling team

In het team onderscheiden we de volgende functies/afdelingen:

- *Directie*
De directie bestaat uit één algemeen directeur. De directeur is eindverantwoordelijk voor het totale schoolgebeuren. De teamleiders en hoofden van dienst bewaken het onderwijsproces op het Onderwijscentrum en verzorgen de intake van nieuwe leerlingen en uitstroom op de eigen afdeling.
Er is een commissie van begeleiding voor de Mytylafdeling, de Tytylafdeling en het Voortgezet Speciaal Onderwijs.
- *Teamleider*
De teamleider geeft leiding aan een team van leerkrachten en onderwijsondersteunende personeelsleden van een afdeling en is verantwoordelijk voor het onderwijs op die afdeling. Hij/zij heeft de dagelijkse leiding en is voor ouders en personeel het aanspreekpunt.
- *Hoofd ondersteunende dienst en onderwijsontwikkeling*
Hij/zij geeft leiding aan onderwijsondersteunende personeelsleden zonder les en behandeltaken (administratie, receptie, secretariaat, ICT-medewerkers en technische dienst). Daarnaast is hij belast met de coördinatie en monitoring van alle onderwijsvernieuwingen.
- *Hoofd leerlingenzorg*

Hij/zij is belast met de opzet, inrichting en coördinatie van de leerlingenzorg binnen de school.

- *Leerkracht/mentor*
De leerkracht verzorgt het onderwijs in de klas en is mentor over de leerlingen in de groep. Als mentor volgt de leerkracht nauwgezet de individuele ontwikkeling van de leerlingen. De leerkracht/mentor is het eerste aanspreekpunt voor ouders.
- *Groepsbegeleider*
Op de Tyltylafdeling wordt in een aantal groepen gewerkt met een groepsbegeleider die werkt onder verantwoordelijkheid van een coördinerende leerkracht. Hij/zij verzorgt de uitvoering van het onderwijsaanbod in de klas en is mentor over de leerlingen in de groep. Als mentor volgt hij/zij nauwgezet de individuele ontwikkeling van de leerlingen. De groepsbegeleider is het eerste aanspreekpunt voor ouders.
- *Klassenassistent*
De klassenassistent heeft verzorgende taken en ondersteunt de leerkracht of groepsbegeleider bij het onderwijsproces.
- *Zorgassistent*
De zorgassistent is niet specifiek groepsgebonden. De functionaris behoort tot het onderwijsondersteunend personeel met niet lesgebonden c.q. niet behandeltaken. De werkzaamheden behoeven geen voorbereiding of nawerk. De zorgassistent assisteert in de groep alleen met betrekking tot verzorgende taken.
- *Vakleerkracht*
Het bewegingsonderwijs en muziek wordt verzorgd door vakleerkrachten. In de afdeling voortgezet onderwijs hebben de leerlingen les van zowel groepsleerkrachten als vakleerkrachten.
- *Intern begeleider voor SO/zorgcoördinator voor VSO*
De intern begeleider/zorgcoördinator levert een bijdrage aan de leerlingenzorg en geeft ondersteuning en begeleiding aan leerkrachten en klassenassistenten.
- *Decaan*
De decaan helpt leerlingen in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (diplomagericht) bij de keuze van studierichting en vakkenpakket. Daarnaast begeleidt de decaan ook bij de (maatschappelijke) stages.
- *Stagecoördinator*
De stagecoördinator begeleidt leerlingen van het Voortgezet Speciaal Onderwijs bij het vinden van een geschikte stageplaats en de invulling van deze stage.
- *Ambulant begeleider*
De ambulant begeleider ondersteunt het team van een reguliere school bij de opvang van leerlingen die met een rugzakje geplaatst zijn. Leerlingen die vanuit het Speciaal Onderwijs instromen in het regulier onderwijs kunnen ook gebruik maken van de ambulante begeleiding.
- *Orthopedagoog/psycholoog*
De orthopedagoog/psycholoog onderzoekt leerlingen om de mogelijkheden te bepalen op het gebied van onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling. Ook ondersteuning in de begeleiding van individuele leerlingen en de pedagogische aanpak bij gedragsproblemen horen bij de taak van de orthopedagoog of psycholoog.
- *Psychologisch medewerker*
De psychologisch medewerker observeert leerlingen in de klassensituatie en neemt testen af ter ondersteuning van de orthopedagoog of psycholoog. Deze verwerkt de gegevens.
- *Logopedist*
De logopedist onderzoekt, adviseert en behandelt de leerlingen individueel of in groepsverband. Ook wordt ondersteuning geboden aan ouders/verzorgers, leerkrachten/assistenten en andere betrokkenen.
- *ICT-coördinator*

De informatie en communicatietechnologie neemt een belangrijke plaats in binnen onze school. De leerlingen raken al vroeg vertrouwd met het gebruik van computers. Via tal van aanpassingen kunnen leerlingen met lichamelijke en/of motorische stoornissen hun handicap compenseren.

De ICT-coördinator implementeert software, zoekt en ontwikkelt geschikte software en schoolt het personeel in het gebruik van deze middelen.

- *Systeembeheerder*
Het systeembeheer draagt zorg voor het onderhoud van de machines voor ICT en het netwerk.
- *Administratie*
Op de administratie worden de schooladministratie van leerlingen, de telefoon en alle andere administratieve werkzaamheden verzorgd. De administratief medewerkers kunnen behulpzaam zijn bij het invullen van formulieren.
- *Technische Dienst*
De technische dienst is verantwoordelijk voor het onderhoud van het gebouw en de inventaris, waaronder het meubilair. De TD zorgt voor aanpassingen aan leerlingensets, fietsen en andere gebruiksvoorwerpen ten behoeve van de onderwijssituatie en de zelfredzaamheid.
Het hoofd technische dienst maakt tevens deel uit van de werkgroep ARBO.

Revalidatiecentrum (RCR)

Hoewel de medewerkers van het Revalidatiecentrum formeel niet bij ons in dienst zijn volgt hier een overzicht van taken die het RCR binnen het OCR verricht. Bijna alle leerlingen zijn patiënt van Revalidatiecentrum het Roessingh. De revalidatiearts geeft advies op medisch gebied en bepaalt welke therapie met welke frequentie noodzakelijk is.

De volgende therapieën zijn mogelijk:

- Fysiotherapie: behandeling en advies bij motorische problemen.
- Ergotherapie: aanleren van vaardigheden.
- Creatieve therapie: voor hulp bij emotionele problemen.
- Maatschappelijk werk: voor aanmelding voor woonvormen, voor advies bij het aanvragen van verstrekkingen, voor het aanvragen van speciale voorzieningen en het regelen van studiefinanciering.

Schoolgegevens

Stichting Attendiz/Attendiz

Bezoekadres : Welbergweg 20

Postadres : Postbus 8105, 7550 KC Hengelo

Tel.nr. : 0880-103600

Onderwijscentrum Het Roessingh

Bezoekadres : Roessinghsbleekweg 35, 7522 AH Enschede

De receptie is geopend van 8.00 – 17.00 uur.

Tel.nr. : 053-4335512

E-mail : info@ocr.nl

www.ocr.nl

Postadres : Postbus 310, 7500 AH Enschede

Directie : Dhr. H. Spies (algemeen directeur)

Telefonische bereikbaarheid en openingstijden (alle locaties):

Onderwijscentrum het Roessingh is iedere schooldag telefonisch bereikbaar en geopend van 8.00 tot 17.00 uur. De leerkrachten/klassenassistenten zijn iedere schooldag telefonisch bereikbaar voor 9.00 uur en na 15.30 uur.

1 Visie en beleid

Beleid heeft alles te maken met de omgeving waarbinnen de schoolorganisatie zich beweegt: ouders, lokale overheid, samenwerkingsverbanden. We beschrijven hier onze visie op onderwijs en vervolgens de elementen uit de omgeving die medebepalend zijn voor het beleid.

Het onderwijskundig beleid van het OCR is gebaseerd op de artikelen 2, 11, 13, 14 en 17 van de Wet op de Expertisecentra. (Na 1-8-2014 zal er een wetswijziging plaatsvinden, de zogenaamde wet op passend onderwijs.) Dit houdt in dat onze primaire verantwoordelijkheid ligt bij het inhoud geven aan een passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen op onze school. Kortom: onderwijs is leidend voor ons handelen. Voor de onderwijshouden richten we ons zo veel mogelijk op de kerndoelen van het regulier primair onderwijs en het (regulier) voortgezet onderwijs en op de kerndoelen voor speciaal onderwijs. Voor de verbrede doelgroepen, waarin zeer laag functionerende ZML-leerlingen participeren, zijn deze kerndoelen nader uitgewerkt.

Naast de algemene richtlijnen in de wet, de kerndoelen van het primair- en voortgezet onderwijs en kerndoelen voor het speciaal onderwijs en ZML-onderwijs, werkt de school aan de uitvoering van haar eigen missie en visie op onderwijs. Die visie uit zich niet alleen in het onderwijsaanbod maar is ook terug te vinden in het pedagogische klimaat (schoolbreed) en de individuele benadering van leerlingen.

1.1 Onze missie en visie

De eerste vraag die de titel van de paragraaf oproept is wellicht: wat is het verschil tussen de begrippen visie en missie. Het verschil is: een visie geeft aan waarvoor we staan en een missie geeft antwoorden op vragen als: Wie zijn we, wat zijn onze waarden, hoe willen we met onze leerlingen en medewerkers omgaan? De visie van de organisatie geeft een kort en helder antwoord op de vraag: hoe zien wij onszelf in de wereld van morgen? Waarom doen we wat we doen. Het is het idee dat een organisatie heeft over de ontwikkelingen in haar branche en welke kant directie en medewerkers willen dat het opgaat.

Een goede visie hoeft niet per se op papier te worden gezet. Het idee en het bij de buitenwereld gecreëerde beeld zijn het belangrijkste. Wel moet de visie gedeeld worden door iedereen binnen de school.

Zoals gezegd, is het OCR een school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen met een lichamelijke of meervoudige handicap en/of langdurig zieke leerlingen. Het onderwijsaanbod voor de individuele leerling met zijn of haar mogelijkheden staat bij ons centraal. Ons doel is dat leerlingen leren op hun eigen manier, passend bij hun mogelijkheden, te participeren in de maatschappij (wonen, studeren of werken, dagbesteding en vrije tijd).

Dat betekent dat we op maat gesneden onderwijs aanbieden waarbij we uitgaan van de individuele ontwikkelingsmogelijkheden en speciale onderwijsbehoefte van de leerling uitgewerkt in een individueel ontwikkelingsplan. In dit plan is weergegeven naar welk uitstroomprofiel we toewerken en welk ontwikkelingsperspectief hieraan ten grondslag ligt.

Uitgangspunten hierbij zijn; opbrengstgericht werken, hoge doelen stellen, een veilig pedagogisch klimaat, toewerken naar eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leerproces, goede afstemming tussen alle partners in het leerproces waarbij de rol van ouders en revalidatiecentrum Het Roessingh voor ons van groot belang is. We willen onze leerlingen ondersteunen om hun mogelijkheden maximaal te ontplooien, zowel cognitief, sociaal emotioneel, fysiek als op het gebied van persoonlijke innerlijke ervaring. Als rode draad loopt daar doorheen de redzaamheid. Het is voor onze leerlingen heel belangrijk te weten wat ze wel en wat ze niet kunnen en hier op goede wijze mee weten om te gaan met inbegrip van handicapbeleving en handicapacceptatie. Hiervoor maken we ook gebruik van woontraining, arbeidstraining en stages. We willen dat leerlingen zich ontwikkelen tot jongvolwassenen met een positief zelfbeeld die:

- zich op hun eigen niveau en op hun eigen manier redden in de samenleving (competentie)
- actief meedoen in levenssituaties (relatie)
- waar mogelijk hun leven zelf bepalen en vormgeven (autonomie).

Ook willen we uitgaan van de principes van een "lerende organisatie". De vijf disciplines van Peter Senge: persoonlijk meesterschap, mentale modellen, gemeenschappelijke visie, teamleren en systeemdenken. In een lerende school onderkennen mensen dat ze hetzelfde belang hebben en van elkaar kunnen leren. Het is een plaats waar mensen kunnen leren. Mensen die voortdurend op zoek zijn naar mogelijkheden om hun eigen mogelijkheden te vergroten en te verbreden. Moeilijke kwesties worden op een veilige manier bespreekbaar gemaakt. Mislukkingen worden niet gezien als falen, maar vergroten de capaciteit voor succes in de toekomst. Er is een goede wisselwerking tussen de klas, de school en de gemeenschap.

Dit houdt onder andere in dat onze organisatie en haar medewerkers voortdurend in ontwikkeling is.

Samengevat kunnen we stellen:

Het doel van ons onderwijs is onze leerlingen te ondersteunen en begeleiden om te komen tot de meest haalbare (zelfstandige) integratie in de samenleving met betrekking tot vervolgonderwijs, arbeid, dagbesteding, wonen en vrije tijd. Daarbij rekening houdend met individuele verschillen.

Wij willen de leerlingen ondersteunen en helpen op weg naar het volwaardig en compleet mens-zijn. Naast cognitieve vaardigheden zijn sociale- en communicatieve vaardigheden daarvoor onontbeerlijk. Binnen het ontwikkelen van die vaardigheden is het aspect bewegen van groot belang. Onderzoek heeft uitgewezen dat bewegen ook belangrijk is voor de cognitieve ontwikkeling. Zeker voor onze leerlingen is het dus van belang dat er extra aandacht is voor het aspect van bewegen en leren. De komende jaren zal dit aspect verder uitgewerkt worden.

Onze **missie** is het om onze doelen te bereiken in een organisatie waarin de waarden zoals die beschreven staan in de volgende paragraaf belangrijk zijn.

1.1.1 Identiteit

Onze school is een bijzonder neutrale school voor lichamelijk- en meervoudig gehandicapte leerlingen (SO en VSO) en langdurig zieke kinderen (VSO). Omdat we leven in een westerse

multiculturele samenleving werken we vanuit de daaruit voortkomende waarden. De school hecht eraan te benadrukken welke waarden belangrijk zijn. Het gaat om respect voor jezelf, de ander en je omgeving. Daarnaast zijn de waarden solidariteit, rechtvaardigheid, vrijheid, integriteit, veiligheid en vertrouwen ook essentieel. Die waarden komen zowel impliciet als expliciet aan de orde: impliciet in het pedagogisch handelen en expliciet in de gedrag/ en schoolregels.

Daarnaast vervult de school een regiofunctie, hetgeen inhoudt dat niet alleen leerlingen uit de regio Twente het onderwijs volgen. Die regionale identiteit wordt benadrukt door de vele contacten die er zijn met diverse regionale instellingen.

1.1.2 Ontwikkeling van leerlingen

Ieder kind, iedere leerling wil leren. De school speelt hierin een actieve en stimulerende rol om te komen tot ontwikkelingsgericht leren gebaseerd op onze visie om te komen tot de meest haalbare integratie in de samenleving.

Niet alle leerlingen zijn echter even ver in hun ontwikkeling en ontwikkelen zich in een zelfde tempo. De verschillen in ontwikkeling vormen voor ons de basis van het onderwijsaanbod en de school gaat dus niet uit van het 'gemiddelde' kind. Daarbij is het van belang dat leerlingen het nut en de zin zien van hun leren en handelen

Wij hebben binnen de school een dynamisch ontwikkelingsgericht onderwijsconcept gebaseerd op de ideeën van Vygotsky. De 'zone van nabije ontwikkeling' is een centraal concept in zijn theorie.

'De mentale functies ontwikkelen zich doordat mensen in de sociale interactie ervaringen opdoen die geïnternaliseerd worden. Kinderen leren het meest van andere kinderen die taken of oplossingsstrategieën beheersen die op een iets hoger niveau liggen dan hun eigen beheersingsniveau.'

Leerlingen imiteren volwassenen en medeleerlingen in hun spel en al spelend leren zij veel over de wereld. Wanneer kinderen in een goede, veilige omgeving zijn en mee mogen doen aan activiteiten die uitdagen zullen zij zich het beste ontwikkelen.

In onze school worden kinderen en jong volwassenen uitgedaagd om te leren en zijn de voorwaarden geschapen waarin zij zich veilig voelen om zich goed en veelzijdig te ontwikkelen. Het leren vindt bij voorkeur plaats in een groep waarin een ieder zijn eigenheid mag behouden en kan inzetten. Onze afdelingen zijn hierop gebaseerd.

1.1.3 Zorg en begeleiding

Leerlingen worden geplaatst in een afdeling waarin de leerstof, de didactiek en de specifieke zorg zo veel mogelijk aansluit bij hun mogelijkheden tot verdere ontwikkeling. Op grond van het individueel ontwikkelingsplan van leerlingen worden onderwijs en zorg op elkaar afgestemd. De school kent een Commissie van Begeleiding (CVB) die ten dienste staat van het primaire proces. Iedere afdeling heeft zijn eigen commissie van begeleiding. De commissie van begeleiding bestaat uit het hoofd leerlingenzorg, de teamleider van de afdeling, de psycholoog of orthopedagoog, een maatschappelijk werkende, de intern begeleider en een arts. De commissie verzorgt handelingsgerichte diagnostiek (gericht op de ontwikkeling van de mogelijkheden van de leerling) en adviseert m.b.t. begeleiding van leerlingen, ouders en medewerkers. Ook is de CVB adviserend bij door- en uitstroom van leerlingen.

Het OCR werkt nauw samen met het Revalidatie Centrum het Roessingh, waar therapieën worden ingezet ter ondersteuning van het onderwijsleerproces. In goede samenwerking willen we gaan werken vanuit het principe: één kind, één plan. Door middel van intensieve samenwerking en een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid willen we werken aan een duidelijke structuur, een éénduidige aanpak en een doorgaande ontwikkelingslijn.

1.1.4 Pedagogische aanpak

De school creëert een klimaat op basis van gelijkwaardigheid en respect waarin iedereen zich veilig voelt. Sociaal-emotioneel en lichamelijk welbevinden staan daarbij voorop. In het onderwijs richten we de leeromgeving zo in dat het kind tot een optimale persoonlijkheidsontwikkeling kan komen voor een stabiele plek in de maatschappij. De school ruimt veel aandacht en tijd in voor een prettig, veilig en open schoolklimaat. In het lesprogramma wordt veel aandacht geschonken aan het omgaan met elkaar en sociale media.

1.1.5 Didactisch concept

Het onderwijs is afgestemd op de mogelijkheden van de leerlingen en gericht op het vergroten van de zelfstandigheid van de leerlingen. Daarbij is ook aandacht voor de sociale en emotionele ontwikkeling.

De kernbegrippen van ons didactisch concept zijn:

- Opbrengstgericht werken.
- Werken volgens het Direct Activerende Instructiemodel (effectieve instructie)
- Zelfstandig werken
- Coöperatief leren
- Adaptief onderwijs. Ons onderwijs is aangepast aan de verschillen tussen leerlingen. Daarmee komen we ook tegemoet aan de basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie.
- Differentiatie. Rekening houden met verschillen houdt in dat we ook differentiëren op groepsniveau. Daarnaast zoeken we ook naar mogelijkheden om kinderen in groepen van instructie te voorzien. Groeperen vergroot immers de organisatorische en didactische mogelijkheden.
- Accent op de mogelijkheden en niet op de onmogelijkheden van de leerling.
- Positieve benadering. Leerlingen zijn gebaat bij complimenten in hun leerproces.
- Bewegen is belangrijk. Waar mogelijk zullen aspecten van bewegen ingebracht worden in het lesgeven.

1.1.6 Contacten met ouders

Een goed en intensief contact met de ouders/verzorgers is voor de school van groot belang. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van verschillende communicatie mogelijkheden. Hierbij valt naast oudergesprekken te denken aan; boodschappen inspreken op de *voice recorder* (of *andere communicatie apparatuur*), contactschrift, mail- en telefoonverkeer, nieuwsbrieven(digiduif) en ouderavonden.

Voor de school zijn ouders/verzorgers de deskundigen bij uitstek. Hun inbreng is van belang voor een optimale afstemming van onderwijs en zorg. Daarom zijn ouders ook direct betrokken bij het opstellen van een individueel ontwikkelingsplan van hun kind. (zie ook 4.4.1)

1.2 Beleidsvorming

Beleidsvorming voor deze planperiode – en daarmee ook direct dit schoolplan – krijgt gestalte met behulp van het INK-managementmodel. De keuze voor het INK-model is gelegen in het feit dat dit model het beste past bij onze visie op de school als onderwijsorganisatie.

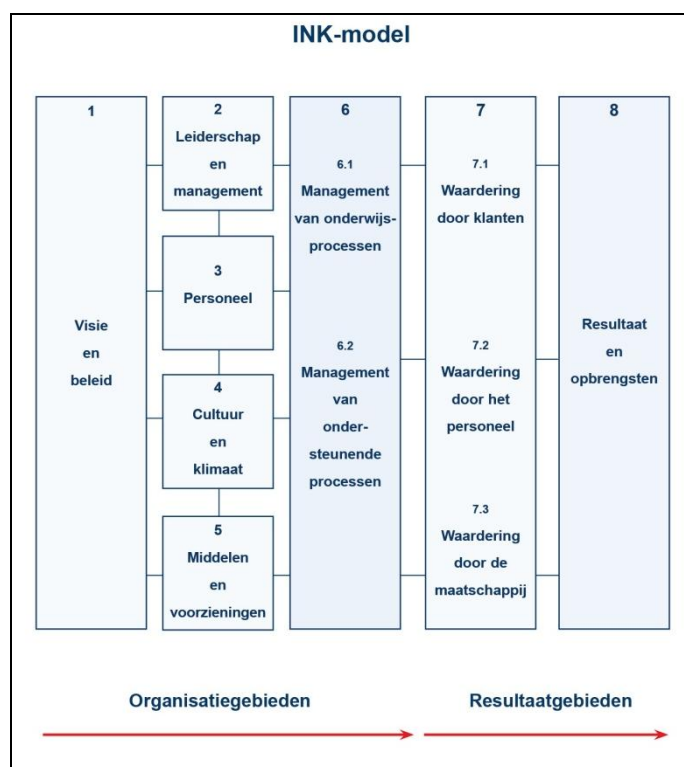
1.2.1 INK-model

In het INK-managementmodel zijn de verschillende aandachtsgebieden in hun onderlinge samenhang weergegeven. Het model is hieronder weergegeven en uitgewerkt in de diverse hoofdstukken van dit schoolplan.

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 uit te blinken.

De indeling van het schoolplan volgt de aandachtsgebieden van het INK-model (zie afb.)



1.2.2 Kwaliteitszorgsysteem

Om optimaal te kunnen werken aan de kwaliteit van onze organisatie en de kwaliteit van ons onderwijs moet systematisch informatie worden verzameld over de opbrengsten van het

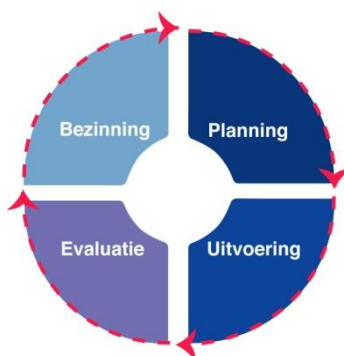
gevoerde beleid. Er zijn instrumenten nodig om zicht te krijgen op het verloop en de resultaten van concrete activiteiten. Voor elk resultaatgebied worden specifieke kwaliteitsinstrumenten cyclisch ingezet:

- Waardering door klanten:
 - tevredenheidsonderzoek onder ouders
 - leerlingenenquête
 - terugkoppeling van uitstroomresultaten van de leerlingen
- Waardering door het personeel:
 - tevredenheidsonderzoek onder medewerkers
 - functioneringsgesprekken
 - evaluaties op afdelingsniveau
- Waardering door maatschappij:
 - onderzoeken door de inspectie
 - jaarlijks overleg met instellingen en bedrijven waar oud-leerlingen instromen
- Resultaten en opbrengsten:
 - gegevens van het ontwikkelingsvolgmodel van groepen leerlingen en individuele leerlingen
 - voortgangsrapportages van ontwikkelingen en vorderingen van de leerlingen
 - evaluatie en resultaatbepaling van de beleidsdoelen

Het opstellen van het schoolplan beschouwen we als een onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem. Ons kwaliteitszorgsysteem kent een cyclus van vier jaar, gelijk lopend met de schoolplanperiode. De kwaliteitscyclus begint met de zelfevaluatie. Hiervoor gebruikten we de INK-gerelateerde prestatie-indicatoren en doelstellingen. Voor de analyse van de situatie aan het begin van een schoolplanperiode hebben we ook uitkomsten van de inspectieonderzoeken gehanteerd en de gebruikte instrumenten voor de resultaatgebieden.

De zelfevaluatie en het opgestelde schoolprofiel vormen de basis van de beleidsvoornemens die in dit schoolplan zijn geformuleerd. Deze worden uitgewerkt in actieplannen en komen in de schooljaarplannen terecht.

Voor de uitvoering van het schoolplan zelf en de schooljaarplannen passen we de Deming-cyclus toe (plan – do – act – check). De Nederlandse vertaling staat in bijgaande figuur.



In de fase voorafgaand aan het schrijven van dit schoolplan heeft een uitgebreide zelfevaluatie plaatsgevonden op alle organisatie- en resultaatgebieden met behulp van prestatie-indicatoren en doelstellingen die zijn afgeleid van het INK-model.

1.3 Omgevings- en toekomstgerichtheid

Het onderwijs is volop in beweging. Allerlei ontwikkelingen zullen in de komende jaren op ons afkomen. Daarbij doen zich ontwikkelingen voor waar wij als school nauwelijks invloed op hebben, zoals het overheidsbeleid. Wanneer wij wel invloed kunnen uitoefenen zal een weloverwogen keuze worden gemaakt. Ook in de toekomst horen onderwijskundige ontwikkelingen thuis op de agenda van team- en MR-vergaderingen, schoolontwikkelingen kunnen dan met breed gedragen besluiten aangepakt worden.

Ontwikkelingen en nieuwe maatregelen vragen voortdurend om bezinning van ons schoolbeleid. We ontkomen er niet aan om ons regelmatig af te vragen wat de consequenties of de mogelijkheden zijn, wanneer vanuit 'Den Haag' nieuwe maatregelen van kracht worden. Op dit moment heeft de school te maken met een aantal regelingen die van invloed zijn op de inrichting van ons onderwijs.

De belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- passend onderwijs / zorgplicht (rol en positie van onze school daarin)/rol in de samenwerkingsverbanden
- de vereving
- verbrede toelating
- veranderend inspectietoezicht
- good governance
- wet medezeggenschap scholen
- van AWBZ naar WMO (wet maatschappelijk ondersteuning)

Gezien de ontwikkelingen op landelijk, regionaal en plaatselijk niveau is het zaak als school goed positie te kiezen in de variëteit aan netwerken en veranderingen. Dat doen we door prioriteiten te stellen in de aanpak van allerlei ontwikkelingstrajecten en door een duidelijke scheiding te maken in taken en verantwoordelijkheden in en buiten de school.

In onze werkvisie zijn de mensen in en rond de groepen leerlingen de cruciale factor. Als zij zich goed op elkaar, de leerlingen en de genoemde eisen afstemmen en de wil tonen te blijven groeien in hun professie zijn we een professionele lerende organisatie. In een school is nooit iets af: altijd zullen er veranderingen blijven. Het zijn deze dynamiek en een gerichte afstemming die zorgen voor kwaliteitsverbetering.

Om het fundament sterk te houden zullen we als organisatie behoedzaam moeten opereren. Het stelt eisen aan het management om de dynamiek op gang te houden maar ook een te sterke dynamiek af te remmen.

Een kwalitatief goed fundament wordt gevormd door:

- specialistische kennis en vaardigheden
- een positieve teamgeest
- zelfkennis, reflectie, leervermogen en openheid van de in de school werkende mensen;
- effectieve en efficiënte structuren en organisatievormen

Als alle betrokkenen met een gerichte missie en teamvisie werken en het fundament sterk genoeg is, kunnen verbindingen met de wereld rond de school een meerwaarde geven aan de dynamiek en de kwaliteit in de school.

We hebben voortdurend te maken met verschillende ontwikkelingen en trends die we moeten vertalen en concretiseren in de dagelijkse schoolsituatie. In steekwoorden geven we aan waar het om gaat:

- Rijksoverheid:
 - lumpsumfinanciering
 - passend onderwijs
 - kwaliteitsbewaking (Wet op onderwijstoezicht)
 - multiculturele samenleving
 - deregulering en verdere ontwikkeling van autonomie
 - schaalvergroting
 - raamovereenkomsten en regionale/plaatselijke CAO
- Lokale overheid:
 - kwaliteitsbewaking
 - profilering en innovatie
 - huisvesting
 - achterstandenbeleid
 - arbo-beleid
 - gemeentelijk onderwijsbeleid
 - aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen;
 - inspraak, democratie, communicatie
 - professionalisering
 - bereikbaarheid
 - overblijfororganisatie

Hierna werken we kort enkele (voor onze school) specifieke externe en interne ontwikkelingen verder uit.

1.3.1 Externe ontwikkelingen

Lumpsumfinanciering

Door invoering van de zogenoemde 'lumpsumfinanciering' hebben scholen in het primair onderwijs een grotere verantwoordelijkheid toebedeeld gekregen met betrekking tot de inzet van mensen en middelen. De werking van dit systeem zorgt ervoor dat schotten tussen personeel en materieel komen te vervallen. Het beleid ten aanzien van personeel, werkgelegenheid, middelen en arbo-regeling maken deel uit van integraal bestuursbeleid Attendiz.

Passend onderwijs

In november 2005 heeft het Ministerie van Onderwijs een notitie uitgebracht over 'de herijking van de zorg'. Daarin worden contouren aangegeven voor een herschikking van het gehele onderwijsveld. Het doel van die herschikking is het overhevelen van de zorgplicht van de overheid naar de verantwoordelijke schoolbesturen. Besturen zullen voortaan voor elke leerling een passend onderwijs-zorgarrangement moeten kunnen bieden. In de praktijk betekent dit een nauwere samenwerking met andere besturen en scholen. De komende jaren staan in het teken van een verdere uitwerking waarbij scholen voor speciaal onderwijs gezamenlijk zullen optrekken met regulier onderwijs.

Het OCR zal in dit kader participeren binnen samenwerkingsverbanden onderwijs en overlegstructuren met andere instellingen als jeugdzorg, MEE Twente, KDC's. Het ministerie noemt 1-08-2014 als streefdatum voor de invoering.

Burgerschapsvorming en integratie

Vanaf 2006 hebben scholen de opdracht om actief burgerschap en integratie van leerlingen in de maatschappij te bevorderen. Scholen zijn vrij in de manier waarop zij deze opdracht invullen.

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen van leerlingen deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. *Integratie* verwijst naar deelname, in de vorm van sociale participatie van leerlingen aan de Nederlandse samenleving.

Deze opdracht sluit naadloos aan bij de missie en visie van het OCR: de meest haalbare integratie van leerlingen in de samenleving via arbeid, dagbesteding, wonen en vrije tijd. Ook ons pedagogisch klimaat, gericht op zich veilig voelen van leerlingen en het met elkaar omgaan op basis van gelijkwaardigheid en respect, leent zich goed voor onderwijs in burgerschap en integratie. Bij de invulling van dit onderwijs op de afdelingen wordt rekening gehouden met de samenstelling van de leerlingpopulatie, niet alleen via de aanvulling op de kerndoelen, maar ook zichtbaar in de uitingsvormen binnen de verschillende afdelingen. Waar burgerschapsvorming en integratie reeds deel uitmaakt van de leerstof, zal dit expliciet in dit schoolplan vermeld worden.

Verbrede toelating

Op basis van de huidige wetgeving kunnen leerlingen met een indicatie voor cluster 3 toegelaten worden tot de school. De ouders van de leerlingen van de cluster 3-scholen in onze regio vragen regelmatig informatie op om hun kind aan te melden via de verbrede toelating.

De school heeft op basis van verbrede toelating leerlingen met een VSO LZK-indicatie als leerlingen met een LG en MG-indicatie.

Het personeel van de school beschikt over de bevoegdheden en de bekwaamheden om aan deze leerlingen onderwijs te geven. Wij verwachten dat met de verdere ontwikkeling van de afdelingen er meer leerlingen via de verbrede toelating aangemeld zullen worden.

1.3.2 Interne ontwikkelingen

Binnen de school zijn verschillende ontwikkelingen gaande die hun werking hebben op (de kwaliteit van) het onderwijs.

Kwaliteitszorg

Sinds het gewijzigde toezichtkader van de Inspectie, zijn scholen zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun onderwijs. Mede naar aanleiding van het inspectierapport 2010 en het tevredenheidsonderzoek 2012 zal het OCR de komende jaren structureel aandacht besteden aan het verbeteren van de kwaliteit van haar onderwijs. We werken met een integraal, planmatig en cyclisch instrument voor kwaliteitszorg.

Leerlingenzorg

In het schooljaar 2008-2009 is de school gestart met het verbeteren van de leerlingenzorg. Daarvoor is een geheel nieuwe zorgstructuur opgezet in de vorm van een afdeling

Leerlingenzorg, bemand door verschillende professionals onder leiding van het hoofd leerlingenzorg. Dit heeft geresulteerd in het 'handboek leerlingenzorg' waarvan de implementatie gestart is begin schooljaar 2009-2010. In schooljaar 2011-2012 zijn we gestart met de bijstelling van dit handboek.

Organisatie

In het schooljaar 2009-2010 is gekozen voor een nieuwe organisatiestructuur. Kern van deze structuur is een eenhoofdige directie voor de gehele school, die beschikt over kennis en inzicht en vaardigheden op alle beleidsdomeinen. De directeur wordt ondersteund door het hoofd ondersteunende dienst en onderwijsontwikkeling en het hoofd leerlingenzorg. De school is verdeeld in kleine, samenhangende teams (leerstroomen) met ieder een teamleider.

	Afdeling VSO		Leerstroom VSO ZML	Leerstroom C-groepen
20 jaar	Leerstroom Diploma gericht - HAVO - VMBO	Leerstroom Praktijkgericht onderwijs		
	Afdeling Mytyl		Afdeling Tytyl	
± 12 jaar	Leerstroom M- groepen	Leerstroom A-groepen	Leerstroom B- groepen	C-groepen
± 6 jaar				
4 jaar	Kleutergroep		Kleutergroep	Kleutergroep

De *teamleider* heeft integrale verantwoordelijkheid voor het onderwijs- en personeelsbeleid binnen zijn leerstroom. Hij/zij stuurt het onderwijs en de zorg aan en is betrokken bij het primaire proces. Er zijn zeven leerstromen:

1. M-stroom

2. A-stroom

3. B-stroom (incl VSO ZML)

4. C-stroom (incl VSO C)

5. VSO Praktijkgericht onderwijs

6. VSO diplomagericht onderwijs havo

7. VSO diplomagericht vmbo

Het *managementteam* van OCR bestaat uit de directeur, het hoofd Leerlingenzorg, het hoofd Ondersteunende Dienst en Onderwijsontwikkeling en de zeven teamleiders.

Het hoofd leerlingenzorg is verantwoordelijk voor de coördinatie en aansturing van de schoolbrede leerlingenzorg. Het hoofd ondersteunende dienst en onderwijsontwikkeling is verantwoordelijk voor de aansturing van de ondersteunende diensten en geeft samen met de directeur inhoud aan de onderwijsontwikkeling en is mede verantwoordelijk voor het totale beleid.

De voordelen van deze structuur zijn:

- Het financiële en personeelsbeleid ligt in één hand.
- Alle dagelijkse beslommeringen/organisatorische zaken liggen in één hand. Het is dan volstrekt duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is.
- De hokjesgeest, de sterke afdelingsvorming wordt afgeremd; de eenheid van de school wordt benadrukt.
- Het personeel krijgt de echte aandacht die nodig is in een professionele, lerende organisatie .
- De direct leidinggevende is dichtbij (werkpleknaabje aansturing).
- De onderwijsprofessionals kunnen zich wijden aan hun primaire taak: onderwijs- en zorg (ontwikkeling).
- Het voorkomt een verdere ontwikkeling naar drie scholen binnen een school.

De op handen zijnde reorganisatie van Stichting Attendiz kan gevolgen hebben voor deze organisatiestructuur.

1.4 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf blikken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Visie en Beleidsvorming, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

1.4.1 Huidige situatie

Het OCR heeft hoge verwachtingen over de mogelijkheden van de leerlingen; dit is zeker het geval waar het gaat over bijvoorbeeld het zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij. De kenmerken van elke doelgroep zijn omschreven.

Naar aanleiding van de resultaten van de zelfevaluatie (maart 2012) heeft de school haar visie nader afgestemd. Middels visiesessies op alle afdelingen zijn we gekomen tot een gezamenlijke visie en doelen voor onderwijs en leren, die daardoor gedragen worden door alle medewerkers op de werkvloer. Het is heel belangrijk dat de visie draagvlak heeft bij de medewerkers.

Het OCR is actief in samenwerking met externe organisaties. Er is een sociale kaart beschikbaar. De samenwerking kenmerkt zich enerzijds door incidentele contacten en anderzijds door duurzame relaties.

Het OCR heeft een eigen website. Eind 2012 wordt de geheel vernieuwde website gelanceerd.

1.4.2 Beleidsvoornemens

Beleid wordt ontwikkeld vanuit de domeinen van het INK-model met behulp van actieplannen. Voor de school is het noodzakelijk om goede contacten te onderhouden met instellingen en partners in de regio. Mede daardoor kunnen goede uitgangssituaties voor de leerlingen worden gecreëerd. Voor leerlingen, ouders, instellingen en partners in de regio is gewerkt aan een actuele website op school- en afdelingsniveau.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteam geformeerd.

1.4.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar Visie en beleid

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Schoolconcept	Onderscheidend	Er is een schoolprofiel waarin een eigen, goed onderbouwde visie staat omschreven op het onderwijs.
	Multimedia	In het schoolconcept wordt expliciet gerefereerd aan de digitale samenleving en de voorbereiding daarop.
		Er is een concrete visie op het gebruik van multimedia.
Beleid	Toekomstgericht	Er is een helder toekomstbeeld geformuleerd van de school en van de verschillende afdelingen.
	Schoolplan	Het pedagogisch concept en het didactisch ontwerp zijn (afdelingsspecifiek) verantwoord.
		Het schoolplan heeft duidelijke streefdoelen voor de middellange termijn.
		Het schoolplan heeft het karakter van een ondernemingsplan dat ook streefdoelen voor langere termijn bevat.
Maatschappelijk betrokken	Participatie	De school werkt actief en beleidsmatig samen met externe organisaties in de regio, zoals het REC, Dagactiviteitencentra, de therapeutische peutergroep, VO-scholen en ROC's.; zowel beleidsgericht als kindgericht.
		90% van de externe organisaties waarmee het OCR samenwerkt, waardeert de samenwerking als 'goed'.
		De waardering met betrekking tot de samenwerking met externe organisaties wordt periodiek gemeten.
	Uitstraling	De school heeft een eigen, actuele website.
	PR	De afdelingswebsites zijn steeds actueel.

2 Leiderschap en Management

Kwaliteit van de besluitvorming en kwaliteit van de stijl van leidinggeven zijn twee belangrijke componenten die het succes van een school bepalen. Ook een goede communicatie tussen het bestuur en de school is van groot belang. We moeten goede afspraken maken die leiden tot een werkbaar en daadkrachtig geheel.

2.1 Leiderschap

2.1.1 Het bevoegd gezag van de school

De Stichting Attendiz heeft een College van Bestuur dat verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. Elke school heeft een directeur met een integrale verantwoordelijkheid voor de school. Integraal leiderschap betekent onderwijskundige, financiële en beheersmatige verantwoordelijkheid voor de organisatie.

2.1.2 Het managementstatuut

In het managementstatuut is vastgelegd welke besluiten het bestuur voorlegt aan de Raad van Toezicht. Tevens staan daarin vermeld de taken en bevoegdheden die zijn toebedeeld aan het bestuur en welke gemandateerd c.q. doorgemandateerd zijn aan management, algemeen directeur en locatiedirecteur.

2.1.3 Schooldirectie

De schooldirectie is eindverantwoordelijk voor de totale schoolorganisatie. Er is een directiemodel ontwikkeld waarin lijn- en staffuncties helder en overzichtelijk weergegeven zijn.

We streven naar een flexibele managementstructuur waarin:

- de managementleden in staat zijn om elkaars werkzaamheden over te nemen c.q. elkaar te vervangen;
- (externe) medewerkers betrokken worden bij het management. We verstaan hieronder het op projectmatige basis externe expertise in huren om de kwaliteit van het management te verhogen.

2.1.4 Professionele schoolcultuur

Het managementteam streeft een professionele cultuur na. Daarin wordt uitgegaan van erkende ongelijkheid: er bestaan immers grote verschillen tussen mensen en dat wordt erkend. Vanuit openheid kan besproken worden wat mensen kunnen en niet kunnen. Dit houdt eveneens in dat niet iedereen overal over hoeft mee te praten, en dat verantwoordelijkheden genomen dienen te worden.

In een professionele organisatie gaat men op zoek naar de kwaliteiten die iemand heeft en tracht men die te benutten. De professional wil dat hij volgend jaar beter is dan nu en stelt zichzelf daarom leerdoelen. Een professionele cultuur biedt kansen en stelt ook eisen.

Daarnaast blijft het van groot belang dat de interne communicatie helder en tijdig moet zijn. De directie is het aanspreekpunt voor mensen van buitenaf en moet daar ook de nodige tijd aan besteden. Het is een kunst om het evenwicht te vinden en bewaren tussen de tijd die aan interne en externe communicatie besteed wordt.

De beleidsvoornemens uit het schoolplan worden vertaald naar actieplannen. Het schoolplan willen we nadrukkelijker als het overkoepelende 'ondernemingsplan' inrichten, dat leidend blijft voor de actieplannen. We willen niet alleen beschrijven waar wij voor staan (missie en visie) maar ook, na analyse van interne en externe ontwikkelingen, onze plannen voor de middellange termijn gaan vastleggen. Dat betekent dat we aandacht geven aan strategische beleidsvorming en leiderschap.

2.1.5 Besluitvorming

De besluitvormingsprocedures op de school behoeven nadere aandacht. Dit geldt met name voor besluiten op stichtingsniveau.

Tegelijkertijd verdient de besluitvorming en dan met name de borging van genomen besluiten op schoolniveau de nodige aandacht. In de intranetomgeving zijn alle genomen besluiten en beleidsdocumenten door iedereen te raadplegen. Het is van belang dat het managementteam blijft toezien op de uitvoering van genomen besluiten.

2.1.6 Schoolleiding en onderwijspraktijk

De directeur legt verantwoording van het uitgevoerde beleid af aan het bestuur, dat op zijn beurt verantwoording van het gevoerde beleid van de school als geheel aflegt aan de Raad van Toezicht van de Stichting. Dit gebeurt in de vorm van een resultaatsrapportage.

Tot de resultaten van gevoerd beleid worden gerekend:

- de instroom van leerlingen en de deelnemersaantallen, uitgesplitst naar afdeling;
- het rendement dat de school heeft in termen van onderwijsresultaten en uitstroomsucces;
- de noodzaak tot, c.q. opbrengsten van projecten gericht op de verbetering of versterking van de onderwijskwaliteit;
- de ontwikkeling van medewerkers;
- de werksatisfactie, het ziekteverzuim en welzijn van de medewerkers;
- de exploitatie.

De directeur is eindverantwoordelijk voor:

- de overlegstructuren binnen de school;
- de onderwijsinhoudelijke zaken en de continuïteit in de leerlingenzorg;
- de uitvoering van het integraal personeelsbeleid;
- de uitvoering van het (meerjaren) scholingsplan voor zover het scholing voor de eigen teamleden betreft;
- de taakverdeling binnen de school;
- het beheer van de schoolgebouwen;
- het onderhouden van de externe contacten;
- het meerjarenplan voor aanschaf van lesmaterialen.

2.1.7 Strategisch leiderschap

Coachend leidinggeven

De stijl van optreden van de schoolleiding moet coachend en sturend zijn. Medewerkers worden aangesproken op hun persoonlijke verantwoordelijkheid en ondersteund bij het halen van taakgerichte doelen. Gelijkwaardigheid in de relatie, commitment en goede communicatieve vaardigheden worden belangrijk geacht.

De school als lerende organisatie

Het onderwijsbeleid dat de Stichting de komende jaren wil uitvoeren, doet een beroep op leerkrachtcompetenties én op de competenties van het management. De medewerkers zullen zich hierin moeten blijven ontwikkelen. Het ontwikkelen van competenties van leerkrachten start met het beschrijven en vaststellen van competentieprofielen, zodat er gewerkt kan worden aan competentieontwikkeling.

De Stichting is van mening dat bij het in kaart brengen van aanwezige en gewenste competenties van de schoolteams het Persoonlijke Ontwikkelingsplan een uitstekend instrument is.

Het zijn mensen die vorm en inhoud moeten geven aan de mogelijkheden om individueel en als team te leren. Het slagen van veranderingen hangt af van de eigen verantwoordelijkheid

van medewerkers en management. Een lerende organisatie willen zijn betekent vooral óók leren van elkaar.

Het beleid wordt dan ook gekleurd door de vijf 'disciplines' die horen bij de lerende organisatie:

1. Het opbouwen van een gezamenlijke visie
2. Persoonlijk meesterschap
3. Mentale modellen
4. Teamleren
5. Systeemdenken

Persoonlijk meesterschap en gezamenlijke visie vormen samen de 'aspiratiepoot' van de lerende organisatie en zorgen voor motivatie en passie. Ons gedrag en onze attitudes worden gevormd door beelden, veronderstellingen en verhalen in ons hoofd; impliciete mentale modellen. Mentale modellen zijn nodig om stilzwijgende aannames en attitudes aan de oppervlakte te brengen, zodat mensen over hun verschillen en misverstanden kunnen praten zonder meteen in de verdediging te schieten. Ze helpen ons de wereld te begrijpen, maar mentale modellen beperken het vermogen om te veranderen. We leven vaak in een wereld van overtuigingen die nauwelijks worden getoetst.

Mentale modellen en teamleren zijn van groot belang voor de communicatie, de basis van de professionele cultuur en van de ontwikkeling van een organisatie. Door middel van systeemdenken zijn we in staat om de complexiteit beter te begrijpen, te zien dat we zelf deel uitmaken van systemen en om ze te veranderen.

Wellicht is het belangrijkste principe van leiderschap en ontwikkeling wel het omgaan met de creatieve spanning. Deze spanning wordt gecreëerd door de kloof die er bestaat tussen de visie en de actuele werkelijkheid. Dit geldt zowel op individueel niveau als op schoolniveau.

2.2 Management

De werkzaamheden die met managementteam verricht op het gebied van management, hebben enerzijds betrekking op het sturen van de dagelijkse processen, en anderzijds op het coachen, stimuleren en sturen van medewerkers.

Het inhoudelijk management is voornamelijk intern gericht. In de planperiode zal het onderwijskundig leiderschap nog meer aandacht krijgen.

2.3 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf kijken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Leiderschap en Management, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

2.3.1 Huidige situatie

Tot 2009 zijn de medewerkers van het OCR geconfronteerd geweest met veel verschillende algemeen directeuren. Hierdoor ontstond een situatie van onduidelijkheid op het gebied van besluitvormingsprocedures, rollen, taken, verantwoordelijkheden en functiebeschrijvingen.

In 2010 zijn we gestart met een nieuwe organisatiestructuur. Uit de kwaliteitsvragenlijst blijkt dat medewerkers de organisatie als transparant ervaren, waardoor zij weten welke overleggen er zijn en waar bepaalde besluiten worden genomen. Bovendien ervaren alle betrokkenen het managementteam als een samenhangende eenheid, die bij problemen aanspreekbaar is en serieus omgaat met de inbreng van ouders en personeel. Er wordt gewerkt met een interne nieuwsbrief en besluitenlijst.

In het kader van Passend Onderwijs heeft het OCR contact en samenwerking met kinderdagcentra in de regio gerealiseerd. Er is ook contact en samenwerking met Meander en Het Panta Rheicollege en alle andere Attendizscholen. Bovendien participeert het OCR in het arbeidstrainingscentrum De Werkplaats.

De motivatie en ambities van alle MT-leden zijn bekend bij de algemeen directeur. De MT-leden beschikken over een POP. In 2012 hebben alle MT-leden de opleiding voor middenmanagement met succes afgerond.

2.3.2 Beleidsvoornemen

Aandachtspunten blijven:

- het positioneren van de school in het kader van passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner.
- het stimuleren door het managementteam van innovatief handelen van alle medewerkers.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en worden actieteams geformeerd.

2.3.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Lef	Ondernemend	Het MT positioneert de school in het kader van passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner.
	Innovatief	Het MT stimuleert innovatief handelen (nemen van initiatieven) van medewerkers.

3 Personeel

Met goed personeel heeft de school goud in handen. Om goed personeel te krijgen en te behouden, dient de school zich in te spannen. Om dat te doen willen we een integraal personeelsbeleid voeren, dat diverse deelterreinen en instrumenten bestrijkt die zodanig moeten worden uitgevoerd dat onderlinge samenhang blijkt. Dit beleid dient nog ontwikkeld en beschreven te worden.

Doordat de rijksoverheid steeds minder regels stelt en meer verantwoordelijkheden en gelden naar schoolbesturen overhevelt, heeft het Bestuur van Stichting Attendiz als bevoegd gezag meer mogelijkheden gekregen voor het voeren van eigen beleid. Meer autonomie betekent dat met name op het gebied van personeel en arbeidsvoorwaarden nieuw beleid moet worden ontwikkeld. Bij het formuleren van nieuw (integraal) personeelsbeleid vormt de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO-PO) het kader voor het maken van beleidskeuzen.

3.1 Bestuurlijk beleid

De verantwoordelijkheid van het Bestuur als Bevoegd Gezag ten aanzien van het onderwijs is vastgelegd in de WEC

In het beleidsplan van de Stichting Attendiz staat: *De deskundigheid van onze medewerkers is groot. Gezamenlijk hebben we veel expertise in huis. Een van onze speerpunten de komende jaren is het versterken van onze expertise ontwikkeling door het oprichten van een Attendiz academie. Met als resultaat het verbeteren van opbrengsten en opbrengstgericht onderwijs, maar ook een te ontwikkelen expertisecentrum.*

Kwalitatief goed geschoold personeel is hierbij een succesfactor. Ons IPB systeem kan als instrument ondersteuning bieden en de resultaten die wij willen behalen monitoren. Op onze beleidsagenda van de komende jaren staan ook zaken als competentie management, formatiebeleid, functiebouwwerk, functiemix, vervangingsbeleid, mobiliteit en ziekteverzuimbeleid.

3.1.1 Integraal personeelsbeleid Attendiz

Integraal Personeelsbeleid (kortweg IPB) is het totaal van alle personeelsinstrumenten (bv. loopbaanbeleid, taakbeleid, scholing, werving en selectie) waarmee men verantwoord personeelsbeleid kan voeren en dit personeelsbeleid kan sturen en richten op de kwaliteit van de organisatie en het personeel.

Integraal Personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruikt gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

De kern in deze definitie is dat er een samenhangend personeelsbeleid moet ontstaan, waarbinnen de professionele ontwikkeling van de werknemers en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie systematisch en wederzijds op elkaar worden afgestemd.

En hier ligt dan ook de essentie. Het is niet de bedoeling dat er alléén maar aandacht is voor de professionele ontwikkeling van de werknemers of alleen maar voor de ontwikkeling van de organisatie.

Kort samengevat gaat personeelsbeleid over:

- instroom, de doorstroom en uitstroom van personeel
- werving en selectie
- scholing
- interne en externe mobiliteit
- outplacement en ontslag
- ziekteverzuimbeleid
- de gesprekscyclus

Dit alles uiteraard binnen de grenzen van het vastgestelde functiehuis, de functiewaarderingen en het wettelijke kader.

IPB geeft antwoord en richting aan vragen als:

- Hoe trekken we goede werknemers aan?
- Hoe begeleiden we hen in de ontwikkeling naar hun 'persoonlijk meesterschap'?
- Hoe begeleiden we medewerkers in de richting van een andere functie, een nieuwe baan of hun pensioen?

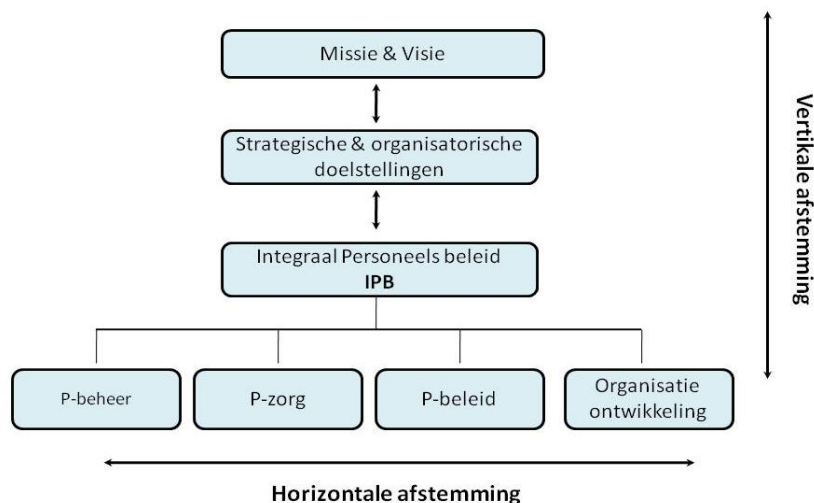
Vanwege de omvang en complexiteit van het gebied is de valkuil bij de ontwikkeling van personeelsbeleid dat er te vaak in onderdelen van beleid wordt gedacht: het denken in segmenten, vaak losstaand van de beoogde organisatieontwikkeling. Attendiz gaat uitdrukkelijk uit van een integraal beleid in samenhang met de strategische doelstellingen.

3.1.2 Verticale en horizontale afstemming

Integraal wordt op twee manieren geïnterpreteerd:

1. afstemming tussen de doelen van de stichting, de school en die van het individuele personeelslid (verticale afstemming);
2. personeelsmanagementinstrumenten die gericht zijn op personeelsbeheer, -zorg, organisatiebeleid en competenties, die elkaar ondersteunen dan wel versterken (horizontale afstemming).

Wanneer we dit beleid in een schema zetten, ontstaat het volgende beeld:



Verticale afstemming

Het systematisch afstemmen van de ontwikkeldoelen van de medewerker, op de kerntaak van de school en de missie & visie van stichting, noemen wij dus de verticale afstemming van ons personeelsbeleid. Deze afstemming is uiteraard ingebed in de strategische positie van Het Attendiz, onderdeel van Attendiz als geheel en is gerelateerd aan ons pedagogisch en didactisch concept. In het strategisch kader van Attendiz is uitvoerig onze uitgangssituatie beschreven, evenals onze opvattingen over 'goed onderwijs'. De wijze waarop wij IPB invullen kan dan daarom ook niet los worden gezien van het strategisch beleidsplan van de Attendiz.

Horizontale afstemming

IPB betekent ook dat er sprake is van samenhang op alle aspecten van personeelsbeleid binnen Attendiz. Personeelsbeheer (bedrijfsvoering) heeft in dit geval betrekking op formatiebeheer, personeelsplanning en CAO regelingen.

Personeelszorg duidt op alle maatregelen en afspraken die een directe samenhang hebben met het welbevinden van het personeel. Te denken valt aan: ARBO-beleid, gedragscode en taakbeleid.

Personeelssturing omvat alle instrumenten die richting geven aan het loopbaanbeleid van onze medewerkers. Werving en selectie horen daarbij, maar ook nascholing en begeleiding van de medewerkers.

3.1.3 Het functiebouwwerk

Overeenkomstig de CAO-afspraken is het functiebouwwerk van Stichting Attendiz per 1-8-2008 gereed gekomen. Zie handboek P&O Attendiz.

3.1.4 Verschillende mogelijkheden / mobiliteit

Voor medewerkers bestaat de mogelijkheid om binnen de eigen school van werkplek of functie te wisselen. Dit zal veelal intern geregeld kunnen worden. Daarnaast is de overstap naar een andere school binnen de stichting een goede mogelijkheid. Als laatste is er de mogelijkheid om de loopbaan buiten de stichting voort te zetten. Ook daar zal de werkgever positief aan meewerken.

3.1.5 Dreigende knelpunten

Veranderende wetgeving en de ophanden zijnde "verevening" kunnen zorgen voor terugloop van leerlingaantal en daardoor personeelsoverschot. Vooruit lopend daarop heeft het bestuur met de vakbonden een Sociaal Plan opgesteld.

3.2 Integraal personeelsbeleid OCR

'Integraal personeelsbeleid is het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een

samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.'

Integraal personeelsbeleid begint met helderheid over waar de organisatie en de school voor gaat en staat. Wij zien het personeel als het kapitaal van de organisatie en naast het onderwijskundig beleid vormt het personeelsbeleid het centrale element voor het strategische beleid. Personeelsbeleid zien we vooral als een zaak van doen. Het gaat om de interactie tussen en de communicatie van mensen. Pijlers van ons personeelsbeleid zijn:

- Binding: zich verbonden weten aan en met de organisatie.
- Zeggenschap: zelf invloed kunnen uitoefenen op je werk.
- Ontwikkeling: omdat we geloven in ontwikkeling van mensen.

We benadrukken dat zowel de organisatie als het individu uitgangspunt voor ontwikkeling zijn; er is dus sprake van een wisselwerking tussen de organisatie en het individuele belang. De werknemer wordt gezien als hefboom voor verandering: wanneer medewerkers zich ontwikkelen in de richting van de onderwijsinhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school, versterkt dit de ontwikkelingen in de school en kan de school op haar beurt weer een betere werk- en leeromgeving zijn voor de individuele medewerker.

3.2.1 CAO Primair Onderwijs

De CAO PO legt de nadruk op integraal personeelsbeleid. Dit komt tot uiting in het Statuut Sociaal Beleid dat aan de eigenlijke CAO-artikelen voorafgaat: *'Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, zoals dat in het schoolplan tot uiting komt.'*

De doelstellingen van het sociaal beleid zijn:

- het vormgeven van een zodanige organisatie en aan zodanige gezagsverhoudingen dat de werknemers kunnen en willen bijdragen aan het goed functioneren van de school;
- het zodanig organiseren van de werkzaamheden dat er sprake is van zinvolle arbeid met zo groot mogelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden die passen bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie;
- het betrekken van de werknemers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij de beleidsvorming binnen de school;
- het scheppen van voorwaarden die de werknemers in staat stellen zich verder te ontplooien;
- het bevorderen van het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- het bieden van goede materiële voorzieningen.

De CAO PO stelt dat bij het formuleren van integraal personeelsbeleid aandacht gegeven moet worden aan functioneren, functies en taken, personeelsvoorziening, professionele ontwikkeling, waaronder scholing, beoordeling en belonen. Voorts dienen er volgens een vastgestelde uitvoeringsregeling gesprekken gevoerd te worden betreffende het functioneren en beoordelen.

3.2.2 Wet BIO

Om kwaliteit van het onderwijspersoneel te waarborgen is met ingang van 1 augustus 2006 de Wet Beroepen in het Onderwijs van toepassing. De wet bevordert dat het personeel tijdens de loopbaan in ieder geval aan een minimum kwaliteit blijft voldoen en dat

werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. Het gaat dus niet alleen om bekwaam zijn, maar ook om bekwaam blijven. Bijscholing is niet alleen een recht, maar ook een plicht geworden!

Medewerkers zijn bekwaam als ze aan de geldende bekwaamheidseisen voldoen.

De bekwaamheidseisen voor leraren zijn in een zevental competenties beschreven door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) en zijn koersbepalend tijdens de gehele loopbaan in het onderwijs.

3.2.3 Relatie integraal personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid

Er is een hoge mate van correlatie tussen kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid. Bij kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid gaat het om parallelle processen. Kwaliteitszorg bestaat uit het beschrijven, beoordelen en verbeteren van de doelen van de school en integraal personeelsbeleid richt zich op het beschrijven, beoordelen en verbeteren van de competenties en criteria van de medewerkers. Hoe meer de relatie tussen doelen en competenties en criteria één op één is, hoe meer de school zich op de gewenste manier ontwikkelt wanneer de medewerkers zich ontwikkelen.

3.2.4 Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding

Het bevoegd gezag heeft in het protocol Benoemingsprocedure directies omschreven hoe gehandeld wordt bij het vervullen van vacatures in de schoolleiding. Bij het werven en selecteren van nieuwe personeelsleden beogen wij een evenwichtige verdeling te bereiken tussen mannen en vrouwen.

3.3 Instrumenten

3.3.1 Werving en Selectie

Bij werving en selectie van nieuwe medewerkers zal de directie nadrukkelijk de beschrijving betrekken die de Stichting voor de medewerkerfuncties en de daarbij behorende competenties heeft opgesteld. Nieuwe medewerkers moeten gedurende hun beoordelingsperiode laten zien dat zij over de vereiste competenties beschikken, dan wel in staat zijn zich die binnen de gestelde tijd eigen te maken.

De procedures rondom het werven en selecteren van (nieuw) personeel zijn vastgelegd in een document dat ter inzage bij de directie ligt. Er wordt volgens deze procedures gewerkt.

3.3.2 Arbo-beleid

Sinds 1990 is de arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) voor het onderwijs van kracht. Het Arbo-beleid is een essentieel onderdeel van personeelsbeleid. Er is binnen de school een structurele aandacht voor de arbeidsomstandigheden, onder meer in de vorm van periodieke risico-inventarisatie, functioneringsbegeleiding en evaluaties. Alle medewerkers, uitvoerenden en leidinggevend, zijn verantwoordelijk voor veiligheid, gezondheid en welzijn in relatie tot de dagelijkse werkzaamheden. Men kan dus zelf op die verantwoordelijkheid worden aangesproken, maar ook anderen er op aanspreken. Het is een vast onderwerp in werkbesprekingen (hoofd onderwijsontwikkeling en ondersteuning), taakbeleid en het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.

Wettelijk kader

Stichting Attendiz draagt als werkgever de verantwoordelijkheid voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers en zal ter zake een actief arbo-beleid voeren. Dit beleid is in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de in Nederland van kracht zijnde veiligheids- en arbeidswetgeving.

Doelstelling van het arbo-beleid

Doel van het arbo-beleid is het zodanig scheppen van arbeidsomstandigheden, dat situaties die (kunnen) leiden tot letsel, (beroeps)ziekte of schade binnen de schoolsituatie, worden weggenomen dan wel tot een minimum worden beperkt. Ons beleid is gebaseerd op de volgende drie hoofdzaken:

- het voorkomen van schade en/of letsel ten gevolge van ongevallen, alsmede het voorkomen van beroepsziekten;
- het zo veel mogelijk beperken van gevolgen van ongevallen en beroepsziekten;
- het optimaliseren van arbeidsomstandigheden.

Binnen de uitvoering van het arbo-beleid heeft het wegnemen van risicobronnen onze prioriteit boven het nemen van technische en/of organisatorische maatregelen om het risico tot een minimum te beperken.

Uitvoering van het arbo-beleid

Arbo-beleid is veelomvattend en zal in samenhang met ander beleid moeten worden uitgevoerd, zoals:

- het beleid met betrekking tot facilitaire middelen;
- P&O;
- aanpak ziekteverzuim.

Om arbo-beleid te ontwikkelen is het van belang om zicht te hebben op de arbeidsomstandigheden binnen de schoolorganisatie en specifiek de context van een locatie. Hiervoor dient de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).

De directie is verantwoordelijk voor de concrete vormgeving en uitvoering van het arbo-beleid binnen de school. De uitkomsten van de RI&E, de IPB-gesprekkencyclus, het taakbeleid, evaluaties en de werkbijeenkomsten dienen als vertrekpunt voor het systematisch werken aan optimalisering van de arbeidsomstandigheden. Aan de hand hiervan stelt de directie een meerjarenplan op. Vanuit dit meerjarenplan zal per jaar een specificatie in het jaarplan worden opgenomen. Bij het vaststellen van prioriteiten wordt gelet op uitkomsten van evaluaties, effectieve besteding van beschikbare middelen, maatschappelijke normen en technische mogelijkheden. In het sociaal jaarverslag wordt het arbo-beleid als een apart hoofdstuk opgenomen.

Verwachtingen van medewerkers

Van medewerkers wordt verwacht dat zij bij hun werkzaamheden voorzichtigheid en zorgvuldigheid betrachten ter voorkoming van ziekteverzuim en van gevaren voor henzelf en voor derden. Tevens wordt van hen verwacht dat zij daarvoor voldoende kennis hebben cq zullen verwerven en tijdens het werk beschikbaar gestelde middelen zullen gebruiken.

Concreet betekent dit dat zij:

- arbo-knelpunten/tekortkomingen melden aan hun direct leidinggevende c.q. aan de orde stellen in een werkoverleg of een IPB-gesprek;
- incidenten, gevaren, ongelukken en bijna-ongelukken (incidenten) direct melden aan hun direct leidinggevende (o.a. registratie);
- nazorg verlenen na een incident;
- deelnemen aan arbo-voorlichtingsbijeenkomsten en cursussen;
- werkinstructies opvolgen;
- meewerken aan de uitvoering van arbo-beleid en alle overige activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van veiligheid, gezondheid en het welzijn van het werken bij het OCR.

3.3.3 Het verzuimbeleid

Bij ziekte neemt het personeelslid direct contact op met zijn direct-leidinggevende. Hierbij wordt door de leidinggevende een inschatting gemaakt van de duur van de ziekte, en beoordeeld of de ziekte direct gerelateerd is aan arbeidsomstandigheden of aan externe omstandigheden. De melding wordt geregistreerd bij de afdeling administratie van de school en doorgegeven aan de Arbodienst en het administratiekantoor.

Met de Arbodienst is een contract afgesloten met betrekking tot verzuimbegeleiding. In dit contract zijn onder andere opgenomen: het spreekuur van de bedrijfsarts, het re-integratieadvies aan de school, het telefonisch consult met de bedrijfsarts en het medisch advies (zie ziekteprotocol). Indien er zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan er maatwerk verricht worden.

3.3.4 Beleid ten aanzien van pauzes

Vanuit de wetgeving is bepaald dat wanneer een werknemer langer werkzaam is dan 5½ uur per dag, deze recht heeft op dertig minuten pauze.

3.3.5 Taakbeleid

Taakbeleid is het systematisch omgaan met het geheel van taken binnen een school, zowel op organisatie- als op individueel niveau, in samenhang met verschillende beleidsaspecten. Taakbeleid moet tot een gezonde werksituatie voor alle personeelsleden leiden, waarbij betrekkingssomvang en feitelijke werktijd corresponderen.

Uitgangspunt is dat de werktijd zodanig is georganiseerd dat het werk efficiënt gebeurt en dat de meeste werktijd toegaat naar onderdelen die het grootste effect op de kwaliteit van het onderwijs hebben. De belasting dient in objectieve termen voor elk personeelslid ongeveer even groot te zijn. Op school is een overzicht beschikbaar van alle individuele normjaartaken. Jaarlijks vult de leidinggevende met ieder personeelslid het normjaartaakformulier in. Zie ook beleidsnotitie Taakbeleid op Onderwijscentrum Het Roessingh, sept 2009.

3.3.6 Bekwaamheidsdossier

De Stichting kent een verscheidenheid aan werk en functies. Elk personeelslid wordt (op termijn) in staat gesteld zijn/haar persoonlijke ontwikkeling daarop af te stemmen en zijn Persoonlijk Ontwikkelingsplan te realiseren. Dit kan bijvoorbeeld door een scholing of training te volgen of door middel van collegiale coaching of intervisie. De voortgang wordt via functioneringsgesprekken gevolgd, gestimuleerd en, indien gewenst en mogelijk,

gehonoreerd. Het nascholingsbeleid geeft sturing aan het maken van de vaak lastige afwegingen tussen persoonlijke belangen en het belang van de organisatie.

Medewerkers moeten in staat gesteld worden om hun bekwaamheid te onderhouden. In het bekwaamheidsdossier wordt opgenomen hoe de bekwaamheid wordt onderhouden en verder ontwikkeld. Het dossier is een hulpmiddel voor de professionele ontwikkeling. De verantwoordelijkheid voor het bijhouden van het dossier ligt bij de werknemer: deze is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling.

Binnen het integraal personeelsbeleid speelt het bekwaamheidsdossier, dat vanaf augustus 2007 verplicht is, een belangrijke rol. Met het bekwaamheidsdossier kan de school sturing geven aan de ontwikkeling van ieder personeelslid en scholen krijgen zo meer mogelijkheden om de eigen personeelsvoorziening te reguleren. Het betekent ook dat scholen aanspreekbaar zijn op de bekwaamheden van hun personeel.

3.3.7 Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) en de gesprekkencyclus

Met elke leraar en OOP-er zal jaarlijks een functioneringsgesprek met een leidinggevende plaatsvinden, om de uitvoering en opbrengst van uitgevoerde taken en het persoonlijk functioneren te evalueren en om de voortgang in de persoonlijke ontwikkeling te bespreken. Leidraad voor deze gesprekken zijn de competentieprofielen.

Een POP is een beknopt plan waarin staat hoe een personeelslid zich verder gaat ontwikkelen in zijn huidige functie, of met het oog op een toekomstige functie. Er wordt gekeken naar het niveau van de huidige competenties en talenten (start is een nulmeting) en naar het gewenste niveau.

We zien het POP als een instrument om de groei en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren, of in gewenste banen te leiden: de school bepaalt de hoogte van de meetlat.

De CAO PO geeft in artikel 9.5 een nadere uitwerking van het persoonlijk ontwikkelingsplan. Het POP dient twee doelen:

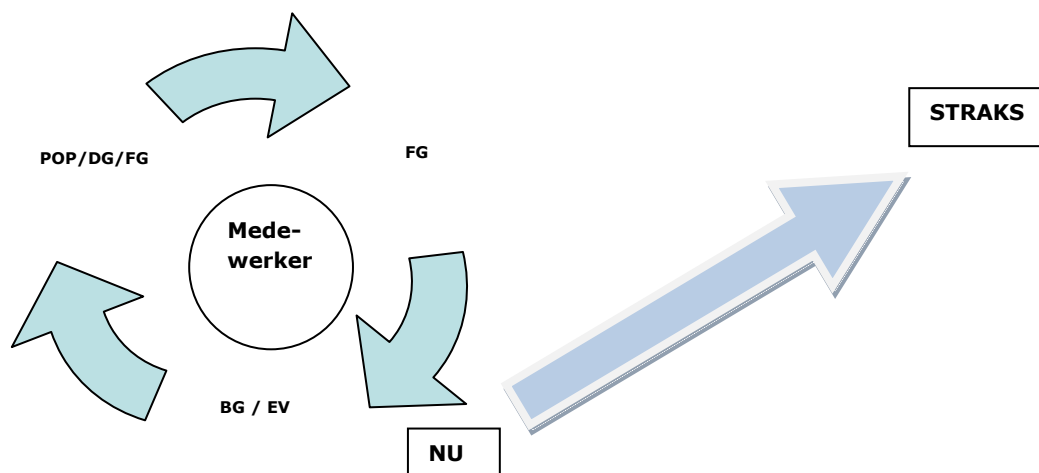
1. het maken van afspraken over de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker; in deze afspraken staat wat voor de medewerker nodig is om de gewenste bijdrage aan de organisatiedoelen te leveren;
2. het maken van afspraken die met de persoonlijke ambitie van de medewerker te maken hebben.

De gesprekkencyclus bestaat uit de volgende gesprekken:

- A. Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP)/Doelstellingengesprek (DG)
- B. Functioneringsgesprek (FG)
- C. Beoordelingsgesprek (BG) / Evaluatiegesprek (EV)

Deze gesprekken worden ingezet om een continue ontwikkeling en groei van iedere medewerker mogelijk te maken.

In een schema:



De periode waarin de gesprekkencyclus wordt afgerond, beslaat drie opeenvolgende schooljaren. Dat betekent dat in de aanvang een POP gesprek plaatsvindt, tweemaal een functioneringsgesprek en eenmaal een beoordelingsgesprek. Zie Handleiding gesprekkencyclus en competentie management OCR, waarin ook de gespreksformulieren zijn opgenomen.

3.4 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf blikken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Personeel, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

3.4.1 Huidige situatie

Het welbevinden van de medewerkers is verbeterd. Teamleden hebben passie voor hun vak en de kinderen. Juist daarom kiezen vele ouders voor het OCR. Bovendien heerst er een grote mate van collegialiteit.

Het OCR werkt met een vervangingspoule. Er kan bijna altijd vervangen worden. Wel blijft actieve werving noodzakelijk.

Het OCR werkt met vastgestelde competentielijsten en een scholingsplan. Alle medewerkers beschikken inmiddels over een POP en is er een gesprekscyclus met functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek.

Collega's zijn welkom in elkaars klas en er wordt klassenbezoek gedaan. Er is op verschillende afdelingen structurele collegiale consultatie. Binnen de school moet nog meer een cultuur ontstaan waarin medewerkers elkaar aanspreken op de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan de verschillende werkzaamheden.

De school biedt faciliteiten om medewerkers te stimuleren tot sport en beweging.

3.4.2 Beleidsvoornemen

In 2016 hebben wij een school waarin medewerkers zorgen voor een situatie van permanent leren van en met elkaar. Inzet wordt gerelateerd aan competenties en talenten. Er is sprake van een reële en gezonde taakbelasting. Ook een organisatie waarin het prettig werken is, waarin medewerkers zich opgenomen weten in professionele relaties binnen een transparante schoolorganisatie.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

3.4.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Betrokken	Uitdragen	Alle medewerkers onderschrijven het schoolconcept en dragen dit in woord en daad, binnen en buiten uit.
	Geïnformeerd	De medewerkers zijn op de hoogte van wat er op andere afdelingen gebeurt. Er is sprake van een open interne communicatie.
Competent personeel	Competentieprofiel	Er is een competentieprofiel (met gedragsindicatoren) voor elke functie. Alle medewerkers kennen hun competentieprofiel.
	Competent	Alle medewerkers zijn aantoonbaar adequaat geschoold in het werken met leerlingen op het OCR. 100% van de medewerkers worden als voldoende competent (startbekwaam, ervaren of excellent) beoordeeld.
Voldoende personeel	Werkdruk	Er is sprake van een reële en gezonde taakbelasting.
Lerend personeel	Coaching en ondersteuning	100% van de nieuwe medewerkers stelt dat ze daadwerkelijk goed begeleid wordt. Medewerkers weten zich opgenomen in professionele relaties binnen een transparante schoolorganisatie.
	Kennisdeling	Leidinggevendenden stellen een vierjarig scholingsplan op en een van de leidinggevendenden heeft daarin een coördinerende taak. Er vindt 2 keer per jaar collegiale consultatie plaats. De school organiseert 2 maal per jaar intervisie voor haar medewerkers (leren van en met elkaar).
		Medewerkers ervaren de school als een plek waarin medewerkers zorgen voor een situatie van permanent leren van en met elkaar.
	Persoonlijke ontwikkeling	Er is integraal personeelsbeleid ontwikkeld.
	Bekwaamheidsdossier	Voor 90% van de medewerkers is een actueel (digitaal) bekwaamheidsdossier ingericht.
Gezond personeel	RIE	Er is behoefte aan het realiseren van alle aandachtspunten van het RIE-rapport.
	Ziekte- en reïntegratie	Het ziekteverzuimpercentage is gedaald van 7% naar maximaal 4%.

4 Cultuur en klimaat

Binnen het OCR heerst een cultuur van wederzijds begrip en respect. De ander wordt geaccepteerd zoals hij of zij is en er wordt niet gediscrimineerd. Zonder dat kunnen we niet goed samen leven, samen leren en samen werken. Vanuit een goede sfeer wordt de rust en het sociale klimaat op school bevorderd en biedt deze vertrouwen en veiligheid bij het leerproces van de leerlingen.

4.1 Schoolcultuur

‘Niet apart maar samen’ is het uitgangspunt in het gehele onderwijsproces. Dat geldt voor de medewerkers, de leerlingen, ouders, revalidatiecentrum en iedereen die verder verbonden is aan onze school.

Bovenstaande wordt gerealiseerd door een open communicatie cultuur binnen alle lagen van de organisatie. Iedereen durft zijn of haar mening binnen deze cultuur naar voren te brengen.

We zijn een lerende school waarin professionaliteit en voortdurende ontwikkeling sleutelwoorden zijn.

4.2 Cultuur voor medewerkers

Een teamlid is een professional. Professionaliteit is uitgangspunt voor ons handelen. Dat wil zeggen dat de teamleden worden gewaardeerd om wie ze zijn en om wat ze kunnen. Het is tegelijkertijd een dringende oproep aan allen, om voortdurend aandacht te besteden aan de eigen professionele ontwikkeling en de professionele ontwikkeling van onze school.

De medewerkers en ook de ouders van de leerlingen hebben hoge verwachtingen van de inzet, van de gespecialiseerde kennis en ervaring en van het professionele niveau van handelen van het schoolteam. De professionaliteit van de teamleden blijkt uit het voldoen aan de zeven basiscompetenties voor leerkrachten zoals die staan in de wet Beroepen In Onderwijs. Het team is verantwoordelijk voor een professionele uitvoering van de onderwijskundige, pedagogische en zorgtaken en voor het realiseren van het gewenste leer- en leefklimaat in de school.

De verwachtingen van het team zijn hooggespannen. Het team van leerkrachten en klassenassistenten is dé kritische succesfactor. Als zij goed en kwalitatief op hoog niveau functioneren, gaat het goed met de school en gaat het goed met het onderwijs. Het team vormt het hart en het fundament van de organisatie, daar moet de energie ontstaan en vandaan komen! Het “teamleren” is daarin van groot belang. Teamleren is meer dan de optelsom van individuele leerprocessen en competenties. Lerende teams onderscheiden zich van andere teams, doordat zij hun leren bewust organiseren, kennis met elkaar delen en gebruiken in hun dagelijkse praktijk. Senge (1990) omschrijft teamleren als: "Het proces waarbij een team aaneengesmeed wordt en waarbij zijn vermogen ontwikkeld wordt om de resultaten te creëren waar het de leden van dat team werkelijk om te doen is." Teamleren vraagt het vermogen om discussie om te zetten in dialoog.

4.2.1 Taakgebieden van de teamleden

Het onderwijsteam is verantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en voor de bijbehorende resultaten van de leerlingen.

De taken van het onderwijsteam zijn bij gevolg:

- vorm en inhoud geven aan het eigen aandeel in het onderwijs van de school;
- de realisatie van het eigen onderwijsaandeel bewaken door middel van leerlingbesprekingen, collegiale ondersteuning en teamoverleg;
- de uitvoering en opbrengsten van het gerealiseerde onderwijs regelmatig evalueren;
- het eigen onderwijsaandeel actueel houden en zo mogelijk verder ontwikkelen of vernieuwen;
- blijven voldoen aan de vereiste vakkundigheid en pedagogisch-didactische bekwaamheid.

In onderstaand profiel van de teamleden zijn deze verwachtingen nader geconcretiseerd en uitgewerkt. In deze uitwerking worden de volgende vier belangrijkste taakgebieden onderscheiden:

1. algemeen professioneel en pedagogisch handelen
2. handelen in het onderwijsleerproces
3. handelen in collegiale samenwerking en in de schoolorganisatie
4. handelen ten aanzien van de eigen ontwikkeling, onderwijsverbetering en schoolontwikkeling

Per taakgebied is de verantwoordelijkheid beschreven en is een overzicht gegeven van de concrete taken die daar uit voortvloeien.

Algemeen professioneel en pedagogisch handelen

Verantwoordelijkheid

De teamleden zijn verantwoordelijk voor optimale kwaliteit van de beroepsuitoefening, gegeven de randvoorwaarden waarbinnen hij werkt.

De medewerker is en blijft op de hoogte van onderwijskundige, pedagogische, didactische ontwikkelingen en veranderingen en van relevante maatschappelijke ontwikkelingen. De teamleden rekenen de morele, intellectuele, emotionele, fysieke, sociale, culturele en esthetische ontwikkeling van de leerlingen tot hun verantwoordelijkheid.

Samen zijn de teamleden verantwoordelijk voor het leer- en leefklimaat in de school en voor de voorbeeldfunctie die daarvan uitgaat voor de normen, waarden en culturele verscheidenheid van onze samenleving.

Samen zorgen zij ervoor dat de school een emotioneel en fysiek veilige gemeenschap is, waarin leerlingen positief en als unieke individuen tegemoet getreden worden. Ook zorgen de teamleden ervoor dat de school betrokken blijft op de samenleving en dat het werk in de school wordt opgevat als onderdeel van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid met ouders en andere instellingen die bij onderwijs en opvoeding betrokken zijn.

Taken

Het teamlid:

- beschouwt de visie van school op het pedagogisch klimaat als richtinggevend voor al zijn (pedagogisch) handelen in de omgang met de leerlingen;
- werkt op basis van een duidelijke beroepsopvatting, waarin hij zijn eigen accenten kan leggen; hij baseert zich daarbij op recente vak-, onderwijskundige, didactische en pedagogische inzichten. Deze beroepsopvatting kan hij onder woorden brengen en zichtbaar maken in de wijze waarop hij zijn werk verricht;
- zorgt ervoor dat hij meegroeit met de ontwikkelingen in het beroep en betrokken blijft bij de ontwikkelingen in de samenleving (zie wet BIO);
- concretiseert zijn beroepsopvatting en bereidheid tot ontwikkeling in samenspraak met het team;
- geeft aan hoe hij meewerkt aan de uitvoering van het schoolplan, waarin concreet wordt aangegeven hoe de emotionele en fysieke veiligheid van de leerling gewaarborgd wordt en welke normen en waarden in het leven en werken op school gelden;
- concretiseert hoe hij meewerkt aan het in stand houden en benutten van de verbanden van de school met haar omgeving en communiceert met die omgeving, vooral met ouders en andere bij het onderwijs en de opvoeding betrokken instellingen;
- informeert belanghebbenden over de stand van zaken in de ontwikkeling van de leerling en over het hoe en waarom van werk-, begeleiding- en behandelingsplannen.

Handelen in het onderwijsleerproces

Verantwoordelijkheid

Het teamlid is samen met zijn collega's verantwoordelijk voor het leer- en leefklimaat in de school, voor de kwaliteit van het onderwijsaanbod en voor de begeleiding van leerlingen. Dat betekent dat hij sturing geeft aan en hulp biedt bij het leer- en ontwikkelingsproces van de leerlingen.

Die hulp bestaat uit het aanbieden en/of ondersteunen van instructie en het geven van begeleiding en indirect ook uit het voorbereiden van de leeromgeving en het bewaken van de kwaliteit ervan.

Het teamlid is een professional die een flexibele instelling, creatief vermogen en beroepsvaardigheden koppelt aan zijn optreden als pedagoog. Hij is aanspreekbaar op de begeleiding van de leerlingen en de resultaten daarvan. Hij deelt deze verantwoordelijkheid met de leerling, de ouders, de schoolleiding en zijn collega's.

Taken

Het teamlid:

- beschouwt het schoolplan als richtlijn voor zijn handelen, waarin hij zijn of haar eigen accenten kan leggen;
- hanteert in en buiten de les een zodanig gedifferentieerd scala aan werkvormen (instructie, ondersteuning, individueel en groepswerk, toetsing, een systeem van taken en opdrachten, etc.) dat de leerlingen de gestelde doelen kunnen bereiken;
- geeft mede aan op welke momenten en op welke manier de leerling gebruik kan of moet maken van voorzieningen als extra hulp en begeleiding door de leerkracht en mentor of in- en externe specialisten;

- werkt mee aan het in stand houden en benutten van een leerlingvolgsysteem van waaruit het hulpaanbod aan de leerlingen gestuurd wordt. De leerkracht en mentor leveren informatie over de leerlingen aan, haalt die onder andere uit het leerlingvolgsysteem. Op basis daarvan maakt de mentor het IOP;
- motiveert en betreft leerlingen bij de les;
- evalueert samen met collega's, de logopedist(e), IB-er/ZC-er, en gedragsdeskundige de effecten van zijn onderwijs en begeleiding, van methoden die hij gebruikt en de wijze waarop hij dit organiseert. De mentor stelt op grond hiervan, in samenspraak met collega's, de intern begeleider, de gedragsdeskundige (indien noodzakelijk), plannen op voor verdere ontwikkeling en verbetering;
- overlegt of is aanwezig bij het overleg met ouders en externe instanties.

Handelen in collegiale samenwerking en in de schoolorganisatie

Verantwoordelijkheid

Elke medewerker is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van de school als organisatie voor het onderwijsleerproces. Dat betekent dat hij onder meer, volgens afgesproken procedures, informatie uitwisselt met anderen, inzetbaar is voor werkzaamheden buiten het lesgeven zelf, zijn eigen functioneren in alle opzichten bespreekbaar maakt en wil bijdragen aan lokale en regionale samenwerking en overleg.

Een medewerker kan alleen goed werk leveren wanneer hij deel uitmaakt van een eensgezind en hecht team. Daartoe geeft hij zijn vertrouwen en erkent en accepteert hij de kwaliteiten van zijn collega's.

Samenhang, eensgezindheid, eenheid en samenwerking in een team ontstaan niet vanzelf, zijn niet altijd vanzelfsprekend en zeker niet voor eens en altijd gegeven. Medewerkers zijn zich daar terdege van bewust. Overtuigd van de opvatting dat een individuele collega betere pedagogische en onderwijsresultaten bereikt door samenwerking met anderen, staat hij open voor overleg, samenwerking en kritiek en geeft waar nodig steun aan collega's.

Taken

Het teamlid:

- reserveert in zijn werk ruimte voor samenwerking met collega's en is bereid tot collegiale consultatie en intervisie;
- spreekt geen kwaad over zijn collega's;
- spreekt zich, ook in kritische zin, rechtstreeks uit naar zijn collega's (spreekt niet over, maar tegen hen);
- zorgt ervoor dat alle informatie waarover hij beschikt en die relevant is voor de voortgang van het werk, ook beschikbaar is voor andere leden van het team die daar belang bij hebben. Omgekeerd benut hij de informatie van collega's voor zijn eigen werkzaamheden;
- is inzetbaar voor organisatorische taken binnen de school (taakbeleid);
- neemt namens de school deel aan relevante samenwerkingsverbanden;
- werkt mee aan de begeleiding van beginnende en/of nieuwe collega's, lio's, stagiaires en vervangers;
- neemt deel aan vergaderingen en/of zorgt actief dat hij geïnformeerd is.

Handelen t.a.v. de eigen ontwikkeling, onderwijsverbetering & schoolontwikkeling

Verantwoordelijkheid

Elk teamlid is verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling. Dat betekent dat hij in overeenstemming met het schoolbeleid, die ontwikkeling planmatig aanpakt en concreet in zijn werk toepast. In het POP-gesprek (= persoonlijk ontwikkel plan) worden hierover afspraken gemaakt. Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor de verbetering en ontwikkeling van de school en daarbinnen voor de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding die daarbij geboden wordt.

Taken

Het teamlid:

- maakt een pop
- neemt deel aan scholingsactiviteiten
- houdt zich op de hoogte van onderwijsvernieuwingen

4.2.2 Inzet onderwijzend personeel

OCR besteedt zijn personele middelen bij voorrang aan onderwijs en begeleiding. De leerkrachten zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor een optimale begeleiding van de leerlingen. Daarnaast kunnen leerkrachten verantwoordelijk zijn voor de aan hun toebedeelde taken, zoals stagecoördinator, zorgcoördinator, intern begeleider, ICT-coördinator en dergelijke.

4.2.3 Inzet onderwijsondersteunend en overig personeel

Voor extra zorg en instructie worden in de klassen klassenassistenten en ondersteuners ten behoeve van de leerkracht/groepsleiding ingezet. Daarnaast beschikt de school over een logopedist, maatschappelijk deskundige, verpleegkundige, orthopedagoog/psycholoog, jeugdarts, psychologisch testassistent.

Op school zijn ook een telefonist/receptionist, administratief medewerker, directiesecretaresse, systeembeheerder, personeelsfunctionaris, stafmedewerker financiën en medewerkers technische dienst werkzaam.

4.3 Cultuur voor leerlingen

Eén van de belangrijkste kenmerken van de school is dat wij ons inzetten voor de voortdurende ontwikkeling van de leerlingen. Leerlingen hebben ieder op hun specifieke manier de mogelijkheid om zich voor te bereiden op hun toekomst. Voor iedere leerling is er een perspectief en de taak van de school is om de leerling zo goed mogelijk toe te leiden naar dit perspectief.

Leerlingen willen zich cognitief ontwikkelen. De school speelt hierin een actieve en stimulerende rol om te komen tot ontwikkelingsgericht leren.

De inzet van de school om te komen tot een zorgvuldige combinatie van onderwijs en zorg heeft ertoe geleid dat wij afdelingen voor leerlingen hebben waarin zij een optimale kans krijgen om zich te ontwikkelen.

Deze afdelingen zijn enerzijds gebaseerd op leeftijd en anderzijds gebaseerd op ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen.

4.3.1 Leerlinggebonden plan

Het behandelingsplan van het Revalidatiecentrum het Roessingh (RCR) en het handelingsplan van het OCR worden op elkaar afgestemd: Eén kind, één plan. De Professionals van RCR en OCR werken nauw samen om leerlingen de juiste combinatie van zorg en onderwijs te geven. Als het nodig is, worden ook externe deskundigen ingeschakeld.

4.3.2 Visie op onze leerlingen

Ons onderwijs baseren we op vier eenvoudige uitgangspunten:

1. In ons onderwijs gaan we uit van de mogelijkheden van de individuele leerling en de specifieke onderwijsbehoeften.
2. Sociale redzaamheid en zelfstandigheid zijn erg belangrijk voor onze leerlingen.
3. Leerlingen krijgen inspraak in hun onderwijsproces en zijn hiervoor mede verantwoordelijk.
4. Veiligheid. De school moet een veilige omgeving zijn voor leerlingen en medewerkers.

Veiligheid is voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Leerlingen en medewerkers die zich niet veilig voelen op school zullen nooit tot optimale prestaties komen. Scholen die het beste uit hun leerlingen en medewerkers willen halen moeten zorgen voor een bouwkundig veilige school en een sociaal veilige school. Een veilig schoolgebouw is voor met name onze leerlingen van groot belang. De lichamelijke beperking(en) van de leerlingen vraagt om een schoolgebouw met veel ruimte en aangepaste lesruimtes en ruimtes voor bijvoorbeeld snoezelen en individuele instructie.

Op een sociaal veilige school voelen leerlingen, leraren en ouders zich thuis. Daar moeten zaken als pesten, discriminatie of seksuele intimidatie voorkomen worden en waar nodig bestreden. Om een veilig klimaat te waarborgen, heeft de school meerdere vertrouwenspersonen een klachtenregeling en een leerlingenraad (VSO). Daarnaast is het belangrijk dat we goed samenwerken met maatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, jeugdzorg, de leerplichtambtenaar, het revalidatiecentrum Het Roessingh en de politie.

Drie elementaire menselijke behoeften spelen in het leerproces van onze leerlingen een belangrijke rol. Dat zijn de behoefte aan:

1. Relaties: in een veilige, liefdevolle schoolomgeving voelen leerlingen zich aanvaard en gerespecteerd en hebben ze al hun aandacht en energie vrij voor het leren.
2. Competentie: leerlingen die ervaren dat ze steeds meer kennen en kunnen, krijgen zelfvertrouwen. Hoe meer positieve ervaringen, hoe meer ze leren op zichzelf te vertrouwen. Ze voelen zich 'competent'.
3. Onafhankelijkheid: leerlingen willen dingen zelf doen, zonder hulp of ondersteuning van volwassenen. Deze ervaringen zijn motiverend. Overmatige bescherming en sturing demotiveren leerlingen.

4.4 Cultuur voor ouders

Een goede verstandhouding met de ouders van onze leerlingen binnen het totale onderwijsproces is van groot belang. Ouders en school zijn gelijkwaardige gesprekspartners die eenzelfde doel nastreven: uiteindelijk willen ouders en school dat het kind een volwaardige plaats kan innemen in de samenleving. In dit 'partnership' worden de deskundigheden en verantwoordelijkheden van school en ouders bij elkaar gebracht, in een evenwichtig perspectief geplaatst en ingezet ten behoeve van de ontwikkeling van de leerling.

4.4.1 Samenwerking met ouders

Om een zo goed mogelijke ontwikkeling van onze leerlingen te bevorderen, is samenwerking met ouders een vereiste. Het is de opdracht van de school om ouders/verzorgers op diverse niveaus bij het onderwijs te betrekken en hen te informeren over ontwikkelingen van hun kind. De school ziet ouders als 'professionals'. Zij kennen hun kind het best, zijn bekwaam en hebben een jarenlange ervaring ten aanzien van pedagogische benadering en omgang met het kind.

De school stelt zich open voor goede samenwerking met de ouders door:

- de deur open te hebben staan voor ouders;
- bereikbaar te zijn, op vaste tijden voor en na schooltijd;
- de tijd te nemen om te luisteren;
- open te staan voor kritiek en verantwoording te nemen bij eventuele fouten;
- gemaakte afspraken en beloften na te komen.

Hieronder zijn de (formele) contactmogelijkheden weergegeven die op dit moment tussen school en ouders plaats vinden met de afspraken die daarover gemaakt zijn.

- *Nieuwe leerlingen*
Ouders van nieuwe leerlingen worden uitgenodigd om een dagdeel mee te lopen in de klas van hun kind. Daarnaast wordt voor nieuwe ouders een aparte bijeenkomst georganiseerd voor verdere informatieverstrekking.
- *Algemene ouderavond*
In de eerste maand van het schooljaar worden alle ouders op school uitgenodigd. Zij kunnen kennis maken met de groepsleerkracht, de groepsbegeleider, vakleerkracht (VSO) en de klassenassistent. Ze worden op de hoogte gesteld van de regels en afspraken die gelden in de groep en over het lesrooster dat gevolgd zal worden.
- *Bespreking handelingsplan*
Na plaatsing van de leerling op het OCR worden de ouders van nieuwe leerlingen uitgenodigd om het individueel ontwikkelingsplan (Ontwikkelingsperspectief) te bespreken. Binnen het handboek leerlingenzorg wordt dit beschreven.
- *Rapport/Portfolio*
Het rapport of portfolio is leerlinggericht en wordt besproken met ouders en leerling tijdens de daarvoor bestemde overlegmomenten.
- *Het (digitale) communicatieschrift*
Via het communicatieschrift(je) en de voice recorder is het mogelijk algemene informatie uit te wisselen. Met name bij jongere kinderen en leerlingen op de C-afdeling vindt in beginsel dagelijks contact met ouders plaats via het schrift cq voice recorder. Naarmate zij ouder worden, gebeurt dit nog in incidentele gevallen bij individuele leerlingen of op verzoek van de ouders. Ouders kunnen korte vragen en opmerkingen ook via de e-mail stellen.
- *Schoolkrant / Nieuwsbrief*

Ouders worden enkele malen per jaar geïnformeerd over activiteiten op school door middel van een (digitale)nieuwsbrief, digiduif of schoolkrant die wordt meegegeven aan de leerling. Daarnaast is belangrijke informatie van de afdeling te lezen via de website van de school.

- *Huisbezoek*
Voor kinderen is een huisbezoek door de leerkracht/mentor van belang. Uitgangspunt van de school is dat de leerkracht/mentor, eventueel met de klassenassistent bij iedere leerling een huisbezoek aflegt.
- *Telefoongesprekken met ouders*
De leerkracht/mentor kan met de ouders contact opnemen naar aanleiding van zaken die zich die dag op school hebben voorgedaan. Ook specialisten, klassenassistenten en vervangers kunnen met de ouders telefonisch contact opnemen als er vragen zijn.
- *Extra verzoek*
Ouders kunnen op verzoek een gesprek aanvragen met de mentor. De aanwezigheid van de intern begeleider en/of een specialist kan hierbij gewenst zijn.
- *Schoolverlatersgesprekken*
Met de ouders van schoolverlaters zijn gedurende het schooljaar diverse contactmomenten. Voor iedere schoolverlater wordt een individueel traject uitgezet. Op de VSO-DG-afdeling wordt jaarlijks een informatieavond gepland over opleidingsmogelijkheden na het voorgezet onderwijs.
Afhankelijk van de doorstroom/uitstroom organiseren we jaarlijks een informatie avond over Dag Activiteiten Centra (DAC) voor ouders en leerlingen van de Tyltylafdeling
- *Sectorkeuze*
Op de VSO-DG-afdeling wordt jaarlijks een informatieavond georganiseerd voor ouders over de sector- of profielkeuze van hun kind.
- *Bewegingsonderwijs/Zwemonderwijs*
Twee maal per jaar worden ouders uitgenodigd voor een 'kijkochtend' bij de zwemlessen en worden ze uitgenodigd bij het diplomawemmen.
- *Beleidsmatige samenwerking*
Via de Medezeggenschapsraad (MR) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) kunnen ouders invloed uitoefenen op het beleid dat vanuit de school wordt gevoerd.
- *Ouderraad*
De Ouderraad van het OCR stelt zich ten doel de samenwerking tussen ouders en medewerkers van school te bevorderen ten behoeve van de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs, het verrichten van ondersteunende werkzaamheden door ouders en de behartiging van belangen van ouders in de ruimste zin van het woord.
- *Ondersteunende werkzaamheden*
Binnen de school zijn diverse mogelijkheden voor ouders om het onderwijsproces te ondersteunen. Voor deze belangrijke bijdrage aan vrijwillige inzet wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld (bv. bij de bibliotheek).

4.4.2 Klachtenregeling

Voor een klacht over het onderwijs en/of de begeleiding van het kind kan dit besproken worden met de contactpersoon van school. Is er geen oplossing waarmee men akkoord gaat, dan kan men doorverwezen worden naar de Landelijke Klachtencommissie voor het algemeen bijzonder onderwijs (LKC) van de Vereniging Bijzondere scholen voor onderwijs op algemene grondslag (VBS). Klachten die door de LKC worden behandeld, kunnen gaan over bijvoorbeeld begeleiding van leerlingen, toepassing van strafmaatregelen, beoordeling van leerlingen, de inrichting van de schoolorganisatie, seksuele intimidatie, discriminerend gedrag, agressie, geweld en pesten.

4.5 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf kijken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Cultuur en Klimaat, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

4.5.1 Huidige situatie

De top-down benadering is omgebogen naar een situatie waarin er ook bottom-up gewerkt wordt. De gezamenlijke aanpak met betrekking tot de totstandkoming van dit schoolplan en de realisatie van de streefdoelen (werken in actieteams) is een voorbeeld van hoe we werken. Daarnaast willen we nog meer naar een cultuur waarin medewerkers elkaar aanspreken op professioneel handelen.

4.5.2 Beleidsvoornemen

We willen een school waarin sprake is van een open communicatie tussen alle betrokkenen, waarin optimaal wordt samengewerkt en medewerkers kunnen worden aangesproken op hun gedrag. Kortom een professionele cultuur.
Ook willen we ouders nog meer betrekken als partner in het onderwijsleerproces van hun kind en de activiteiten van de school.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

4.5.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Interne Communicatie	Informatievoorziening ouders	1x per 2 maanden verschijnt een ouderbulletin. (herziening)
		De communicatie school – ouders wordt door 90% van de ouders als goed gewaardeerd.
Professionele schoolcultuur	Collegialiteit	Ouders voelen zich betrokken als partner in het onderwijsleerproces van hun kind en de activiteiten van de school.
		90% van de medewerkers geeft aan dat er een cultuur heerst waarin collega's van elkaar (kunnen) leren.
	Feedback	Er is sprake van een professionele cultuur, waarin een open communicatie plaatsvindt tussen alle betrokkenen
		100% van de medewerkers ervaart dat <i>met</i> en niet <i>over</i> hen wordt gecommuniceerd.
		100% van de medewerkers stapt bij problemen op de juiste persoon af.
		90% van de medewerkers vindt dat er een cultuur heerst waarin medewerkers elkaar aanspreken op professioneel handelen.

5 Middelen en voorzieningen

Om kansen en mogelijkheden voor de school en haar leerlingen optimaal te kunnen benutten, zijn middelen nodig. Het gaat om financiële middelen waarmee realisering van de gewenste personele bezetting, een goede en moderne huisvesting en materiële hulpmiddelen mogelijk moet worden gemaakt. In deze paragraaf staan de financiële en materiële middelen centraal.

Materiële hulpmiddelen zijn nodig om de onderwijstaken goed te kunnen uitvoeren. Dat geldt zowel voor leerlingen, leerkrachten als voor onderwijsondersteunend personeel. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen verbruiksmateriaal en gebruiksmateriaal.

Verbruiksmateriaal betreft middelen die minder dan een jaar gebruikt worden. Te denken valt hierbij aan papier, pennen, werkboeken, abonnementen en dergelijke.

Gebruiksmateriaal betreft meubilair, machines ICT-voorzieningen en leermethoden. Het gaat om hulpmiddelen met een gebruiksduur langer dan een jaar. In een meerjaren investeringsplan worden geplande vervangingsinvesteringen en uitbreidingsinvesteringen opgenomen. Zo worden PC's om de vijf jaar vervangen en worden – inspeland op elders in het schoolplan geschetste ontwikkelingen – ook uitbreidingsinvesteringen in het investeringsplan opgenomen.

In de begroting moet voldoende ruimte zijn voor aanschaf van materiële middelen, zowel voor verbruiksartikelen, als voor de afschrijvingslasten die verbonden zijn aan gebruiksartikelen. Dit betekent dat er bij het opstellen van de begroting en het formatiebeleid verantwoorde keuzes gemaakt moeten worden tussen het aanstellen van personeel en het aanschaffen van materiële hulpmiddelen. Globaal bedragen de lasten voor personeel ongeveer 85% van de begroting, en die voor materieel ongeveer 15%.

5.1 Huisvesting en uitrusting

5.1.1 Gebouwen

Om het bieden van onderwijs mogelijk te maken, moet het schoolgebouw in goede staat verkeren. Een groot deel van de huisvestingsvoorzieningen wordt bekostigd door de gemeente. Jaarlijks kunnen voor 1 februari de wensen voor groot onderhoud bij de gemeente worden ingediend. Bij de financiering van groot onderhoud gaat de gemeente uit van de meest adequate oplossing. Daarnaast is er gebouwgebonden onderhoud dat voor rekening van de school komt.

Er moeten ook middelen worden gereserveerd voor het koppelen van groot onderhoud aan onderwijskundige vernieuwingen. Hiervoor wordt door de gemeente geen geld ter beschikking gesteld. Voor onderwijskundige vernieuwingen moet de school aanvullende middelen inzetten.

De omvang van de huisvestingsinvesteringen kan van jaar tot jaar aanzienlijk verschillen. Daarom is er een onderhoudsvoorziening getroffen waarmee de kosten over een planperiode van 10 jaar worden gemiddeld. Dit plan wordt door een bouwkundig adviseur in overleg met de directeur jaarlijks herijkt.

5.1.2 Groepsruimten

Vanuit de principes van de school, gelet op de leerlingkenmerken (o.a. meervoudige handicaps, ASS-, gedragsproblematiek) zijn de klaslokalen indien nodig prikkelarm, doelmatig en uniform ingericht.

5.1.3 ICT

Het ICT-beleid ligt vast in een vierjarig ICT-beleidsplan. Jaarlijks worden de korte termijndoelen vastgesteld. In de ICT-begroting is voldoende ruimte aanwezig om de onderwijsvernieuwingen (o.a. digitale leeromgeving VSO) met behulp van ICT te stimuleren. Indien noodzakelijk bestaat de mogelijkheid tot extra financiële impulsen.

5.1.4 Materieel

Op schoolniveau is er geen duidelijk beleid ten aanzien van het voorradenbeheer. In de planperiode van dit schoolplan zal dat beleid verder worden ontwikkeld.

5.2 Financiën

Om verantwoorde keuzes per school te kunnen maken is een goed financieel beleid noodzakelijk. Om die reden is er binnen de Stichting Attendiz gekozen voor een volledige schooljaarrekening. Met 'volledig' wordt bedoeld dat er naast een exploitatie- ook een balansoverzicht per school wordt opgemaakt. De balans is een instrument aan de hand waarvan de financiële situatie van de school kan worden afgelezen.

Op stichtingsniveau moet het weerstandsvermogen nog nader worden vastgesteld. Door het Bestuur van de Stichting is een financieel kader geschetst waaraan elke school moet voldoen en waarmee de financiële gezondheidstoestand van de school kan worden bepaald en ruimte kan worden gecreëerd voor te nemen investeringsbeslissingen en formatiebeleid. Bestemmingsreserves worden alleen getroffen na overleg met het bestuur en alleen in gevallen waar een plan, waarvan de uitvoering niet in de toekomst uit de exploitatie te bekostigen valt, aan ten grondslag ligt.

Een financiële buffer is het verschil tussen het totale eigen vermogen en de som van de personele reserve, materiële reserve en bestemmingsreserves. Een negatieve buffer betekent dat de exploitatieoverschotten verhoogd moeten worden, respectievelijk tekorten weggewerkt moeten worden. Een overschot betekent dat er ruimte is voor lagere exploitatieoverschotten of zelfs tijdelijke exploitatietekorten.

5.2.1 Schoolbudget

De Stichting heeft een meerjarenbegroting. Om alle ambitieuze doelen te realiseren, is een koppeling tussen onderwijsbeleid en financiën noodzakelijk. Ook moet zo veel mogelijk rendement worden behaald uit de gereserveerde middelen om de doelen te verwezenlijken. Dit vereist een scherp beleid als het gaat om de liquide middelen en beleggingen.

5.2.2 Sponsoring

In het onderwijs wordt het steeds gebruikelijker extra gelden via sponsoring aan te trekken. Soms gaat het om extra geld voor tijdelijke projecten, soms gaat het om geld voor meer structurele vormen van onderwijs. Scholen worden aangemoedigd extra gelden te binnen te halen.

halen. Scholen moeten daarbij rekening houden met de eisen die in het vastgestelde sponsorcontract staan.

De school voert beleid ten aanzien van materiële of geldelijke bijdragen:

- De sponsoractiviteiten moeten sporen met de onderwijskundige doelstellingen van onze school.
- Het gewone onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De sponsoring moet passen binnen het beleid van Stichting Attendiz.

5.3 Materieel beleid

5.3.1 Onderhoudsplan van het gebouw

Een schoolgebouw vereist onderhoud. Elk jaar is er het nodige klein onderhoud (een nieuwe kraan, vervanging deurkruk, e.d.), waarvan de kosten uit de exploitatie worden betaald. Groot onderhoud, dat minder frequent wordt uitgevoerd, leidt vaak tot hoge kosten. Om de kosten van meerjarig onderhoud inzichtelijk te maken, is er een meerjarig onderhoudsplan opgesteld. Op basis van dat plan wordt jaarlijks geld gereserveerd ter bekostiging van dat onderhoud.

5.3.2 Meerjarenplan vervanging methodes

Goed onderwijs vereist moderne middelen, maar het vervangen van materialen is een kostbare zaak. Een goede planning van wanneer wat wordt vervangen is noodzakelijk, om op die manier zicht te krijgen op de daarmee gemoeide investeringen en afschrijvingskosten. In het document *Meerjarenplan vervanging methodes* moet op hoofdlijnen worden aangegeven voor welke onderwijsleergebieden we de komende jaren materialen en methodes willen gaan invoeren. De kenniskringen spelen hierin een adviserende rol richting de verschillende afdelingen. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de meerjarenplanning.

5.4 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf blikken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Middelen en Voorzieningen, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

5.4.1 Huidige situatie

Op het gebied van schoolpleinen kan de school nog winst behalen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de aantrekkelijkheid en veiligheid van de pleinen.

Er zijn voldoende lokalen, rustruimtes, ruimtes voor personeel en leerlingen tijdens de pauze, vergader- en gespreksruimtes gerealiseerd. Alleen voor de leerlingen van de VSO ZML afdeling ontbreekt nog een ruimte voor de pauze.

Het OCR beschikt over een moestuin, maar onvoldoende bergruimte en materialen voor de doorontwikkeling van de sector Groen van de afdeling VSO Praktijkgericht onderwijs en VSO ZML.

Het MT van het OCR opereert binnen de vastgestelde begroting.

5.4.2 Beleidsvoornemen

Middelen ondersteunen het onderwijsleerproces. Ten aanzien van middelen, een ruimte voor de VSO ZML/C leerlingen en het schoolplein streven we ernaar dat de noodzakelijke aanpassingen in 2016 gerealiseerd zijn. Ook willen we een overdekte fietsenstalling realiseren met aansluitpunten voor elektrische fietsen.

Voor de sector Groen van de afdeling Praktijkgericht onderwijs moeten de nodige faciliteiten gerealiseerd worden.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

5.4.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Veiligheid	Beheer en onderhoud	Het gebouw en de schoolpleinen voldoen aan de veiligheidseisen conform RIE.
		Er is behoefte aan een duidelijk beeld hoe de school dient om te gaan met de wet middelen en maatregelen.
Faciliteiten	Ruimtes	Er is een duidelijke visie op het gebruik van de "comfort room" voor leerlingen met ernstige gedragsproblemen.
		Er is een overblijfruimte voor de VSO ZML /C leerlingen
		Op het schoolplein zijn de noodzakelijke aanpassingen in 2016 gerealiseerd zijn.
		Voor de sector Groen van de afdeling Praktijkgericht onderwijs zijn de nodige faciliteiten gerealiseerd.
		Er is een overdekte fietsenstalling met aansluitpunten voor elektrische fietsen.

6 Management van onderwijsprocessen

De pedagogische en didactische visie is van groot belang bij de ontwikkeling van de leerlingen tot volwassenen, die zo maximaal mogelijk participeren in de maatschappij. Het onderwijs moet uitdagend zijn en afgestemd op passende leerarrangementen gebaseerd op het ontwikkelingsperspectief van de individuele leerling. Bij planmatig en effectief onderwijs gaan we uit van opbrengstgericht werken. Daarnaast biedt de school de leerlingen de mogelijkheid om middels bewegen het beste uit zichzelf te halen.

Het OCR: onderwijs in beweging

6.1 Onderwijsvisie

Het onderwijs heeft een unieke opdracht: kinderen en jongeren begeleiden op hun weg naar volwassenheid. In de bijzondere setting van Onderwijscentrum het Roessingh, streven we naar de meest haalbare integratie van onze leerlingen in de maatschappij.

Elk kind heeft recht op optimale ontwikkelingsmogelijkheden door als uniek persoon gezien, gehoord en gekend te worden. Daarbij staat niet de kwantiteit van de menselijke mogelijkheden, maar de kwaliteit van het bestaan centraal.

6.2 Visie op onze leerlingen

We houden in hoge mate rekening met wat onze leerlingen kunnen en willen leren. Wij geloven in competenties van onze leerlingen en we zoeken samen met ouders/verzorgers en kind naar de unieke mogelijkheden van de leerling.

Onze leerlingen hebben behoefte aan positieve en duidelijke communicatie. De leerkracht/mentor stemt de interactie af op de mogelijkheden van de leerling. Hij laat merken dat hij aandacht heeft voor de leerling en dat hij het contact als plezierig ervaart.

Een goede sociale, communicatieve en emotionele ontwikkeling hangt sterk samen met de cognitieve ontwikkeling. Daarom heeft de sociale, communicatieve en emotionele ontwikkeling van de leerlingen onze extra aandacht.

Onze leerling heeft gemiddeld meer moeite met het ervaren van waardering voor de eigen mogelijkheden. Door het stimuleren van eigen initiatieven en het laten opdoen van succeservaringen maken we leerlingen bewust van hun mogelijkheden en hun verantwoordelijkheid voor eigen handelen.

6.3 Pedagogisch ontwerp

6.3.1 Pedagogische huisstijl

Om bovengenoemde ambities waar te kunnen maken streven we er naar een plek te zijn waar leerlingen graag vertoeven en zich veilig en geborgen voelen. De omgang met de leerlingen is dan ook open en altijd vanuit een positief opvoedingsperspectief. De school ontwikkelt verschillende activiteiten die samen dit open klimaat bepalen.

Rust, vaste afspraken, structuur en regelmaat zijn bij het beschrijven van het schoolklimaat kernbegrippen. In een rustige, veilige omgeving kunnen de leerlingen geconcentreerd en gemotiveerd werken.

We willen leerlingen vertrouwen laten krijgen in eigen kunnen. Met de ouders/verzorgers streven wij een open communicatie na, of dit nu de ontwikkeling van hun kind(eren) betreft of de totale schoolontwikkeling.

6.3.2 Pedagogisch klimaat

De school hecht eraan te benadrukken welke waarden door de school als belangrijk worden geacht. Het gaat om respect voor jezelf en de ander, solidariteit, eerlijkheid, rechtvaardigheid, integriteit, fatsoen, veiligheid, vertrouwen, betrokkenheid en vrijheid. Wij streven ernaar om in de omgang met de leerlingen, met hun ouders/verzorgers en met elkaar te leven op basis van bovenstaande waarden. De komende jaren zal worden gewerkt aan het expliciteren van regels en afspraken.

Omgangsstijl

De specifieke hulpvraag van iedere leerling is het uitgangspunt van ons dagelijkse handelen. We gaan binnen de school als volgt met de leerlingen om:

- We bieden een duidelijke structuur: inrichting lokaal, didactisch concept (direct activerend instructiemodel, zelfstandig werken, coöperatief leren, effectief klassenmanagement).

- We nemen signalen van leerlingen serieus door consequent, flexibel, spontaan en open, geduldig en alert, betrokken en invoelend te zijn. Maar ook door indien nodig afstand te nemen.

We willen dat de leerlingen, aangepast aan hun eigen ontwikkelingsprofiel:

- zelfstandig en redzaam zijn;
- zich geborgen en veilig voelen;
- een positief zelfbeeld hebben;
- zich geaccepteerd voelen;
- zelf contacten maken en onderhouden;
- zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen.

Zelfbeeld

In onze school wordt getracht het zelfbeeld van de leerlingen zo positief mogelijk te beïnvloeden. Met het aanbod van activiteiten willen we aansluiten bij de eigen keuzes van leerlingen. Dit doen we door nauwgezet aan te sluiten bij het werkniveau en werktempo van iedere leerling.

Succeservaringen opdoen is voor onze leerlingen van wezenlijk belang. Vooral activiteiten die je zelf gedaan hebt en zelf hebt mogen kiezen, leveren de grootste voldoening voor de leerlingen op.

Gedragscode

Voor veiligheid en omgang met elkaar is een gedragscode opgesteld voor alle Attendiz-scholen met als doel: het scheppen van een schoolklimaat dat zich kenmerkt door openheid, veiligheid, acceptatie, respect en vertrouwen. Een dergelijk klimaat is een voorwaarde voor alle leden van de scholen binnen Stichting Attendiz om optimale leerprestaties en werkprestaties te kunnen leveren.

In de gedragscode zijn 10 gedragsregels opgenomen op basis van de wetgeving:

1. Een personeelslid/leerling maakt geen misbruik van zijn of haar macht.
2. Een personeelslid/leerling geeft een ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
3. Een personeelslid/leerling discrimineert een ander niet. Dit betekent dat hij geen enkele vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur toepast, waardoor de gelijkheid van rechten en/of fundamentele vrijheden van anderen aangetast worden.
4. Een personeelslid/leerling geeft geen uiting aan racistische opvattingen. Dit betekent dat hij geen mening geeft over de superioriteit of inferioriteit van lichamelijke kenmerken van mensen, van hun cultuur of van beide.
5. Een personeelslid/leerling spreekt een ander niet aan op uiterlijk of seksuele geaardheid.
6. Een personeelslid/leerling valt een ander niet fysiek en/of psychisch lastig, bedreigt een ander niet, valt een ander niet aan en negeert een ander niet.
7. Een personeelslid/leerling vernielt en/of verstoort geen eigendommen van een ander.
8. Een personeelslid/leerling dringt zijn/haar mening niet op aan een ander.
9. Een personeelslid/leerling dringt niet binnen in de persoonlijke levenssfeer van een ander.

Een personeelslid/leerling houdt zich aan deze gedragsregels en ziet toe dat deze gedragsregels ook door anderen worden nageleefd.

6.4 Didactisch ontwerp

Het didactisch ontwerp van de school wordt in de planperiode van dit schoolplan (2012-2016) nader uitgewerkt.

6.4.1 Didactisch handelen

De uitgangspunten van het onderwijs op basis van opbrengstgericht werken sluiten goed aan bij het uitvoeren van onze missie. Het zal enige tijd vergen voordat alle medewerkers over de competenties beschikken die nodig zijn om werkelijk opbrengstgericht te werken.

Opbrengstgericht werken houdt in dat een school:

- Duidelijke doelen stelt
- Zorgt dat leraren weten wat ze hun leerlingen moeten leren
- Het onderwijs afstemt op wat de leerlingen nodig hebben om te leren
- Problemen analyseert van de leerlingen die de doelen niet behalen
- Problemen verhelpt door een goede leerlingenzorg
- Jaarlijks nagaat hoe groepen leerlingen presteren en hoe de school presteert
- Snel verbeteringen in gang zet als prestaties tegenvallen

Opbrengstgericht werken kenmerkt zich door leerkrachten die:

- Het belang inzien van het verhogen van het leerrendement
- Oefenen in het herkennen van onderwijsbehoeften
- Werken volgens een vooraf opgesteld ontwikkelingsperspectief
- Analyseren van toetsgegevens
- Bespreken van toetsgegevens
- Leren benoemen van doelen
- Werken volgens het direct activerende instructiemodel
- Zelfstandig werken inzetten
- Coöperatief leren inzetten
- Gebruik maken van effectieve instructie
- IB-ers analyseren en bespreken de toetsgegevens met de afdeling/teamleider

De leerkracht/mentor zorgt voor een gevoel van veiligheid en geborgenheid. Hij tracht een omgeving voor de leerlingen te creëren waarin zij zich autonoom en competent kunnen voelen. Samen met de leerlingen vergroot hij telkens deze wereld. Hij stimuleert leerlingen zelf te handelen, zelf beslissingen te nemen. De leerkracht/mentor neemt het leven van de leerlingen niet over, maar ondersteunt hen zodat zij competent en autonoom meer greep krijgen op hun hele leven.

De leerkracht/mentor laat de leerling zelf ontdekken hoe hij kan werken. De leerkracht/mentor corrigeert en controleert maar leert de leerling ook zelf te corrigeren en te controleren. Leerlingen dragen zo in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid voor hun leren en leven.

Daarnaast volgt de leerkracht/mentor systematisch de ontwikkeling van de leerlingen. Het signaleren van problemen is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de leerkracht/mentor. Deze probeert eerst zelf (en indien nodig met hulp van de IB-er), het onderwijsprogramma voor de bewuste leerling bij te stellen, en zorgt voor specifieke begeleiding bij geconstateerde problemen.

De vorderingen/ bijzonderheden van de leerling worden bijgehouden in het leerlingvolgsysteem. Naast deze gegevens kan de leerkracht/mentor door observaties, oudergesprekken en leerlinggesprekken gegevens verzamelen.

Samenvattend kunnen we dus zeggen dat de leerkracht/mentor:

- over de vaardigheden beschikt om opbrengstgericht te kunnen werken;
- zorgt voor een klimaat waarin de leerlingen worden uitgedaagd om te communiceren;
- zorgt voor een ordelijke, veilige en functionele leeromgeving;
- de interactie afstemt op de mogelijkheden van de leerling;
- bevordert dat de leerling actief betrokken is bij het leerproces;
- voldoende onderwijstijd plant;
- in gedrag en taalgebruik respect toont voor de leerlingen;
- het onderlinge respect bij de leerlingen bevordert;
- het zelfvertrouwen van leerlingen ondersteunt;
- in de groepen zorgt voor structuur;
- voor een uitdagende leeromgeving zorgt;
- zorg draagt voor de verslaglegging.

Bij het geven van onderwijs is het van belang dat de leerkracht:

- een duidelijke opbouw laat zien in de les, gekoppeld aan voorafgaande lessen;
- een duidelijke uitleg geeft van de leerstof, het doel van de les en de opdrachten;
- regelmatig na gaat of leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen;
- samen met de leerlingen het doel van de les evalueert;
- de leerlingen stimuleert actief mee te doen;
- de leerlingen zoveel mogelijk zelfstandig laat werken;
- binnen de les werkvormen hanteert die leerlingen activeren;
- leerlingen stimuleert zelfstandig gebruik te maken van informatie- en communicatietechnologie;
- bevordert dat leerlingen op een doelmatige wijze leren samenwerken en leren elkaar te ondersteunen;
- gebruik maakt van concrete en voor leerlingen herkenbare situaties
- ervaringsgerichte en toepassingsgerichte opdrachten geeft;
- leerlingen stimuleert controleactiviteiten uit te voeren;
- bij de instructie rekening houdt met niveauverschillen tussen leerlingen;
- bij de verwerking rekening houdt met niveauverschillen tussen leerlingen.

6.4.2 Aanbod

Het onderwijsaanbod moet zo veel mogelijk een 'totaalpakket' zijn, waarmee leerlingen zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren na het verlaten van de school. Deze toerusting heeft betrekking op een mix van kennis, vaardigheden en attitudes, die de leerling kan gebruiken bij vervolgonderwijs, werken en wonen.

Het aanbod is vastgelegd in leerlijnen per afdeling. Deze leiden naar een uitstroomprofiel richting dagbesteding, arbeidsmarkt of vervolgonderwijs.

Vervolgonderwijs → HBO
MBO

Arbeidsmarkt → Arbeid met landelijk erkend certificaat
Arbeid zonder certificaat
Sociale werkvoorziening
Arbeidsmatige dagbesteding

Dagbesteding → Dagbesteding taakgericht

6.5 Onderwijs georganiseerd rond afdelingen

Het onderwijsaanbod op het OCR is niet alleen gebaseerd op de wettelijke kaders, maar wordt ook ingevuld op basis van haar eigen missie en visie op het onderwijs. De realisering van deze onderwijsopdracht is georganiseerd rond afdelingen die samenvallen met het verschil in leerlingenpopulatie. Dit verschil in populatie betekent ook een verschil in onderwijsdoelen:

- De Mytylafdeling (M-afdeling, A-afdeling) gaat uit van de kerndoelen voor het regulier basisonderwijs
- De Tyltylafdeling (B-afdeling, C-afdeling) richt zich wat haar onderwijs betreft op de kerndoelen voor het ZML-onderwijs.
- De VSO-afdeling hanteert voor het diplomagerichte onderwijs kerndoelen voor het voortgezet onderwijs, naast de exameneisen die landelijk zijn vastgesteld.
- Bij het praktijkgericht onderwijs gaat men uit van afgeleide kerndoelen voor regulier praktijkonderwijs.

Per afdeling is niet alleen een verschil in kerndoelen waarneembaar, maar ook in werkwijze, lesinhoud, lesmateriaal en wijze van toetsing.

In de volgende paragrafen is dit per leer- en vormingsgebied zo veel mogelijk in kaart gebracht.

6.5.1 De Mytylafdeling

Het onderwijs op de Mytylafdeling is bestemd voor leerlingen met een lichamelijke beperking, die vanwege deze beperking niet in staat zijn het reguliere onderwijs te volgen. Op deze afdeling wordt onderwijs geboden aan leerlingen van 4 tot 13 jaar. De afdeling bestaat uit een M-afdeling voor basisonderwijs en een A-afdeling voor speciaal basisonderwijs.

Leerstofaanbod

De leerlingen die de kleutergroepen bezoeken zijn 4 tot 6 à 7 jaar en vormen een enigszins gemengde groep wat betreft leeftijd, niveau en mate van handicap. Bij het aanbieden van de leerstof wordt aansluiting gezocht bij leeftijd, ontwikkeling, belevingswereld en mogelijkheden van de individuele leerling. Veel aandacht wordt besteed aan het klimaat en de sfeer in de groep zodat de leerling zich kan bewegen in een omgeving, waarin de leerling zich veilig en geaccepteerd voelt.

Aan de hand van een activiteitenrooster wordt in groepjes en individueel gewerkt met vaste en wisselende thema's. De basis van elk thema is een netwerk van begrippen welke dagelijks terugkeren in kring-, spel-, expressie- en andere activiteiten. Er wordt daarbij onder andere gebruikgemaakt van themakisten en methodes. De meeste leerlingen maken zowel in leersituaties als in spelsituaties gebruik van de computer. Vanuit de kleutergroepen stromen de leerlingen door naar de M- of A afdeling

De leerlingen in de A-afdeling hebben één of meerdere motorische beperkingen, soms gecombineerd met ADHD, ASS of NLD. Zij functioneren op moeilijk lerend niveau. Ze variëren in de leeftijd van 6/7 tot en met 12 jaar. Omdat het verwerven van kennis en

vaardigheden bij deze leerlingen in een langzamer tempo verloopt, wordt hen een aangepast onderwijsprogramma aangeboden. De samenstelling van de groepen is gebaseerd op leeftijd, cognitief niveau, beperking en sociaal emotionele ontwikkeling. Binnen de A afdeling wordt gewerkt met een groepsprogramma met de mogelijkheid voor individuele aanpassing. Daarnaast worden er groepsoverstijgende niveaugroepen gevormd. Met het oog op doorstroming richting het praktijk(gericht)onderwijs, wordt vooral in de bovenbouw ook aandacht besteed aan het ontwikkelen van praktische vaardigheden. Er wordt uitgegaan van de kerndoelen reguliere basisonderwijs met als einddoel de kerndoelen groep 5-6 basisonderwijs. Er wordt gebruik gemaakt van leermiddelen uit het reguliere basisonderwijs, maar ook aangepast materiaal en methoden voor speciaal basisonderwijs

De leerlingen die de M-afdeling bezoeken variëren van 6 tot en met 12 jaar en hebben één of meerdere lichamelijke beperkingen, soms gecombineerd met ADHD, NLD of ASS. Zij functioneren cognitief op een niveau dat vergelijkbaar is met dat van leerlingen in het reguliere basisonderwijs.

De samenstelling van de groepen is gebaseerd op leeftijd en cognitief niveau van de leerlingen. Binnen de M afdeling wordt gewerkt met een groepsprogramma met de mogelijkheid tot individuele aanpassingen. Daarnaast worden groepsoverstijgende niveaugroepen gevormd.

Wat onderwijsinhoud betreft, worden de kerndoelen voor het reguliere basisonderwijs aangehouden. Deze zijn gericht op doorstroming naar het voortgezet onderwijs en zijn in het leerlingvolgsysteem opgenomen.

Leerresultaten

Om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen, worden zij indien mogelijk twee maal per jaar getoetst. In principe wordt iedereen getoetst, behalve wanneer dit (nog) niet mogelijk is als gevolg van niveau en/of gedrag. Dit wordt dan een half jaar uitgesteld.

Er wordt getoetst met methodegebonden toetsen en CITO toetsen. De CITO toetsen worden op (functionerings-) niveau afgenomen.

De resultaten worden in het CITO volgsysteem vastgelegd en gekoppeld aan het leerlingvolgsysteem. Deze gegevens dienen als basis voor het onderwijsaanbod.

Ook vinden er observaties plaats in alle klassen.

Er zijn drie gespreksmomenten met ouders waarop de toetsen en onderwijsresultaten worden besproken.

Aan het begin van het schooljaar vindt de IOP bespreking (individueel ontwikkelingsplan) met ouders, klassenpersoneel en intern begeleider plaats. Tijdens dit gesprek worden de doelen voor het komend schooljaar besproken en vastgelegd. Verderop in het schooljaar vinden de tussen- en eindevaluatie plaats. Tijdens de eindevaluatie wordt tevens de doorstroom naar de volgende groep besproken.

6.5.2 De Tytlafdeling

Het onderwijs op de Tytlafdeling is bestemd voor leerlingen van 4 tot 20 jaar. Het betreft Zeer Moeilijk Lerende leerlingen met een meervoudige beperking.

Het onderwijs aan deze leerlingen vindt plaats binnen de B- en de C-afdeling.

Het onderwijs in de *B-afdeling* richt zich op leerlingen met ZML-niveau (MG: meervoudig gehandicapt) en kenmerkt zich door aanpassingen in structuur en tempo. Verder sluit het onderwijs zo veel mogelijk aan bij de beleavingswereld van de leerlingen. Op de B-afdeling streven we na om te werken in homogene groepen ingedeeld op kalenderleeftijd.

Het onderwijs in de *C-afdeling* richt zich op leerlingen met een lage ontwikkelingsleeftijd (MCG: meervoudig complex gehandicapt) en is nog meer dan de B-afdeling aangepast aan de belevingswereld van de leerlingen. Op de C-afdeling wordt gewerkt met heterogene groepen ingedeeld op ontwikkelingsleeftijd.

Leerstofaanbod Tytyl - B afdeling kleuters

De leerlingen in de kleutergroep variëren in leeftijd van 4 tot 6 a 7 jaar. De kerndoelen voor speciaal onderwijs zijn leidend voor het aanbod. Bij de uitvoering wordt aangesloten bij leeftijd, ontwikkeling, belevingswereld en mogelijkheden van de individuele kleuter. Er wordt veel aandacht besteed aan het pedagogisch klimaat en de sfeer in de groep, zodat de kleuter zich kan bewegen in een omgeving waarin het kind zich veilig en geaccepteerd voelt. In de kleutergroep wordt thematisch gewerkt in groepjes en individueel met vaste en wisselende thema's. De basis van elk thema is gericht op Nederlandse taal, Rekenonderwijs en Motoriek. Allerlei kernbegrippen komen dagelijks aan de orde in kring-, spel, expressie en andere activiteiten. Hierbij maken we zoveel mogelijk gebruik van digibord, themakisten en computer.

Leerstofaanbod Tytyl B afdeling-SO

De leerlingen binnen deze groep variëren in de leeftijd van 6/7 tot 12/13 jaar. De kerndoelen voor speciaal onderwijs zijn leidend voor het aanbod.

Bij het aanbieden van de leerstof maken we, voor zover mogelijk, gebruik van ZML methoden en aangepast materiaal voor speciaal basisonderwijs en leermiddelen uit het reguliere basisonderwijs. Ze werken aan een programma afgestemd op de eigen individuele behoeften en mogelijkheden. Daarnaast worden er groepsoverstijgende niveaugroepen gevormd en vinden er groepslessen plaats.

Het accent ligt op de zelfredzaamheid, het zelfstandig uitvoeren van opdrachten en taken. De leerlingen vanaf 12 jaar werken met de methode "zedemo" waarin de motorische als ook arbeidsmatige vaardigheden getraind worden. Deze training krijgt een vervolg in de VSO-afdeling.

Leerstofaanbod Tytyl B afdeling -VSO

De leerlingen die het voortgezet speciaal onderwijs volgen variëren in de leeftijd van 12/13 tot 20 jaar. Het onderwijs aan deze leerlingen is zoveel mogelijk gericht op participatie in de maatschappij, waarbij de nadruk ligt op wonen, werken en vrije tijd. We richten ons daarbij op leerdoelen die toepasbaar zijn in concrete situaties. Hierbij gaan we uit van de mogelijkheden, beperkingen en de speciale onderwijsbehoefte van de individuele leerling. Het onderwijs wordt zo gedifferentieerd mogelijk aangeboden, waarbij zelfstandigheid, zelfbeeld en zelfsturing van de leerling uitgangspunten zijn.

Naast de vakgebieden richten we ons op het verwerven van praktische en sociale vaardigheden en het ontwikkelen van arbeidsgerichte competenties. Hierbij wordt een steeds groter beroep gedaan op het toepassen van verworven kennis in concrete situaties. Dit geven we vorm door groepsoverstijgend te werken. Door middel van een arbeids-interesse-test maken leerlingen in principe zelf een keuze. In de IOP- bespreking wordt afgesproken wanneer een stagetraject gestart wordt.

Vaardigheden die getraind worden:

Sectoren:

- Techniek, zorg en welzijn, drama en muziek, groen, kunst, administratie en arbeidsmatige training, (zedemo) woontraining.

Interne stages:

- De interne stages lopen als een rode draad door het werkprogramma en hebben als doel de leerlingen voor te bereiden op de externe stages, waarin zij arbeid moeten verrichten, en waarbij zij opdrachten goed en volledig moeten uitvoeren. Onder de interne stages vallen alle stages waarbij begeleiding vanuit school, dan wel begeleiding vanuit een andere school gegeven wordt.

Werkervaringsproject:

- Is bedoeld om inzicht te geven in mogelijkheden voor de toekomst. Tijdens het schooljaar zijn leerlingen in de gelegenheid om op een aantal locaties werkervaring op te doen.

Externe stages:

- Onder het externe stagetraject vallen alle stages waarbij geen structurele begeleiding is. De stagecoördinator begeleidt leerlingen en ouders bij het zoeken naar een stageplek. De stages worden aangepast aan de mogelijkheden van de leerling. Over het algemeen is de duur van een externe stage een half jaar. Hierna volgt uitstroom.

Leerresultaten Tytyl B; SO en VSO ZML

Om de leerlingen goed in kaart te brengen, worden in principe alle leerlingen minimaal 1 keer per jaar getoetst. Voor leerlingen die een sterke ontwikkeling doormaken wordt er 2 keer getoetst. De gegevens worden opgenomen in het individueel ontwikkelingsplan. (IOP) We hanteren hiervoor methodegebonden toetsen en de Cito-ZML toetsen voor Rekenen en Nederlandse taal. De toetsen worden met name afgenomen met concreet materiaal en bevatten observatiepunten. De leerlingen krijgen zo de kans te laten zien wat ze kunnen, terwijl ze handelend bezig zijn in een vertrouwde situatie. Voor de leerlingen die cognitief een ontwikkeling laten zien, wordt waar mogelijk overgegaan op toetsen voor speciale leerlingen (begrijpend lezen, spelling, rekenen en wiskunde). De ZML toetsen zijn gekoppeld aan de niveaus op de leerlijnen en ontwikkelingsleeftijden. De toetsen voor speciale leerlingen worden gekoppeld aan de functioneringsniveaus. Mede hierdoor wordt er een ontwikkelingsperspectief vastgesteld en zo nodig bijgesteld.

Voor elke leerling wordt het leerlingvolgsysteem bijgehouden, waarbij de te behalen doelen in het groepsplan en het individuele ontwikkelingsplan (IOP) worden opgenomen. Minimaal één keer per jaar vindt een IOP-bespreking met ouders plaats. Deze wordt per leerling gevoerd aan de hand van een Individueel Ontwikkelingsplan.

Leerstofaanbod Tytyl; C-afdeling onderbouw;

In de onderbouwgroepen wordt bij het aanbieden van de leerstof aansluiting gezocht bij leeftijd, ontwikkeling, belevingswereld en mogelijkheden van de individuele leerling. Veel aandacht wordt besteed aan het klimaat en de sfeer in de groep zodat de leerling zich kan bewegen in een omgeving, waarin het kind zich veilig en geaccepteerd voelt. Een vaste structuur, welke middels foto's of picto's wordt weergegeven, is voor deze leerlingen erg belangrijk. In deze groepen wordt thematisch, ervaringsgericht gewerkt, individueel of in kleine groepjes met vaste thema's. De basis van elk thema is gericht op Communicatie, Voorbereidende Taal activiteiten, Sociaal emotionele ontwikkeling, (Senso) Motoriek en Voorbereidende Rekenactiviteiten. Het is een netwerk van begrippen welke dagelijks, kortdurend, terugkeren in kring-, spel, expressie- en andere activiteiten. Leerlingen leren handelingen door voordoen, samendoen en nadoen. Zo worden vaardigheden en handelingen middels inslijpen aangeleerd. Hierbij maken we gebruik van diverse communicatiehulpmiddelen, ervaringsgerichte materialen, themakisten, digibord en de computer.

Leerstofaanbod Tytlyl; C-afdeling structuurgroepen;

In de structuurgroepen zitten leerlingen met een specifieke individuele hulpvraag, waarbij het dagprogramma individueel of in kleine groepjes (2 á 3 leerlingen) wordt aangeboden. Per dagdeel wordt er een duidelijke structuur van activiteiten aangeboden die middels picto's zichtbaar op een planbord worden opgehangen. Daarnaast hebben een aantal leerlingen een pictostrook bij de eigen werkplek. Alle leerlingen hebben een eigen kleur code die overeen komt met de strip op het planbord. Basis van het onderwijsprogramma is veel afwisseling tussen korte opdrachtgerichte momenten (spanningsmomenten) en ontspanningsmomenten. Tijdens deze momenten wordt veelal thematisch en of ervaringsgericht gewerkt, individueel of in kleine groepjes. De basis van elk thema is gericht op Communicatie, Voorbereidende Taal activiteiten, Sociaal emotionele ontwikkeling, Sensomotoriek en Voorbereidende Rekenactiviteiten. Het is een netwerk van begrippen welke dagelijks, kortdurend, terugkeren in kring-, spel, expressie- en andere activiteiten. Door veelvuldige herhaling worden vaardigheden aangeleerd. Hierbij maken we gebruik van diverse communicatiehulpmiddelen, ervaringsgerichte materialen, themakisten, digibord, en de computer. Voor de ontspanningsmomenten wordt er gebruik gemaakt van de snoezelruimte, materialen en ruimte voor sensorische integratie en buitenactiviteiten.

Leerstofaanbod Tytlyl; C-afdeling middenbouw/bovenbouw en leerlingen tot 20 jaar;

Gezien de meervoudige en of lichamelijke handicap en de beperkte cognitieve leerbaarheid van de leerlingen spreken we over streefdoelen die richting geven aan het onderwijs. Bij het aanbieden van de leerstof maken we, voor zover mogelijk, gebruik van ZML methoden en aangepast materiaal voor speciaal basisonderwijs. Het onderwijsprogramma is afgestemd op de eigen individuele mogelijkheden van een leerling. Het onderwijs wordt zo gedifferentieerd mogelijk aangeboden, waarbij communicatie, zelfbeeld, zelfstandigheid en sociale redzaamheid van de leerling uitgangspunten zijn. Daarnaast worden er groepsoverstijgende niveaugroepen gevormd voor (voorbereidend) lezen en (voorbereidend) rekenen. Er wordt gewerkt met een klassikaal planbord met daarop de picto van de activiteit met daarboven een analoge klokaanduiding.

In de bovenbouw en (sommige) groepen tot 20 jaar een planbord met de activiteit in woord met daarboven de analoge tijd.

Het onderwijs aan de oudere leerlingen is zoveel mogelijk gericht op participatie in de maatschappij, waarbij de nadruk ligt op wonen, werken en vrije tijd. We richten ons daarbij op leerdoelen die toepasbaar zijn in concrete, praktische situaties.

Naast de vakgebieden richten we ons op het verwerven van praktische en sociale vaardigheden (middels Sova training) en het ontwikkelen van arbeidsgerichte competenties. Voorbereidende werkzaamheden die getraind worden tijdens de DAC morgen/dag liggen op de volgende gebieden;

- Groen,
- Atelier,
- Horeca,
- Woontraining.

Daarnaast werken de leerlingen met de methode "Zedemo" waarin motorische en arbeidsmatige vaardigheden getraind worden met de Zedemo-materialen.

Door middel van een arbeids-interesse-test maken leerlingen zelf een keuze, in welke richting ze later graag aan het werk willen gaan.

Werkervaringsproject:

- Is bedoeld om inzicht te krijgen in de dagbestedingsmogelijkheden voor de toekomst. Tijdens het schooljaar zijn leerlingen in de gelegenheid, om op een locatie van De Twentse Zorg Centra, een aantal dagen werkervaring op te doen.

Externe stages:

- Onder het externe stagetraject vallen alle stages waarbij geen structurele begeleiding vanuit het OCR aanwezig is. De stagecoördinator begeleidt leerlingen en ouders bij het zoeken naar een stageplek. De stages worden aangepast aan de mogelijkheden van de leerling. Over het algemeen is de duur van een externe stage een half jaar. Hierna volgt uitstroom naar een beschermde werkplek of dagactiviteitencentrum.

Leerresultaten Tytlyl C- afdeling;

Middenbouw en Bovenbouw en leerlingen tot 20 jaar.

Om de leerlingen goed in kaart te brengen, worden leerlingen indien mogelijk, minimaal 1 keer per jaar getoetst. De gegevens worden opgenomen in het individueel ontwikkelingsplan (IOP). We hanteren hiervoor de Cito-ZML toetsen voor Rekenen en Nederlandse taal. De toetsen worden met name afgenomen met concreet, bekend, materiaal en bevatten observatiepunten. De leerlingen krijgen zo de kans te laten zien wat ze kunnen, terwijl ze handelend bezig zijn in een vertrouwde situatie. De ZML toetsen zijn gekoppeld aan de niveaus op de leerlijnen en ontwikkelingsleeftijden. Mede hierdoor wordt er een ontwikkelingsperspectief vastgesteld en indien nodig bijgesteld.

Voor elke leerling wordt het leerlingvolgsysteem bijgehouden, waarbij de te behalen doelen in het groepsplan en het individuele ontwikkelingsplan (IOP) worden opgenomen. Minimaal één keer per jaar vindt een IOP-bespreking met ouders plaats. Deze wordt per leerling gevoerd aan de hand van een Individueel Ontwikkel Plan. Leerlingen van 16 jaar en ouder nemen zelf deel aan deze IOP bespreking.

6.5.3 De VSO-afdeling

Binnen de VSO-afdeling worden twee vormen van onderwijs aangeboden: Diplomagericht onderwijs en Praktijkgericht onderwijs. Alle leerlingen hebben voor ze instromen in het VSO minimaal 8 jaar basisonderwijs gevolgd. De leerlingen komen van het OCR (LG), het reguliere basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs (SBO), of van de Schutte's Bosschool (LZ). Daarnaast komen er leerlingen uit de Kliniekklas en zij-instromers vanuit het reguliere voortgezet onderwijs en andere clusterscholen.

Naast het Diplomagericht onderwijs en Praktijkgericht onderwijs maakt ook de Kliniekklas deel uit van de VSO-afdeling.

Diplomagericht onderwijs

Leerstofaanbod

Leerlingen die de diplomagerichte afdeling bezoeken variëren in leeftijd van 12 tot 20 jaar. Ze krijgen onderwijs op vmbo-(basis-, kader en theoretische leerweg) en havo-niveau. De aangeboden leerstof is gericht op het behalen van kerndoelen die in de gehanteerde methoden zijn omschreven. Daarnaast gelden de eisen die door het Ministerie van Onderwijs worden gesteld voor het behalen van staatsexamens.

Voor de examengerichte vakgebieden geldt als einddoel in het algemeen: leerlingen kennis bijbrengen van het betreffende vak en behalen van het examen.

- Vmbo leerjaar 1 en 2 K/B/T

Voor vmbo-leerlingen wordt aan het eind van het tweede leerjaar duidelijk of zij de basisberoepsgerichte leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg of de theoretische leerweg zullen volgen. Tevens krijgen leerlingen begeleiding bij het maken van hun sectorkeuze. Deze begeleiding wordt gegeven door de decaan en de mentor.

- Vmbo leerjaar 3 en 4 K/B
Aan de leerlingen die de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg volgen, wordt binnen de sector Economie het vak Handel en Administratie aangeboden via de methode *Link*. Deze leerlingen doen mee met de PTA's en examens van het regulier voortgezet onderwijs, via de Scholingsboulevard in Enschede. Voor de overige sectoren wordt in symbiosevorm samengewerkt met de Scholingsboulevard in Enschede. Voor de sector landbouw werken we samen met het AOC te Enschede.
- Havo leerjaar 1,2, 3, 4, 5
Havo-leerlingen maken in de loop van het derde leerjaar hun profielkeuze. De bovenbouw havo bereidt zich voor op staatsexamens en het behalen van certificaten en diploma's.

Burgerschapsvorming en integratie

Evenals 'levensbeschouwelijk onderwijs' en 'intercultureel onderwijs' wordt aandacht besteed worden aan 'burgerschapsvorming en integratie'. In de onderbouw gebeurt dit bij het vak 'sociale vaardigheden'. In de bovenbouw wordt het onderwerp integraal behandeld via thema's binnen het vakgebied 'maatschappijleer'.

Maatschappelijke stages

De komende jaren zal in de afdeling Diplomagericht Onderwijs het ontwikkelen van de maatschappelijke stages ter hand worden genomen. Hiervoor willen we samenwerken met VSO Het Maatman in Enschede, dat al een aantal jaren bezig is met de ontwikkeling van maatschappelijke stages.

Leerresultaten

Toetsing examenkandidaten:

- Vmbo 3 en 4 B/K:
 - Regulier examen (*Link* op Stedelijk Lyceum)(cijfers)
 - PTA's regulier onderwijs (cijfers)
- Vmbo 4 T:
 - Staatsexamen (schriftelijk en mondeling cijfers)
 - Sectorwerkstuk (voldoende)
- Havo 5
 - Staatsexamen (schriftelijk en mondeling cijfers)
 - Profielwerkstuk (voldoende)
- Overige leerlingen:
 - Methode gerelateerde toetsen
 - Schriftelijke overhoringen
 - Werkstukken en projecten

De cijfers voor het getoetste werk worden met een wegingsfactor doorberekend tot een rapportcijfer. Drie rapporten vormen samen het cijfer voor het overgangsrapport rapport 4, waarin de weging als volgt verloopt: rapport 1 (1x), rapport 2 en rapport 3 (2x). De cijfers worden in het leerlingvolgsysteem verwerkt zodat men kan vaststellen of de kerndoelen behaald zijn. Deze kerndoelen zijn terug te vinden in de gebruikte methoden. Het onderwijsaanbod is zo veel mogelijk gelijk aan het reguliere voortgezet onderwijs.

Van elke leerling wordt de leerprestaties bijgehouden. De te behalen doelen zijn beschreven in de verschillende de vakwerkplannen. Als een leerling de doelen niet haalt wordt dit uitgewerkt in het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP)

Één keer per jaar vindt een leerlingenbespreking met ouders plaats. Deze wordt per leerling gevoerd aan de hand van een Individueel Ontwikkelingsplan (IOP).

Praktijkonderwijs

Leerstofaanbod

Leerlingen die ondanks extra zorg in het onderwijs, niet in staat zijn een startkwalificatie VMBO te behalen, volgen praktijkgericht onderwijs. Leerlingen worden hier in toenemende mate voorbereid op het functioneren in de maatschappij en het leveren van een zinvolle bijdrage aan die maatschappij. Het onderwijsaanbod is daarop aangepast en is met name gericht op het verwerven en vergroten van praktische vaardigheden, sociale redzaamheid en het ontwikkelen van sociale en arbeidsgerichte competenties.

De vak- en vormingsgebieden die deel uitmaken van het praktijkonderwijs zijn:

- Nederlandse taal en communicatie
- Rekenen/wiskunde
- Mens, Natuur en Techniek
- Culturele oriëntatie en creatieve expressie
- Bewegen en sport
- Mens en maatschappij
- Engels (alleen voor uitstroomprofiel Arbeid)
- Voorbereiding op Arbeid
- Leren functioneren in sociale situaties.
- Leren leren.
- Leren taken uitvoeren.
- Ontwikkelen van een persoonlijk ontwikkelingsperspectief.

Op het Pro komen de leerlingen in aanraking met de vier sectoren:

1. Groen
2. Techniek
3. Handel en Administratie
4. Zorg en Welzijn/Horeca.

In de eerste leerjaren wordt meer aandacht besteed aan theorie dan aan praktijk terwijl dat in de laatste schooljaren andersom is.

Met alle leerlingen worden coachingsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken hebben tot doel het begeleiden van de leerling in zijn ontwikkeling en te komen tot een ontwikkelingsperspectief. Hierbij kan het gaan om een cognitieve ontwikkeling, maar ook om sociale-, emotionele- of een motorische ontwikkeling.

In de individuele gesprekken wordt intensief gewerkt aan bewustwording: wat kan ik, wat voel ik, wat wil ik, wie ben ik, wat kies ik en welke keuzes maak ik tijdens mijn schoolloopbaan? In het coachingsgesprek krijgt het bespreken van het portfolio een plaats.

In het praktijkonderwijs werkt elke leerling aan zijn portfolio. In dit portfolio worden naast ideeën en wensen van de leerling (wie ben ik, wat wil ik) ook (toets) resultaten opgenomen die betrekking hebben op de vakgebieden, proefwerken, excursies, stages en andere activiteiten.

Het belangrijkste doel om te werken met portfolio is het motiveren van de leerling en het werken aan de ontwikkeling van zijn zelfbeeld. Daarnaast biedt het de mogelijkheid voor de leerkracht om de ontwikkeling en de leerresultaten van de leerling te volgen. In de laatste schooljaren is de leerling zelf verantwoordelijk voor het portfolio.

Stages

Kenmerkend voor het praktijkgericht onderwijs is het voorbereiden van de leerling op zijn rol als toekomstig werknemer. De leerling zal een aantal (sociale en praktische) vaardigheden en competenties moeten beheersen, wil hij zich straks succesvol kunnen handhaven in de maatschappij. Belangrijke trainingsmogelijkheden daartoe vormen de interne en externe stages. De vaardigheden en competenties die worden (aan)geleerd en ontwikkeld, worden getoetst, beoordeeld en besproken met de leerling in een coachingsgesprek. De resultaten worden opgenomen in het portfolio.

Na een reeks van interne stages volgt de leerling een externe stage, die in de regel eindigt met een arbeidsplaats in een bedrijf, via een trainingscentrum, een SW-bedrijf of een zorginstelling. Met het vervullen van een passende baan, eindigt zijn/haar schoolloopbaan bij het OCR. Het begeleiden naar een arbeidsplaats wordt gedaan door stagecoördinatoren.

Om de continuïteit van de werkplek voor de leerling zoveel mogelijk veilig te stellen, wordt tot twee jaar na het verlaten van de school nazorg aangeboden door de stagecoördinator. Leerling, ouders en werkgevers kunnen contact opnemen met de stagecoördinator, waarop deze eventueel actie onderneemt. Waar nodig wordt hulp van derden ingeroepen of doorverwezen naar instanties die de zorg kunnen overnemen.

Leerresultaten

Voor de vak- en vormingsgebieden worden de leerlingen getoetst op kennis, vaardigheden en competenties. Voor elke leerling wordt het leerlingvolgsysteem bijgehouden, waarbij de te behalen doelen worden vermeld. Een uitdraai van het IOP wordt opgenomen in het portfolio dat als geheel twee keer per jaar besproken wordt met de ouders.

Aan het begin van elk schooljaar vindt een IOP-bespreking met ouders en leerling plaats. Daaraan voorafgaand is een groepsbespreking met alle leerkrachten en klassenassistentes die bij de leerling betrokken zijn. Het IOP wordt in februari en juni met de ouders en leerling geëvalueerd.

Kliniekklas

De Kliniekklas is een observatieklas in de jongerenkliniek van het Revalidatiecentrum het Roessingh. Leerlingen die de klas bezoeken hebben veelal een functionele stoornis in hun houdings- en bewegingsapparaat of een cognitieve stoornis als gevolg van hersenletsel of een operatie. Ze worden voor een bepaalde periode behandeld bij het RCR en zijn diens gevolg ingeschreven bij het OCR. Dit houdt tevens in dat zij (tijdelijk) worden uitgeschreven als leerling van hun oorspronkelijke school. Gedurende de behandelperiode volgt de leerling een revalidatieprogramma waar het onderwijs wordt ingepast. De leeftijd van de leerlingen varieert van 4 tot 20 jaar en cognitief gezien kan gesproken worden van alle mogelijke niveaus.

Leerstofaanbod

De voornaamste activiteit in de Kliniekklas is het bieden van onderwijs en het observeren van nieuw binnen gekomen leerlingen. Revalidatie en onderwijs wordt geïntegreerd aangeboden met als doel terugplaatsing naar de oorspronkelijke school. Is dit niet mogelijk, dan wordt een geschikt vervolgtraject gezocht.

Het onderwijs vindt plaats binnen lesgebonden en andere activiteiten. Bij de lesgebonden activiteiten werkt de leerling aan een eigen programma en met eigen lesmateriaal veelal met behulp van informatie van de oorspronkelijk school. Tot de overige activiteiten behoren muziek, koken, ict, handenarbeid en drama.

Leerresultaten

De Kliniekklas maakt deel uit van een multidisciplinair team van de kinderkliniek waar gewerkt wordt volgens protocollen voor verschillende ziektebeelden. Observaties en testen vinden plaats via toetsen, individuele en/of groeps gesprekken en deelname aan creatieve en/of groepsactiviteiten. Registratie en voortgang worden opgenomen in het leerlingendossier en de klassenmap.

Na zes weken volgt een patiëntbespreking (PB) met het voltallige team en komen verschillende observatiepunten aan de orde. Na elke PB- of adhoc-bespreking worden voor de korte termijn specifieke doelen afgesproken. Wanneer besloten wordt tot vervolgbehandeling, worden voor een bepaalde periode onderwijsdoelen geformuleerd en met de ouders besproken. Bij terugplaatsing naar de eigen school of doorplaatsing naar een andere vorm van onderwijs, worden adviezen meegegeven met betrekking tot het ziektebeeld en wordt eventueel ambulante begeleiding ingeschakeld.

6.5.4 Bewegingsonderwijs

De afdeling Bewegingsonderwijs heeft haar aanbod bewegingsonderwijs neergelegd in een werkplan, waarvan hieronder een korte samenvatting. Daarbij is ook een voorbeeld weergegeven van een leerlijn zoals die in het werkplan zijn beschreven. Het werkplan als geheel is opvraagbaar in de school aanwezig.

Visie op bewegingsonderwijs

Bewegingsonderwijs wordt gezien als een aspect van de opvoeding, waarbij de docent zich richt op het gedrag van het kind, zoals het zich houdt en beweegt, in en ten opzichte van zijn wereld. Het plezier beleven aan deelname aan verschillende bewegingsactiviteiten en het kunnen plaatsen van de bewegingsactiviteit in een zinvolle context staan hierbij centraal.

Algemene onderwijsdoelen

Het bewegingsonderwijs is erop gericht:

- Leerlingen kennis, inzicht en vaardigheden bij brengen, zodanig dat zij hun mogelijkheden leren waarderen en deze verder kunnen ontwikkelen.
- Bij leerlingen een positieve houding te ontwikkelen cq te bevorderen ten aanzien van deelname aan de bewegingscultuur.
- Leerlingen te leren omgaan met emoties in spel- en sportsituaties.

Schoolspecifieke doelen zijn:

- Leerlingen leren de hoofdbeginselen van de belangrijkste bewegings- en spelvormen ervaren. Van hieruit zullen zij zich kunnen oriënteren op de buitenschoolse bewegings- en sportcultuur en de meer seizoengebonden bewegingsactiviteiten.
- De meeste bewegings- en sportactiviteiten worden gezamenlijk ondernomen. Daarom is het nodig te leren wat de regels zijn, hoe die na te leven en wie welke rol speelt. Verder hoort daarbij het elkaar helpen, op veiligheid letten, elkaars mogelijkheden respecteren en eigen mogelijkheden verkennen.
- Het is eigen aan 'bewegen' dat er plezier aan te beleven valt. Dat plezier is van groot belang voor een blijvende deelname aan bewegingsactiviteiten.
- Elke leerling wordt uitgedaagd om zijn mogelijkheden op elk niveau optimaal te benutten.

Bewegingsonderwijs Mytyl- en Tytylafdeling

Aan de leerlingen van de Tytylafdeling worden dezelfde activiteiten aangeboden als op de Mytylafdeling, zij het dat de activiteiten en de wijze van aanbidding zijn afgestemd op het niveau en de mogelijkheden van deze specifieke doelgroep.

Zwemmen

Het zwemonderwijs stelt de leerling in staat zijn specifieke mogelijkheden en onmogelijkheden in het water te leren kennen. Waar mogelijk wordt toegewerkt naar een volwaardig zwemdiploma. Wanneer dit niet mogelijk blijkt wordt geprobeerd de leerling een geëigende vorm van voortbewegen in het water aan te leren.

Bewegingsonderwijs VSO-afdeling

Het is duidelijk dat het bewegingsgedrag van oudere leerlingen anders is dan dat van leerlingen in het basisonderwijs. Dit geldt zowel in het omgaan met de 'dingen' in de wereld (materiaal) als in het omgaan met de eigen bewegings(on)mogelijkheden. Ook is duidelijk dat jongeren in een rolstoel zich anders bewegen dan zij die lopen. Om leerlingen optimaal tot hun recht te laten komen worden de gymgroepen zo samengesteld dat zij op een soortgelijke wijze om kunnen gaan met de aangeboden activiteiten.

Afstemming

Tijdens de gymlessen wordt met name gekeken naar het individu. Deze krijgt de kans en de tijd om zich te ontplooien en op zijn eigen niveau te ontwikkelen. Er komt een groter accent te liggen op succeservaring waardoor het zelfbeeld van de leerling zich op een positieve manier kan ontwikkelen. Het activiteitenaanbod tijdens een les bewegingsonderwijs is zodanig dat leerlingen op verschillende niveaus kunnen deelnemen; differentiatie staat hier centraal. Het niveau moet voor elke leerling uitnodigend, veilig en zinvol zijn. Een belangrijk aspect is het sociaal functioneren. Sociale interactie tussen leerlingen zal via het aanbieden van geschikte activiteiten op een positieve wijze worden bevorderd.

Vakgebiedoverstijgende doelen

Voor VSO-leerlingen worden bewegingsactiviteiten aangeboden waarin zij een aantal strategische vaardigheden leren die bijdragen tot de ontwikkeling van het eigen leervermogen.

De leerling leert:

- verantwoordelijkheid dragen voor de veiligheid van zichzelf en anderen in bewegingssituaties;
- individueel of samen met anderen bewegingssituaties analyseren, aanpassen, ontwerpen, inrichten en op gang brengen;
- eenvoudig regelende taken uitvoeren;
- in bewegingssituaties overleggen en samenwerken in teamverband;
- in bewegingssituaties omgaan met elementen als lukken en mislukken;
- verschillen in prestatieniveau, motieven, interesses, culturele achtergronden en geslacht hanteren binnen bewegingssituaties;
- een beargumenteerde mening geven over eenvoudige actuele maatschappelijke en ethische onderwerpen uit de wereld van sport en bewegen.

Oriëntatie op georganiseerde sport

Het bewegingsonderwijs probeert de leerlingen kennis te laten maken met diverse sportvormen die binnen hun mogelijkheden liggen. De leerlingen worden gestimuleerd om zich aan te sluiten bij een sportvereniging, die de sport als buitenschoolse activiteit aanbiedt.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Elektrisch rolstoelhockey
- Handbewogen rolstoelhockey
- Rolstoelbasketbal
- Rolstoeltennis
- LG voetbal
- Boccia
- Rolstoeldansen
- Zwemmen
- Handbiken
- Club Extra

Daarnaast worden uitgebreide programma's aangeboden voor Spel, Turnen, Bewegen op muziek, Atletiek, Zelfverdediging, Sportoriëntatie en sportkeuze (zie: Werkplan bewegingsonderwijs).

6.5.5 Muziekonderwijs

Op het OCR hebben veel leerlingen te maken met één of meerdere beperkingen. Omdat de ontwikkeling van deze leerlingen meestal niet zo vanzelfsprekend verloopt, is muziekonderwijs voor hen extra belangrijk. Het bezig zijn met elkaar en met muziek heeft een positieve, vaak heilzame werking op de totale persoon. Muziek als een non-verbaal communicatiemiddel blijkt een uitstekende ingang te zijn om de leerling te bereiken. Muziek haalt de leerling uit zijn isolement, verbindt zijn/haar innerlijke wereld met de omringende wereld. Het is zeer geschikt om de leerling te activeren. Muziek biedt plezier en ontspanning, daagt uit, zet de leerling op alle fronten in beweging en stimuleert de ontwikkeling.

Doelen muziekonderwijs

Muziekonderwijs op het OCR is vergelijkbaar met muzikles in het reguliere basisonderwijs. We richten ons op dezelfde onderwijsdoelen, maar stellen daarbij bewust de meest haalbare doelen voorop. We vinden succeservaringen voor elk leerling van groot belang en kiezen

voor een aangepaste benadering met goed hanteerbare en gemakkelijk bespeelbare instrumenten.

Leerstofaanbod

Muziekles maakt deel uit van het normale onderwijsprogramma en wordt groepsgewijs aangeboden. De muziekles zelf is een totaalgebeuren. Dat wil zeggen dat tijdens de les alle zintuigen van de leerling worden aangesproken. De muziekactiviteiten worden binnen een betekenisvolle context geplaatst waarbij een bepaald thema geïntroduceerd wordt via een lied. Het aanleren van het lied en het samen zingen biedt naast plezier ook verschillende muzikale spelmogelijkheden.

Voor leerlingen met een verbaal en/of communicatief probleem passen we ons spreektempo en leestempo aan, evenals taalgebruik: korte zinnen, eenduidige en enkelvoudige opdrachten etc. Voor sommige leerlingen met een spierziekte wordt de muziekles gebruikt als ademhalingstherapie. Deze therapie vindt plaats met behulp van blaasinstrumenten. Hiervoor is een speciaal kastje ontwikkeld met behulp waarvan een keyboard aangeblazen wordt. De ademhalingstraining gebeurt in samenwerking met een fysiotherapeut van het revalidatiecentrum.

Resultaten

De resultaten en ervaringen van de leerlingen worden door middel van weeklijsten per groep bijgehouden. De individueel behaalde doelen worden per leerling in het leerlingvolgsysteem ingebracht. Ze worden besproken tijdens de IOP-bespreking met de ouders.

6.5.6 Logopedie

Visie op logopedie

De afdeling Logopedie ziet het als haar taak de communicatie van leerlingen optimaal te verwezenlijken zodat zij zo normaal mogelijk kunnen deelnemen aan het onderwijs en aan het sociale leven thuis en de naaste omgeving.

Schoolspecifieke doelen

Veel leerlingen die het OCR bezoeken, ondervinden een onderwijsbeperking door communicatiestoornissen. Deze ontstaan als gevolg van een functionele en/of organische stoornis op het gebied van taal, spraak, gehoor, adem-/stem- en eet- en drinkproblemen. Logopedische behandeling wordt daarbij ingezet op basis van verschillende doelen.

Resultaten

De ontwikkeling en de voortgang van de behandeling wordt opgenomen in het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP) van de leerling. De onderzoeksgegevens en de testuitslagen worden in het leerlingvolgsysteem ingebracht en geëvalueerd tijdens de planbesprekingen. Daar wordt vastgesteld of ondersteuning van logopedie of de behandeling moet worden voortgezet of eventueel bijgesteld. Ook wordt er gerapporteerd voor de patiëntenbespreking ten behoeve van het revalidatieprogramma en vinden er tussentijdse rapportages plaats op aanvraag van derden.

Algemene doelen logopedie	Ondersteuning	Informereren en evalueren
--------------------------------------	----------------------	--------------------------------------

Leveren van ondersteunende bijdrage aan onderwijsleerproces	Begeleiding en instructie aan leerling, leerkracht en klassenassistent	Leerlingbespreking Observatiebespreking Patiëntenbespreking Ad-hoc bespreking
Opheffen, verlichten, voorkomen van communicatie- en leerstoornissen	Voorlichting aan ouders Samenwerking met revalidatiearts, therapeuten en externe specialisten	Individueel gesprek Behandel-meeloopdag

Schoolspecifieke doelen	Inzet logopedische behandeling	Vormen van therapiesessies	Wijze van toetsing
Optimaliseren van spraak- en taalontwikkeling	Behandeling gericht op afasie en dysfatische ontwikkeling	Individuele therapie 30 min. 1 tot 5 keer per week	Onderzoek naar spraak en taalontwikkeling
Optimaliseren van eet- en drinkmogelijkheden	Behandeling gericht op eet- en drinkproblematiek	Therapie in subgroep maximaal 5 leerlingen 30 min. freq. variërend	Onderzoek naar wijze van eten en drinken
Verminderen, opheffen van afwijkende mondgewoonten	Behandeling gericht op wegnemen van nadelige gevolgen	Multidisciplinaire behandeling 30 min. 1 keer p/wk	Onderzoek naar mondmotoriek en mimiek
Optimaliseren van lezen en spellen	Dyslexie en ernstige lees- en spellingsproblematiek	Groepslogopedie 30 tot 60 min. 1x p/wk	Onderzoek naar taal, lezen en spelling
Optimaliseren communicatie niet- of nauwelijks sprekenden	Weerklank gebarencursus Technologische communicatiemiddelen	Partnerbijeenkomsten met alle communicatiepartners	Onderzoek naar communicatie mogelijkheden
Signaleren van gehoorstoornissen	Aanleren van auditieve discriminatie, analyse en synthese		Afnemen van gehoorscreening
Signaleren van stemstoornissen	Aanleren en begeleiden van adequaat stemgebruik		Onderzoek naar stem en klankgebruik

6.6 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf kijken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Management van Onderwijsprocessen, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

6.6.1 Huidige situatie

Binnen het OCR wordt een uniform instructiemodel gehanteerd. In dit kader is gekozen voor het direct activerende instructiemodel.

Een aantal zaken zal ook in de planperiode 2012-2016 speerpunt blijven, zoals:

- effectieve leertijd
- beredeneerd leerstofaanbod, gebaseerd op uitstroomprofielen
- lesgeven (direct activerende instructiemodel, zelfstandig werken en coöperatief leren)
- evalueren en bijstellen van de zorgstructuur
- invoeren ontwikkelingsperspectief voor leerlingen
- interpreteren van toetsresultaten
- maken van opbrengstrapporten met trendanalyses van leeropbrengsten

Uit de kwaliteitsvragenlijst is naar voren gekomen dat ouders en leerlingen behoefte hebben aan meer voorlichting over woonmogelijkheden en woontraining. Dit wordt ook onderkend door het management en het onderwijzend personeel van de school.

6.6.2 Beleidsvoornemens

- Het zal enige tijd vergen voordat alle medewerkers over de competenties beschikken die nodig zijn om werkelijk opbrengstgericht te werken. De realisatie daarvan is een belangrijk doel voor de komende planperiode.
- Uitstroomprofielen voor de verschillende afdelingen moeten schoolbreed in kaart gebracht worden. De uitstroomprofielen zijn gekoppeld aan leerlijnen.
- Per afdeling worden de leerlijnen geactualiseerd.
- Per leerling wordt het ontwikkelingsperspectief opgesteld in het voor die afdeling geldende format. Dit gebeurt in het IOP, het individueel ontwikkelingsplan (zie hoofdstuk 7).
- Op de afdelingen zijn werkgroepen geformeerd, die de definitieve invulling van het IOP gaan vaststellen.
- Na het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief bij een leerling volgt de plaatsing in een leerroute. Deze leerroutes leiden naar drie uitstroomprofielen: Vervolgonderwijs, Arbeid en Dagbesteding.
- Per afdeling vastleggen hoe het leerrendement wordt bepaald: aan de hand van gemeten resultaten in Cito of andere methode onafhankelijke toetsen.
- Ontwikkelen van woonvoorlichting en woontraining.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteam geformeerd.

6.6.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

1. Management van onderwijsprocessen

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Lesgeven	Duidelijke opbouw	90% van de instructielessen verloopt volgens de fasering van een (directe activerend) instructiemodel.
	Activeren van kinderen	In 90% van de instructielessen worden leerlingen door werkvormen, interacties en uitdagende materialen geactiveerd (zoals multimedia).
	Afstemming	In 90% van de instructielessen wordt aantoonbaar gedifferentieerd (belangstelling, tempo, niveau). Alle leerkrachten werken volgens het principe van opbrengstgericht werken
Pedagogisch klimaat	Sociaal-emotioneel	In alle lessen wordt door leerkrachten aantoonbaar gewerkt aan het vergroten van motivatie, zelfvertrouwen en weerbaarheid van leerlingen.
		Er is beleid ontwikkeld met betrekking tot omgang met leerlingen.
Didactisch ontwerp	Theoretische onderbouwing	Er is een heldere visie op pedagogisch gebied en onderliggende theorieën voor die gebieden.
		De omgang met leerlingen is doelbewust gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, zelfstandigheid en zelfsturing.
		Er is een gedragen pedagogisch-didactisch concept.

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
	Theoretische onderbouwing	Er is een heldere visie op didactisch gebied en onderliggende theorieën voor die gebieden.
Aanbod	Beredeneerd	Er is een beredeneerd aanbod beschreven en beschikbaar voor alle leerlingen en alle ontwikkelingsdomeinen (koppeling IOP, leerlijnen en aanbod).
		Er is voldoende kennis van kerndoelen en toepassing daarvan in zelf ontwikkeld lesmateriaal (met name de Tyltylafdeling)
		De uitstroomprofielen voor de verschillende afdelingen zijn schoolbreed in kaart gebracht.
		De uitstroomprofielen zijn gekoppeld aan leerlijnen.
		Per afdeling zijn de leerlijnen geactualiseerd.
		Per leerling is een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Dit gebeurt in het IOP, het individueel ontwikkelingsplan.
		Op de afdelingen zijn werkgroepen geformeerd, die de definitieve invulling van het IOP vaststellen.
		Na het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief bij een leerling volgt de plaatsing in een leerroute.
		Per afdeling is vastgelegd hoe het leerrendement wordt bepaald.
		Er is beleid ontwikkelt t.a.v. woonvoorlichting en woontraining.
	Multimedia	Multimediale media wordt in minimaal 60% lessen actief benut. Multimedia worden ook ingezet in de kleuterafdeling.
	Relevant	Alle leerkrachten ervaren het leerstofaanbod als relevant en modern. Het leerstofaanbod is in 95% van de gevallen relevant gelet op het ontwikkelingsperspectief van leerlingen (afstemming). Er is behoefte aan het uitwerken van het actuele en moderne karakter van het leerstofaanbod in het schoolplan.
Toetsing	Valide en betrouwbaar	Er is een toetsbeleid vastgesteld.
		Het toetsbeleid wordt door alle leerkrachten onderschreven en uitgevoerd.
		Alle leerkrachten zijn vaardig in het afnemen en interpreteren van toetsuitslagen.
		Er is voldoende expertise beschikbaar met betrekking tot het analyseren van toetsgegevens (uitvalscores).

7 Management van secundaire processen

De leerlingenzorg speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van het onderwijskundig proces. De leerlingen behoeven allemaal bijzondere zorg en de school heeft daarvoor het Individueel Ontwikkelingsplan (IOP). Over de invulling van onderwijs en zorgaanbod is overleg met de ouders/verzorgers waarbij eventueel niet alleen de groepsleerkracht/mentor, maar ook de (ortho)pedagoog en IB-er betrokken is.

7.1 Leerlingenzorg

De school biedt leerlingen zorg en begeleiding vanaf het moment van binnenkomst. De begeleiding wordt afgerond op het moment dat zij de school weer verlaten (moment van uitschrijving).

Voor het bieden van de juiste zorg en begeleiding bij ons op school is een speciale afdeling Leerlingenzorg opgezet. Deze wordt gevormd door een team van professionals en is zodanig samengesteld dat vanuit meerdere invalshoeken adequaat en deskundig advies gegeven kan worden. Het zorgteam bestaat uit logopedisten en gedragsdeskundigen. De leiding en coördinatie zijn in handen van het hoofd Leerlingenzorg.

De taak van de afdeling Leerlingenzorg is het geven van aanbevelingen ten behoeve van de begeleiding van individuele leerlingen tijdens hun verblijf op school, teneinde een optimale ontwikkeling te bewerkstelligen. De afdeling Leerlingenzorg adviseert en faciliteert leerkrachten ter ondersteuning van het primaire proces. Daarnaast brengt de afdeling advies uit over plaatsing dan wel terugplaatsing van leerlingen naar het reguliere basis- of voortgezet onderwijs, een andere vorm van speciaal onderwijs, een volgende groep of een andere afdeling binnen het OCR.

7.1.1 Het zorgkader

Vanuit de afdeling Leerlingenzorg is een taakgroep Handboek Leerlingenzorg in het leven geroepen. Deze taakgroep heeft zich intensief bezig gehouden met de kwaliteit van de leerlingenzorg. Dit heeft geleid tot een *Handboek Leerlingenzorg* (2009), waarin de cyclus van de leerlingenzorg binnen de school staat beschreven. Hierin staan duidelijke kaders voor kwaliteitsbeleid, handvatten voor verbeteracties, afspraken en ontwikkelactiviteiten geformuleerd.

In het schooljaar 2009 2010 is begonnen met de implementatie van het *Handboek Leerlingenzorg* binnen de gehele school. Het handboek is onderhevig aan een constante ontwikkeling.

Uitgangspunten

De afdeling gaat bij het bieden van zorg uit van de doelstelling van ons onderwijs, namelijk zelfstandige maatschappelijke participatie en integratie van leerlingen mogelijk maken; leerlingen leren zichzelf te redden, zelf verantwoordelijk te zijn en leren zelf keuzes te maken wat betreft (vervolg)onderwijs, arbeid, wonen en vrije tijd. Dit betekent dat we uitgaan van normaal ingerichte (leef-, werk- en onderwijs-)situaties en dat er gezocht wordt naar

aanpassingen, wanneer dit voor de leerling nodig is om zich te kunnen handhaven. Het onderwijs richt zich op de sociaal-emotionele, cognitieve en fysieke ontwikkeling van leerlingen; het aanleren van vaardigheden en competenties staat centraal.

De Intern Begeleider/zorgcoördinator

Een belangrijke rol bij dit alles is weggelegd voor de IB-er/ZC-er. Zij zijn verbonden met één van de zes afdelingen. De IB-er/ZC-er speelt naast adviseur en ondersteuner van de leerkracht een belangrijke rol bij de organisatie en de uitvoering van het *Handboek Leerlingenzorg*.

De logopedist

De logopedist volgt de stem-, spraak- en taalontwikkeling van de leerling. Daarnaast geeft ze adviezen bij eet-/drinkproblematieken, begeleidt niet-sprekende kinderen bij het uitzoeken en implementeren van een spraakhulpmiddel en geeft sturing aan het proces rond COCP.

Als het nodig is doet de logopedist onderzoek en geeft hulp en ondersteuning in de vorm van individuele behandeling of behandeling in groepsverband.

De mentor

Elke leerling heeft een mentor. Deze heeft een centrale rol binnen in de uitvoering van het begeleidingstraject en is de eerst verantwoordelijke voor het bieden van ondersteuning aan de leerling. De mentor heeft een signalerende functie, draagt leerlingen voor ter bespreking, is verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van het IOP en het groepsplan en zorgt voor een 'warme overdracht' van leerlingen naar een volgende groep of andere afdeling en heeft regelmatig contact/overleg met de ouders/verzorgers.

De gedragsdeskundige

De gedragsdeskundige wordt ingeschakeld voor pedagogisch/didactische begeleiding en advisering van leerlingen, teamleden en eventueel ouders/verzorgers. De gedragsdeskundige neemt op gezette tijden of op verzoek onderzoeken af bij leerlingen.

De ouders/verzorgers

Voor een goede voortgang en ontwikkeling van de leerling is de rol en de ondersteuning van thuis essentieel. Na aanmelding door de ouders/verzorgers en toelating van de leerling op het OCR zorgt de school vanaf het begin voor een goed contact met de ouders/verzorgers. De school beschouwt ouders/verzorgers als partner in het onderwijsleertraject. Een goede afstemming van verwachtingen is daarom van groot belang. Samen met de ouders/verzorgers worden de leerdoelen van de leerling voor het komende jaar, in het IOP opgesteld.

Eén kind, één plan (EKEP)

We werken ernaar toe om het onderwijsprogramma van school en het revalidatieprogramma vanuit het revalidatiecentrum zodanig op elkaar af te stemmen dat een eenduidige aanpak geboden wordt ten behoeve van de leerling. Vanuit beide invalshoeken wordt het toekomstperspectief van de leerling besproken en als basis genomen voor het individuele (be)handelingsplan. Er is gezamenlijke aandacht voor onderwerpen als kindbeeld, ontwikkelingsperspectief, pedagogische benadering en onderwijsdoelen.

Revalidatieactiviteiten worden ter ondersteuning van het onderwijsprogramma ingezet. Dit stelt de nodige eisen aan logistiek, afstemming, koppeling van systemen, planning en overleg tussen de school en het revalidatiecentrum.

Inzet ambulante begeleiding in school (ABS)

Het OCR verzorgt onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke beperking (LG), leerlingen met een lichamelijk en een verstandelijke beperking (MG) en leerlingen met een ernstige verstandelijke beperking (IQ < 35), al dan niet in combinatie met andere problemen (MCG). Tevens ontvangen de leerlingen die daarvoor geïndiceerd zijn revalidatiebehandeling bij het RCR.

De kerntaak van het OCR is het geven van 'speciaal' onderwijs. Daarbij vindt ook persoonlijke verzorging, verpleging en ondersteunende begeleiding plaats. Voor een beperkt aantal leerlingen blijkt deze ondersteuning onvoldoende te zijn. Zij hebben door de aard van hun lichamelijke en/of verstandelijke beperking extra ondersteuning nodig om te kunnen participeren conform hun mogelijkheden in het onderwijs.

Om hen optimaal te laten profiteren van het onderwijs en niet te belemmeren in (het tempo van) hun ontwikkeling, is het wenselijk om voor deze leerlingen een persoonsgebonden budget (PGB) aan te vragen. Daarmee wordt extra ondersteuning en verzorging geboden door de inzet van ambulante begeleiders in de school (ABS). Omdat het de ouders/verzorgers zijn die deze aanvraag doen, worden zij volledig betrokken en geïnformeerd over de te nemen stappen (zie protocol ABS).

Veel leerlingen op het OCR zijn gebaat bij een rustige, prikkelarme en gestructureerde leeromgeving. Om te voorkomen dat een veelheid aan personeel in een groep werkzaam is, zijn voor het inzetten van ABS een aantal randvoorwaarden geformuleerd:

- De noodzaak ABS moet duidelijk beschreven zijn in het IHP van de leerling.
- Het streven is maximaal één ABS per groep. Wanneer meerdere leerlingen in een groep ondersteuning nodig hebben, worden de uren daarvoor gebundeld.
- Het uitgangspunt is om alle ABS inzet via de Twentse Zorgcentra te laten verlopen, zodat eenduidige afspraken rondom inzet, uren, ziekte, vervanging e.d. gemaakt kunnen worden.
- De coördinatie ligt bij het OCR. De school betreft de ouders/verzorgers bij de verschillende aspecten rond de inzet van het PGB / Zorg in Natura.

7.1.2 Planmatig werken: groepsplannen, handelingsplannen

Aan het begin van het schooljaar wordt voor elke groep door de mentor een groepsplan opgesteld. Dit groepsplan beschrijft de inhoud van de vakgebieden/leerlijnen die dit schooljaar behandeld worden. Uit dit groepsplan volgt voor elke leerling een "Individueel Ontwikkelingsplan" (IOP). Het IOP wordt aan het begin van elk schooljaar samen met de ouders opgesteld. Dit IOP wordt lopende het jaar geëvalueerd met de ouders/verzorgers.

De school zorgt ervoor dat de handelingstrajecten planmatig verlopen. Bij deze vorm van planmatig werken hebben we te maken met verschillende documenten. De stappen in het traject worden ondersteund door procedures en instrumenten/formulieren die zijn vastgelegd in het *Handboek Leerlingenzorg*.

Continuïteit van de zorg

De ontwikkeling van de leerling wordt vanaf het begin gericht geobserveerd, adequaat getoetst en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem. Het leerlingvolgsysteem vormt zo een waarborg voor de continuïteit binnen de school (doorlopende leerlijnen).

De resultaten en de ontwikkeling van de leerling worden getoetst aan de hand van de doelen die in de respectievelijke plannen zijn opgenomen. Ze worden verwerkt in het leerlingvolgsysteem en naar ouders/verzorgers gerapporteerd.

De rapportages zijn binnen school in grote lijnen eenduidig, met per afdeling nuanceverschillen. Het hoofd Leerlingenzorg is verantwoordelijk voor de algehele organisatie rondom evaluaties, rapportages en besprekingen.

Kwaliteit van de zorg

Leerlingenzorg maakt onderdeel uit van een cyclisch proces van kwaliteitszorg waarin doelen worden geformuleerd, evaluaties en analyses plaatsvinden, verbeteringen worden aangebracht en de kwaliteit van de zorg gewaarborgd wordt.

Aan het einde van de schoolloopbaan wordt gekeken of de uitstroom van de leerling overeenkomstig het gestelde ontwikkelingsperspectief is, enerzijds om vast te stellen of leerlingen in het onderwijsvervolgtraject begeleiding nodig hebben, anderzijds om te beoordelen of het onderwijs, de zorg en de begeleiding voldoende is geweest.

Na het verlaten van de school worden leerlingen nog een tijdje gevolgd tijdens hun verdere school/arbeidsloopbaan zodat eventuele nazorg geboden kan worden.

7.1.3 Het Rugzakje

Scholen voor leerlingen met een handicap vallen sinds augustus 2002 onder de Wet op de Expertisecentra (WEC).

Deze scholen worden ingedeeld naar handicap in vier clusters:

- Cluster 1: Scholen voor visueel gehandicapte kinderen.
- Cluster 2: Scholen voor dove en slechthorende kinderen en kinderen met spraak- en/of taalstoornissen.
- Cluster 3: Scholen voor lichamelijk en/of meervoudig gehandicapte kinderen, scholen voor langdurig zieke kinderen en scholen voor zeer moeilijk lerende kinderen.
- Cluster 4: Scholen voor kinderen met gedragsstoornissen en/of psychiatrische stoornissen.

Scholen voor leerlingen met een handicap moeten binnen een cluster samen een Regionaal Expertisecentrum (REC) vormen/in stand houden, waarin alle onderwijssoorten van dat cluster vertegenwoordigd zijn. Onderwijscentrum het Roessingh hoort bij het REC Oostmarke, cluster 3.

Leerlinggebonden financiering/Rugzakje (LGF)

Naast de WEC is er per november 2002 een wet voor bekostiging van onderwijs aan kinderen met een handicap, de wet op de Leerlinggebonden Financiering (LGF). Deze leerlinggebonden financiering wordt ook aangeduid met 'Rugzakje'.

Ouders/verzorgers van een kind met een handicap kunnen leerlinggebonden financiering aanvragen. Bij een beschikking voor een leerlinggebonden budget kunnen ouders/verzorgers kiezen of hun kind onderwijs gaat volgen op een REC school of met een 'rugzakje' naar een reguliere school gaat.

Met het 'rugzakje' moet de reguliere school in overleg met de ouders/verzorgers de speciale hulp voor het betreffende kind bekostigen. Deze school is samen met de ouders/verzorgers verantwoordelijk voor de inzet van extra middelen hetgeen wordt vastgelegd in een handelingsplan.

Naast ambulante begeleiding van een REC school (zie ambulante begeleiding) zitten in de rugzak de financiële middelen voor speciale hulp.

Aanvraag LGF

Om voor leerlinggebonden financiering in aanmerking te komen zijn door het ministerie landelijke indicatiecriteria vastgesteld met een procedure. Hiertoe dienen ouders/verzorgers een aanvraag in bij een Commissie voor Indicatiestelling (CvI) van een REC. Deze commissie beoordeelt of de leerling voldoet aan de landelijk geldende indicatiecriteria van het cluster. Wanneer de leerling voldoet aan de indicatiecriteria geeft de CvI een beschikking. De beschikking voor plaatsing op een REC school of een rugzakje, wordt voor maximaal drie jaar (LG) of vier jaar (MG) afgegeven. Na drie/vier jaar volgt er voor alle kinderen een herindicatie.

De aanvraag gebeurt met een officieel aanvraagformulier dat verkrijgbaar is bij Stichting Attendiz. Bij het invullen van het formulier kan een beroep gedaan worden op trajectbegeleiders AB of Hoofd Leerlingenzorg van Onderwijscentrum het Roessingh of de secretaris van de CvI.

Voor een aanvraag zijn onderzoeksgegevens noodzakelijk. De ouders/verzorgers zijn verantwoordelijk voor het verzamelen en mee sturen van de onderzoeksgegevens. Uiteraard kunnen zij hierbij hulp krijgen.

Wanneer de ouders/verzorgers een beschikking hebben kunnen zij hun kind aanmelden bij een reguliere school naar keuze, een school voor speciaal onderwijs of een school aangesloten bij een REC.

Indicatiecriteria lichamelijke gehandicapten (LG)

1. Op basis van medisch en psychodiagnostisch onderzoek zijn één of meer stoornissen vastgesteld die motorische beperkingen veroorzaken en die leiden tot een ernstige belemmering om aan onderwijs deel te nemen.
2. Er is sprake van een ernstige structurele beperking in de onderwijsparticipatie die zich uit in:
 - een zeer geringe zelfredzaamheid: voor algemeen dagelijkse levensverrichtingen afhankelijk van derden of voor de onderwijsvoorwaardelijke (fijn) motorische activiteiten en handelingen;
 - of
 - een leerachterstand: laagste deciel bij begrijpend lezen, technisch lezen of spellen en rekenen (bij voortgezet onderwijs behorende tot de 10% zwakst presterenden bij begrijpend lezen, technisch lezen of spellen en rekenen);

- het ontbreken van algemene leervoorwaarden: bij nog geen onderwijs;
of
 - schoolverzuim: vermindering van de leertijd met minstens 25% door noodzakelijke zorg of aan de stoornis gerelateerd verzuim.
3. De zorg vanuit het regulier onderwijs, eventueel met beschikbare ondersteuning door zorg- of hulpverleningsinstanties, heeft onvoldoende effect gesorteerd of zal kunnen sorteren zoals blijkt uit handelingsplannen gedurende ten minste een half jaar.

Indicatiecriteria meervoudig gehandicapten (MG)

1. Eén of meer stoornissen die motorische beperkingen veroorzaken en die leiden tot een ernstige belemmering om aan onderwijs deel te nemen.
2. Het kind heeft een IQ lager dan 70.

Indicatiecriteria langdurig (somatisch) zieke kinderen (LZK)

1. Op basis van psychodiagnostisch en medisch onderzoek is vastgesteld:
 - een chronische somatische stoornis;
of
 - een chronische centrale of chronische perifere neurologische stoornis;
of
 - een chronische psychosomatische stoornis; die niet in hoofdzaak leidt tot een stoornis in motorische functies, maar wel leidt tot een ernstige belemmering om aan onderwijs deel te nemen.
2. Er sprake is van een ernstige structurele beperking in de onderwijsparticipatie die zich uit in:
 - een zeer geringe zelfredzaamheid: voor algemeen dagelijkse levensverrichtingen afhankelijk van derden zie bij LG;
of
 - een leerachterstand: laagste deciel bij begrijpend lezen, technisch lezen of spellen en rekenen (bij voortgezet onderwijs behorende tot de 10% zwakst presterenden bij begrijpend lezen, technisch lezen of spellen en rekenen);
 - het ontbreken van algemene leervoorwaarden: bij nog geen onderwijs;
of
 - schoolverzuim: vermindering van de leertijd met minstens 25% door noodzakelijke zorg of aan de stoornis gerelateerd verzuim.
3. De zorg vanuit het regulier onderwijs, eventueel met beschikbare ondersteuning door zorg- of hulpverleningsinstanties, onvoldoende effect heeft gesorteerd of zal kunnen sorteren (zie LG).

Op het Onderwijscentrum het Roessingh worden leerlingen toegelaten met een beschikking MG, LG, VSO-LZK.

De minister van onderwijs is voornemens om de huidige wetgeving (Wet op de Expertise Centra) aan te passen in de zogenaamde Wet Passend Onderwijs. Onze school gaat deelnemen in de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs (23-01 en 23-02). Binnen de samenwerkingsverbanden spreken de scholen af welke leerlingen kunnen worden doorverwezen naar het (voortgezet) speciaal onderwijs. Voor leerlingen die worden doorverwezen, geeft het samenwerkingsverband een 'toelaatbaarheidsverklaring' af. Het is nog niet duidelijk hoe dit geregeld gaat worden. Uiteraard zal de expertise van onze school daarin een rol spelen. Duidelijk is dat de landelijke indicatiestelling vervalt.

Voor het samenwerkingsverband is het van groot belang te weten welke ondersteuningsmogelijkheden iedere school heeft. Iedere school laat dit zien in zijn ondersteuningsprofiel. Voor alle Attendiz-scholen is daarvoor een format ontwikkeld. In schooljaar 2012-2013 moet het ondersteuningsprofiel voor onze school klaar zijn.

7.2 Kwaliteitszorg

Het OCR heeft als ambitie een goede school te zijn. Daarmee geeft de school de gewenste kwaliteit van haar onderwijs aan. De kwaliteit van het onderwijs heeft de hoogste prioriteit. Ouders/verzorgers willen weten wat de school te bieden heeft, waar de school goed in is en welke kwaliteiten er geleverd worden. Binnen onze school bieden we een omgeving aan waarin ouders/verzorgers ervan uit kunnen gaan dat hun kind veilig is, zich ontwikkelt in een prettige sfeer met passende zorg en goede begeleiding en dat er aantrekkelijk onderwijs wordt geboden.

Onze school wil een goede kwaliteit niet alleen nastreven, maar ook bereiken, vasthouden en continu verbeteren. We willen hierover verantwoording kunnen afleggen. In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt hoe de kwaliteitszorg binnen onze school is opzet.

7.2.1 Wat is kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs (c.q. de school) te onderzoeken, te borgen en/of te verbeteren en openbaar te maken. Kwaliteitszorg kent dus meerdere functies, die vaak gelijktijdig in het geding kunnen zijn.

De belangrijkste functies zijn: **verantwoording** afleggen, **communicatie** over de kwaliteit met alle bij de school betrokken personen en groepen, **schoolverbetering** en het tijdig **signaleren** van zwakke plekken. Eenvoudig gezegd zoeken we bij kwaliteitszorg antwoord op de volgende vragen:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Delen anderen die mening ook?
- Wat doet de school in het vervolg anders?

7.2.2 Hoe werkt kwaliteitszorg?

Om kwaliteitszorg uit te voeren is een kwaliteitsbeleidsplan gemaakt, waarin het systeem (het geheel van processen en procedures) is vastgelegd. Om het geheel in een kader te plaatsen, maken we gebruik van (een voor het onderwijs aangepaste variant van) het INK-managementmodel. Dit model is geen doel op zich, maar wordt slechts gebruikt als ordeningskader.

Instrumenten

Om de activiteiten uit te voeren, maken we gebruik van instrumenten. Dit zijn de middelen om het onderzoek naar de kwaliteit mee uit te voeren, zoals enquêtes, interviews en dergelijke.

Werkwijze

Een systeem van kwaliteitszorg kent een aantal vormkenmerken. Hoe meer het door de school toegepaste systeem aan deze kenmerken voldoet, des te effectiever zal de kwaliteitszorg zijn.

Ze worden daarom ook wel succesfactoren genoemd. De belangrijkste zijn:

- *Doelgericht*
Vaststellen wat het doel is van kwaliteitszorg in het algemeen; maar ook wat het doel is van elke afzonderlijke activiteit. Doelgerichtheid is gebaat bij SMART formuleren van doelen.
- *Cyclisch*
Cyclisch wil zeggen dat de school steeds opnieuw bepaalt welke kwaliteiten ze wil leveren, nagaat of dat ook het geval is en acties onderneemt om de bereikte kwaliteit te bewaken of te verbeteren. De school doorloopt daarvoor de cyclus van de PDCA-cirkel (zie hierna). Regelmatig uitgevoerde onderzoeken maken een vergelijking in de tijd mogelijk bijv. 'doen we het nu beter dan twee jaar geleden?'. Er is sprake van een één-jaarscyclus (van jaarlijks uitgevoerde onderzoeken) maar ook van een meerjarencyclus.
- *Integraal*
Onder integraliteit verstaan we twee zaken. Beide dragen ertoe bij dat kwaliteitszorg allesomvattend is. Ten eerste worden alle beleidsdomeinen in samenhang beoordeeld en ten tweede worden alle belanghebbenden (bestuur, schoolleiding, personeel, leerlingen, ouders/verzorgers, partners) betrokken bij het in kaart brengen en het beoordelen van de gerealiseerde kwaliteit.
- *Systematisch*
Er is sprake van systematische kwaliteitszorg als de school zijn kwaliteitszorg op een planmatige manier aanpakt. De doelen en activiteiten worden vastgelegd in een kwaliteitsbeleidsplan. Een belangrijk onderdeel hiervan is een prioritering waaruit blijkt wat wél en wat niet aangepakt wordt. Of wat eerst en wat in een later stadium zal worden aangepakt

De PDCA-cirkel

In de werkwijze van kwaliteitszorg neemt de PDCA-cirkel een centrale plaats in. Het wordt toegepast op zowel de één-jaarscyclus als op de grotere meerjarencyclus. De aard van de plannen kan verschillen; de cirkelgang vertoont steeds dezelfde kenmerken:

- In de **Plan-fase** maken we een plan. Dat kan variëren van een eenvoudig actieplan tot een volledig (meerjaren) school (beleids) plan.
- Na de planningsfase breekt de **Do-fase** aan: de uitvoering van het plan.
- In de **Check-fase** gaan we na of de in het plan gestelde doelen gerealiseerd zijn. Dit doen we door evaluaties uit te voeren.
- De uitkomsten van de evaluaties vormen het vertrekpunt voor de **Act-fase**. Hierin bepalen we of het uitgevoerde beleid aanleiding geeft tot borging (vaststellen) of verbetering. In het laatste geval wordt een verbeterplan opgesteld, waarmee een nieuwe cirkel wordt gestart.

7.2.3 Waar richt kwaliteitszorg zich op?

Kwaliteitszorg heeft betrekking op de belangrijkste aspecten van de school zoals schoolprofilering, management en aansturing, personeel en organisatie, pedagogisch klimaat, materiële en financiële middelen, leerlingenzorg etc. Deze aspecten noemen we domeinen. In het INK-model vormt elk van de 'velden' een domein.

Een domein wordt onderverdeeld in **kwaliteitskenmerken**. Per kwaliteitskenmerk worden vervolgens **indicatoren** aangegeven: Waar meet je de kwaliteit van het onderhavige kenmerk aan af? Het gebruik maken van indicatoren betekent ook dat we uitgaan van een zekere normering: We geven aan wanneer we over dit kwaliteitskenmerk en in welke mate tevreden zijn.

7.3 Overige beleidsterreinen

7.3.1 Integraal veiligheidsbeleid

Eén van de organisatiegebieden van het INK-model is het 'managen van processen'. In dat kader willen we specifiek de aandacht vestigen op het item 'veiligheidsbeleid'. Een veilig schoolklimaat ontstaat niet vanzelf. Daar is beleid en structurele aandacht voor nodig. De school wil laten zien dat ze structureel werkt aan een veilig schoolklimaat. Het integrale aspect van dit veiligheidsbeleid komt tot uitdrukking doordat er op een aantal beleidsterreinen aandacht voor is.

Het gehele beleidsterrein 'veiligheid' kan onderscheiden worden in de volgende vijf domeinen:

1. Het ruimtelijke domein: veiligheid in en om het schoolgebouw.
2. Het institutionele domein: veiligheid in samenwerking met relevante partners.
3. Het sociale domein: veiligheid voor leerlingen, personeel en ouders/verzorgers in onderlinge contacten binnen de groep, klas en school.
4. Het crimogene domein: veiligheid ten opzichte van criminaliteit en vandalisme.
5. Het onderwijskundige domein: veiligheid door middel van het verzorgen van aantrekkelijk onderwijs.

Zoals gezegd komt het integrale aspect van het veiligheidsbeleid tot uiting doordat aan het begrip 'veiligheid' vorm en inhoud gegeven wordt binnen verschillende beleidsterreinen. De indeling in vijf domeinen zorgt ervoor dat min of meer automatisch integratie op verschillende terreinen plaats vindt. Zo zal het ruimtelijke domein vooral zijn weerslag vinden in het arbo-beleid, maar kent het ook een 'regelkant' waarin gedragsregels voor leerlingen vastgelegd worden.

Het onderwijskundige domein daarentegen raakt direct aan het primaire proces en legt verbinding met de ervaren veiligheid: als een leerling aantrekkelijk onderwijs krijgt aangeboden, zal hij minder snel geneigd zijn, gedrag te vertonen dat tot onveiligheid leidt. Hierna volgt per domein een korte invulling met een korte verwijzing naar nadere uitwerkingen die op schoolniveau of op organisatieniveau nodig zijn.

Het ruimtelijke domein

In dit domein staan het gebouw en de directe omgeving centraal. In het gebouw gaat het om het stellen, beschrijven en handhaven van de arbo-wet en de gedragscode voor leerlingen/personeel. Verder wordt hierin de bedrijfshulpverlening (BHV) geregeld en uitgevoerd.

Kenmerken:

- Regelkader/documenten: arbo-wet, gedragscode, bedrijfshulpverlening.
- Betrokken functionarissen: arbo-functionaris, bedrijfshulpverleners, management.
- Faciliteiten: handhaving van de regels, voorlichting en communicatie in de organisatie, training van personeel (onderliggende stukken: Arbo-beleidsplan en meerjaren scholingsplan).

Het institutionele domein

In dit domein staat de samenwerking met externe partners in het middelpunt. Er kan daarbij een onderscheid gemaakt worden tussen partijen waarmee functioneel wordt samengewerkt (o.a. RCR, jeugdzorg, stagebedrijven).

Kenmerken:

- Regelkader/documenten: afspraken over gedrag, 'één kind één plan', samenwerkingsconvenant.
- Betrokken functionarissen: mentoren, stagebegeleiders, management.
- Faciliteiten: training medewerkers, tijd.

Het sociale domein

In dit domein is de sociale veiligheid aan de orde en daarmee het pedagogisch klimaat van de school. Het pedagogisch klimaat wordt bepaald door de wijze waarop de lessen gegeven worden en de vorm waarin de begeleiding georganiseerd is. Hoe meer beide geïntegreerd zijn, hoe veiliger de school wordt.

Dit domein heeft daarom ook raakvlakken met het onderwijskundige domein, waarin het verzorgen van aantrekkelijk onderwijs aan de orde komt.

Kenmerken:

- Regelkader/documenten: begeleidingssystematiek, gedragscode voor leerlingen, personeel en ouders/verzorgers, klachtenregeling.
- Betrokken functionarissen: allen.
- Faciliteiten: systematische incidentenregistratie en analyse, trainingen medewerkers, ouderraad.

Het crimogene domein

Dit domein dient in samenhang met het sociale domein gezien te worden omdat er veel overlap is.

Kenmerken:

- Regelkader/documenten: speciaal reglement voor personeel hoe om te gaan met meldingen ten aanzien van criminaliteit.
- Betrokken functionarissen: mentoren, management.
- Faciliteiten : systematische incidentenregistratie en analyse.

Het onderwijskundige domein

Uitgaande van de stelling dat aantrekkelijk vormgegeven onderwijs tot tevreden leerlingen leidt, kan worden aangenomen dat dit ook tot minder ongewenst gedrag leidt en daarmee tot een veiliger school. Er wordt binnen dit domein dus een directe relatie gelegd tussen het primaire proces en de mate van veiligheid.

Kenmerken:

- Regelkader/documenten: visie op onderwijs (leerling centraal, keuzevrijheid, flexibilisering onderwijs, onderwijs op maat, kleinschaligheid).
- Betrokken functionarissen: allen.
- Faciliteiten: scholing, training, leeromgeving.

Inbedding veiligheidsbeleid in het systeem van kwaliteitszorg

Voor de inbedding van het veiligheidsbeleid in het systeem van kwaliteitszorg zijn de vijf domeinen geoperationaliseerd in concrete plannen en in concreet geformuleerde doelen. Dit heeft geresulteerd in een schoolveiligheidsplan. Elk domein is opgenomen in een cyclisch systeem waarin het uitvoeren van een veiligheidsscan, het opzetten van beleid in SMART geformuleerde doelen, het beschrijven van beleid in een schoolveiligheidsplan, de uitvoering van beleid, en het herscannen en bijstellen van beleid centraal staan. Op deze wijze heeft de kwaliteit van het veiligheidsbeleid systematisch onze aandacht.

7.4 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf blikken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein Management van Ondersteunende Processen, zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

7.4.1 Huidige situatie

Er is een cyclisch en integraal systeem van kwaliteitszorg. De kwaliteitszorg en -bewaking heeft volop onze aandacht.

Ieder jaar wordt een schoolgids uitgebracht, die in het algemeen door ouders/verzorgers met 'goed' wordt gewaardeerd. In het jaarverslag worden uitstroomgegevens opgenomen. Opbrengstrapporten met trendanalyses van onderwijsopbrengsten worden nog niet op alle afdelingen gemaakt.

Er is een instrument om tevredenheid van ouders/verzorgers, leerlingen en personeel te meten en die meting wordt eens in de vier jaar afgenomen. Laatste meting vond plaats voorjaar 2012.

De directeur rapporteert aan het bestuur over de voortgang in schoolontwikkeling.

Het evalueren en bijstellen van de zorgstructuur is gaande. De school werkt met een gestandaardiseerd ontwikkelingsperspectief. Evaluatie hiervan is qua implementatie in de planning opgenomen.

In schooljaar 2009 – 2010 is het handboek geïmplementeerd. Om dit proces goed te kunnen volgen zijn er in dat jaar 3 evaluaties gehouden onder de personeelsleden en een enquête bij de ouders. De voornaamste uitkomst was dat er te veel verschillende besprekingen rondom een leerling, groep waren en te veel verschillende documenten. Het is lastig voor het personeel om bij te houden wat in welk document moet worden ingevuld en voor welke bespreking moet worden gebruikt. Ook de verschillende soorten besprekingen leveren verwarring en overlap op. Daarnaast kosten alle besprekingen veel tijd en is het niet duidelijk wie bij welke bespreking aanwezig moeten zijn. De besprekingen zijn ook qua planning niet handig verdeeld over het jaar voor sommige afdelingen.

Het bij de school betrekken van ouders/verzorgers als educatief partner is nog in ontwikkeling.

Er is een communicatieplan waaruit blijkt wie welke contacten onderhoudt.

7.4.2 Beleidsvoornemens

Het *Handboek Leerlingenzorg* dat in begrijpelijke taal is geschreven en wordt begrepen door de medewerkers en is geëvalueerd, vereenvoudigd en bijgesteld (afgestemd per afdeling). Ontwikkelingsplannen en groepsplannen zijn gestandaardiseerd en worden periodiek geëvalueerd.

Mede op grond van gesprekken die gevoerd zijn met ouders en de oudergeleding van de medezeggenschapsraad is duidelijk geworden dat de ouderbetrokkenheid bij het onderwijsleerproces verbeterd kan en moet worden.

Voor het samenwerkingsverband is het van groot belang te weten welke ondersteuningsmogelijkheden iedere school heeft. Iedere school laat dit zien in zijn ondersteuningsprofiel. Voor alle Attendiz-scholen is daarvoor een format ontwikkeld. In schooljaar 2012-2013 moet het ondersteuningsprofiel voor onze school klaar zijn.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

7.4.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Kwaliteit	Toezichtkader inspectie	Alle medewerkers met lesgevende taken kennen het toezichtkader van de inspectie van het speciaal onderwijs.
Kwaliteitszorg	Planmatig	In gang gezette schoolinnovaties worden geïmplementeerd door actieteams.
	Borging	De belangrijkste primaire processen (<i>zorg, lesgeven, kwaliteitszorg, IPB</i>) zijn eenduidig beschreven en geprotocolleerd.
		Er zijn handboeken voor lesgeven, kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid. In de handboeken zijn duidelijk verantwoordelijkheden en taken van personeelsleden aangaande primaire processen aangegeven.
Zorg	Transparant	Er is een procesbeschrijving van de zorgstructuur. Planning en uitvoering van zorg verlopen in alle gevallen conform de procesbeschrijving.
	Ontwikkelings-perspectieven	Voor alle leerlingen is een onderbouwd en actueel ontwikkelingsperspectief beschikbaar.
	Functionele handelingsplanning	Er is een gestandaardiseerd handelingsplan en groepsplan beschikbaar dat bruikbaar en relevant is.
	Trendanalyses leerlingopbrengsten	1 x per jaar brengt de school een opbrengstrapport uit. Dit rapport wordt met bevoegd gezag besproken.
	Educatief partner	95% van de ouders/verzorgers ervaart in voldoende mate betrokken te worden bij het onderwijs voor hun kind. 75% van de leerkrachten vindt dat ouders/verzorgers voldoende betrokken (<i>bezoeken ouderavonden, meedoen aan activiteiten, etc.</i>) zijn bij de school van hun kind.
	Zorgstructuur	De zorgstructuur is geïmplementeerd zoals beschreven staat in het handboek zorg. Er is een onderbouwd en actueel ontwikkelingsperspectief voor leerlingen in het IHP. Handelingsplannen en groepsplannen zijn gestandaardiseerd en worden periodiek geëvalueerd.

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Externe contacten	Netwerk	Voor het samenwerkingsverband is het van groot belang te weten welke ondersteuningsmogelijkheden iedere school heeft. De school laat dit zien in zijn ondersteuningsprofiel.

8 Waardering

We werken hard om zo goed mogelijk onderwijs te geven in een veilige omgeving voor alle betrokkenen. Daarnaast willen wij dat onze leerlingen, de ouders en het personeel tevreden zijn met de ontwikkelingen binnen de school. Om erachter te komen of we hier ook in slagen is het van belang de waardering te meten, niet alleen van leerlingen en hun ouders, maar ook van het personeel en de maatschappij.

Voor het domein Waardering worden specifieke kwaliteitsinstrumenten cyclisch ingezet:

- Waardering door klanten:
 - Oudertevredenheidsonderzoek (Instrument: Kwaliteitsvragenlijst)
 - Leerlingenenquête (Instrument: Kwaliteitsvragenlijst)
 - Terugkoppeling van uitstroomresultaten leerlingen
 - Volgen van oud- leerlingen
- Waardering door het personeel:
 - Tevredenheidsonderzoek medewerkers (Instrument: Kwaliteitsvragenlijst)
 - Teamevaluaties
- Waardering door maatschappij:
 - Onderzoeken door inspectie
 - Jaarlijks overleg met instellingen en bedrijven, waar oud-leerlingen instromen

Verkregen resultaten dienen te worden omgezet in kwaliteitsverbeterende actieplannen.

8.1 Waardering door klanten

Waardering door ouders/verzorgers en leerlingen

Elke vier jaar wordt de oudertevredenheid gemeten. De resultaten van dit onderzoek worden besproken met alle geledingen van de school en gepubliceerd.

8.2 Waardering door personeel

Elke vier jaar wordt de personeelstevredenheid gemeten. De benodigde instrumenten hiervoor zijn aanwezig.

8.3 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf kijken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein "Waardering", zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

8.3.1 Huidige situatie

Over het algemeen wordt de school als veilig ervaren. Dit blijkt uit de resultaten van het onderzoek naar de tevredenheid van het personeel.

Kwaliteitsvragenlijst 2012

Binnen de scholen van Stichting Attendiz is in februari 2012 een kwaliteitsonderzoek uitgezet met behulp van de Kwaliteitsvragenlijst (V)SO. Ook binnen Onderwijscentrum het Roessingh was dit het geval. Het instrument de Kwaliteitsvragenlijst is een hulpmiddel om de kwaliteit van de school in kaart te brengen. Het instrument bestaat uit verschillende vragenlijsten (één voor leerlingen, één voor ouders, één voor onderwijzend personeel (OP), één voor onderwijs ondersteunend personeel (OOP), één voor specialisten en één voor het management). Met behulp van de vragenlijsten kan de kwaliteitsperceptie van betrokkenen bij de school in kaart worden gebracht. De resultaten van de vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern.

Opbouw vragenlijsten

De vragenlijsten in het onderzoek zijn opgebouwd uit verschillende domeinen en rubrieken. De vragen binnen de rubrieken worden items genoemd. Per rubriek is door de respondenten gescoord op verschillende items. Daarbij is gebruik gemaakt van een vierpuntsschaal, van oneens naar eens. Dit betekent cijfermatig dat de respondenten aan een item een minimale score kunnen geven van 1 en een maximale score van 4 (het rekenkundig gemiddelde hiervan is een 2,5 waarbij geldt dat gemiddeld de helft van de respondenten meer ontevreden dan tevreden is over desbetreffend thema). Daarnaast is de verschillende doelgroepen gevraagd de school een rapportcijfer te geven (van 1 tot en met 10).

Rapportcijfers:

Doelgroep	Intern gemiddeld rapportcijfer
Management	7,4
OP	7,9
OOP	8,1
Specialisten	7,3
Ouders	8,4
Leerlingen	7,5

Gemiddelde itemscores:

Doelgroep	Intern gemiddelde itemscore
Management	3,4
OP	3,5
OOP	3,6
Specialisten	3,2
Ouders	3,7
Leerlingen	3,3

De resultaten van de vragenlijst zijn (en deels worden) intern besproken en uiteraard ook met de medezeggenschapsraad. Op grond van die bevindingen worden nieuwe actieplannen gemaakt voor de periode 2012-2016. Voor meer informatie over dit onderzoek zie volledige verslag.

8.3.2 Beleidsvoornemen

De school wil planmatig en doelgericht blijven werken aan haar kwaliteit, daarvoor is een integrale en cyclische werkwijze noodzakelijk. Met behulp van het INK- model en Deming cyclus wordt de vierjarige en één jarig beleidscyclus ingevuld. Het periodiek meten van personeels- ouder- een leerlingentevredenheid maakt hiervan onderdeel uit.

De school participeert in een Attendiz-werkgroep die beleid ontwikkelt t.a.v. interne audits.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

8.3.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

ritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Ouders	Tevredenheid	90% van de ouders vult de ouderenquête in.
Leerlingen	Tevredenheid	Er is een geschikt instrument gevonden om de tevredenheid van leerlingen te meten.
School	Tevredenheid	De school participeert in een Attendiz-werkgroep die beleid ontwikkelt t.a.v. interne audits.

9 Opbrengsten

Al het werk dat op school gedaan wordt beoogt resultaten op te leveren. Het is van belang om dat resultaat zichtbaar te maken, zodat we erachter kunnen komen of we de beoogde resultaten behalen.

Om optimaal te kunnen werken aan de kwaliteit van onze organisatie en de kwaliteit van ons onderwijs moet systematisch informatie worden verzameld over de opbrengsten van het gevoerde beleid. Dat vraagt om de inzet van instrumenten om zicht te krijgen op het verloop en de resultaten van concrete activiteiten.

Voor het domein Opbrengsten worden specifieke kwaliteitsinstrumenten cyclisch ingezet:

- Rapport/ Portfolio/ IOP/ LVS.
- ELO (elektronische leeromgeving).

9.1 Resultaten zichtbaar maken

Om het kwaliteitsbeleid helder te kunnen maken zullen bepaalde opbrengsten en resultaten zichtbaar moeten kunnen zijn. Daarbij wordt in ieder geval gekeken naar:

- Resultaten van leerlingen; cognitief en sociaal emotioneel (LVS).
- Tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen.
- Het oordeel van de onderwijsinspectie.

9.2 Beleidslijnen en indicatoren

In deze paragraaf bekijken we eerst kort terug op de huidige situatie voor het INK-domein "Opbrengsten", zoals naar voren is gekomen in de Kwaliteitsvragenlijst. Vervolgens formuleren we een algemeen beleidsvoornemen en bepalen we welke streefdoelen nodig zijn om het beleidsvoornemen te realiseren.

9.2.1 Huidige situatie

De resultaten van de leerlingen worden vastgelegd in Datacare. Het werken met Datacare, het softwareprogramma waarin zowel de leerlingadministratie als alle documenten staan, zorgt voor frustraties door de vele handelingen die je moet verrichten om een document gevuld te krijgen. Het wordt ervaren als een gebruikers onvriendelijk systeem.

9.2.2 Beleidsvoornemen

Zodra de nieuwe versie van Datacare (NOVA) beschikbaar is wordt deze op zijn bruikbaarheid onderzocht. Daarbij is extra aandacht voor de gebruiksvriendelijkheid.

De beleidsvoornemens ten aanzien van dit INK-domein, zijn nader geoperationaliseerd in kritische succesfactoren, prestatie-indicatoren en streefdoelen voor de komende vier jaar. Een deel van de streefdoelen is nagenoeg gerealiseerd bij de start van dit schoolplan; een deel ook niet. Hiervoor zijn actieplannen gemaakt en actieteams geformeerd.

9.2.3 Concrete streefdoelen voor de komende vier jaar

Aan de hand van de resultaten en opbrengsten zal de aanpak bijgesteld c.q. verder ontwikkeld worden.

Kritische succesfactor	Prestatie-indicator	Doelstelling
Opbrengsten leerlingen	Niveau	De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel en cognitief) aan het einde van de schoolperiode liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken/toekomstperspectief van de leerlingen mag worden verwacht.

10 Actieplannen

De concrete streefdoelen zijn deels al verwerkt in actieplannen:

Domein	Doel/opdracht
Visie en beleidsvorming	
Actieplan : Beleid/Schoolplan - Schoolprofiel - Visie op gebruik multimedia	Het ontwikkelen van een schoolplan met het karakter van een ondernemingsplan, waarin de missie en visie en het pedagogisch concept en het didactisch ontwerp (afdelingsspecifiek) zijn verantwoord en duidelijke streefdoelen voor de middellange termijn zijn beschreven.
Actieplan: Maatschappelijke betrokkenheid	De samenwerking met externe organisaties (Jeugdzorg, DAC) is optimaal en wordt periodiek gemeten middels een vragenlijst
Leiderschap en Management	
Actieplan: Positionering van de school	Positioneer de school in het kader van passend onderwijs als een krachtige en betrouwbare samenwerkingspartner in samenwerking met andere Attendizscholen.
Actieplan: Transparante organisatie en open communicatie	Actief volgen van de uitvoering van het communicatieplan: Geeft het communicatieplan een aanzet tot ontwikkelen van consistent beleid inzake professioneel en eenduidig communiceren en profilering richting belangrijke doelgroepen (met name ouders)?

Actieplan: Gekwalificeerd MT	De ambities en de ontwikkeling van de competenties binnen het MT worden doorontwikkeld.
Personeel	
Actieplan : Leeftijdsbewust personeelsbeleid	Er is een duidelijk schoolbreed beleid over de uitvoering van het taakbeleid t.a.v. beginnend personeel en ouder personeel. (leeftijdsbewust personeelsbeleid) Er is sprake van een reële en gezonde taakbelasting gerelateerd aan de leeftijdsfase.
Actieplan : Scholing personeel - Al het personeel is competent en op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen. - Voor elk personeelslid is het competentieprofiel duidelijk.	Op dit moment lopen enkele trajecten: • Master SEN (Special Educational Needs) voor leerkrachten. • Opleiding vanuit Seminarium voor ortho pedagogiek voor klassenassistentes en leraarondersteuners. Specifieke trainingen op functie- of afdelingsniveau: • Een door Facet gegeven opleiding voor omgaan met gedragsproblemen. • Opleidingen ICT(Digi bord, Word, Powerpoint etc) • Trainingen en nascholing specifieke zorgbehoeften (epilepsie, diabetes, stofwisselingsziekten etc.) • Opleiding mentorschap (VSO) door APS. • Training elektronische leeromgeving (It's learning) • Management opleiding MT (Compaen- Brokx Consultance) • Kennisvergroting leden kenniskringen • Gesprekstechnieken Het beleid wordt gehangen aan de ontwikkeling van de Attendiz Academie. Zodra het Attendiz-beleid er is zal het actieteam bekijken welke hiaten er zijn voor het OCR.
Actieplan : Aandachtspunten RIE-rapport	Zodra het rapport van de door Attendiz gehouden RIE-controle binnen is stelt het actieteam een plan van aanpak op voor de aandachtspunten.
Cultuur en klimaat	
Actieplan : Professionele, lerende schoolcultuur	Binnen het OCR is er een professionele, lerende schoolcultuur, waarbij collegialiteit, verantwoordelijkheid, van elkaar leren, teamcohesie en feedback sleutelbegrippen zijn. De medewerkers ervaren de school als een plek waarin medewerkers zorgen voor een situatie van permanent leren van en met elkaar. Intervisie en collegiale consultatie vinden regelmatig plaats binnen alle doelgroep (leerkrachten, IB-ers, klassenassistentes, groepsbegeleiders) De theorie van P. Senge wordt komend schooljaar

	gepresenteerd.
Actieplan: Ouderbetrokkenheid	Ouders voelen zich betrokken als volwaardige partner in het onderwijsleerproces van hun kind en de activiteiten van de school. (meetinstrument KVL)(respons moet naar niveau waarop de uitslagen valide zijn, minimaal 70%)
Middelen en voorzieningen	
Actieplan : Buitenruimtes	De verschillende pleinen zijn een uitdagende en ontspannende leeromgeving voor alle leerlingen. Ze bieden een veilige omgeving voor al onze leerlingen, ongeacht hun beperking. Te beginnen met het "kleuterplein". Het plan hiervoor is klaar. Uitvoering kleuterplein heeft vertraging opgelopen door problemen met de riolering. Plan voor herinrichting rond de nieuwbouw wordt opgezet. Voor de sector Groen van de afdeling Praktijkgericht onderwijs zijn de nodige faciliteiten gerealiseerd. Er is een overdekte fietsenstalling met aansluitpunten voor elektrische fietsen.
Actieplan: Overblijfruimte VSO ZML/C	Er is een overblijfruimte voor de VSO ZML/C leerlingen
Management primaire processen	
Pedagogisch-didactisch handelen Actieplan : Lesgeven en onderwijstijd	Er is een heldere visie op pedagogisch-didactisch handelen: Alle leerkrachten werken volgens het principe van opbrengstgericht werken. Het direct activerende instructiemodel maakt onderdeel uit van het dagelijks lesgeven. Inzetten van zelfstandig werken, coöperatief leren en gebruik maken van effectieve instructie zijn basisvaardigheden van alle leerkrachten. Er is beleid ontwikkelt t.a.v. woonvoorlichting en woontraining
Actieplan : Pedagogisch klimaat / veiligheid	Het ontwikkelen van een heldere en eenduidige visie op pedagogisch klimaat. Alle personeelsleden zijn op de hoogte van deze visie en handelen hiernaar. In het beleidsstuk staat vermeld: • Wat is onze kwaliteitsstandaard • Welke houding/attitude verwachten wij van personeel en leerlingen • Wat willen we leerlingen meegeven • Protocollen t.a.v. internetgedrag, het pestgedrag en

		hoe te handelen bij moeilijk verstaanbaar gedrag.
Actieplan : Onderwijsontwikkeling binnen de afdelingen		Alle afdelingen beschikken over een 4-jarenplan waarin de didactische ontwikkeling staat aangegeven. De plannen van de verschillende afdelingen zijn onderling op elkaar afgestemd en waarborgen een goede aansluiting van de leerstof binnen een vakgebied.
Actieplan : Kenniskringen - Rekenen - Taal/communicatie - Sociaal-emotionele ontwikkeling - Motoriek - Transitie •		Kenniskringen hebben een adviserende rol t.a.v. de mogelijkheden binnen een vakgebied. Zij zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen hun vakgebied. Er zitten personeelsleden die experts zijn op het vakgebied. De kenniskringen onderzoeken vragen of voeren opdrachten uit die vanuit de verschillende afdelingen komen.
Management secundaire processen		
Actieplan: Kwaliteitszorginstrument		In het "Handboek OCR " met daarin de "Handleiding kwaliteitszorg" staan de afspraken voor bewaking van de kwaliteit. Op Attendiz niveau is afgelopen schooljaar a.d.h.v. de Kwaliteitsvragenlijst een zelfevaluatie en ouderenquête uitgevoerd. De vragenlijst is schoolspecifiek aangepast. Het actieteam gaat na of aanvulling op de vragenlijst(en) noodzakelijk is en zorgt ervoor dat de zelfevaluatie schoolspecifiek uitgevoerd gaat worden.
Actieteam: Externe contacten		Opstellen van het ondersteuningsprofiel OCR. Voor het samenwerkingsverband is het van groot belang te weten welke ondersteuningsmogelijkheden iedere school heeft. De school laat dit zien in zijn ondersteuningsprofiel.
Waardering, resultaten en opbrengsten		
Actieplan : Zorg en externe contacten Handboek Leerlingenzorg		Op alle afdelingen zijn werkgroepen met de uitvoering en aanpassing op afdelingsniveau belast. Per leerling is een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Dit gebeurt in het IOP, het individueel ontwikkelingsplan. Na het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief volgt de plaatsing in een leerroute. De leerlijnen zijn geactualiseerd en gekoppeld aan een uitstroomprofiel. We meten en volgen de individuele resultaten van de leerling (sociaal-emotioneel en cognitief) gedurende de hele schoolperiode. Dit geeft een duidelijke indicatie, zodat aan het eind van de schoolperiode het resultaat van de leerling op het niveau van het ontwikkelingsperspectief ligt, dat van de leerling mag worden verwacht

Bijlage I: Lijst met afkortingen

ABS	ambulante begeleiding in school
ADHA	attention deficit and hyper activity
AOB	arbeidsoriëntatie en beroepsbegeleiding
AOC	agrarisch onderwijscentrum
ARBO	arbeidsomstandigheden
ASS	autistisch spectrumstoornis
BHV	bedrijfshulpverlener
BKT	basis-, kaderberoepsgerichte en theoretische leerweg
CITO	centrum voor innovatie en toetsontwikkeling
CVB	commissie van begeleiding
CVI	commissie van indicatie
CWI	centrum voor werk en inkomen
DAC	dagactiviteitencentrum
DLE	didactische leeftijdseenheid
EKEP	één kind één plan
ELO	elektronische leeromgeving
ESF	europes sociaal fonds
GMR	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
HAVO	hoger algemeen vormend onderwijs
IB-er	intern begeleider
ICT	informatie- en communicatietechnologie
INK	instituut Nederlandse kwaliteit
IOP	individueel ontwikkelingsplan
IPB	integraal personeelsbeleid
ITP	individueel transitieplan
LB	leerling bespreking
LG	lichamelijk gehandicapt
LVC3	landelijke vereniging cluster 3-scholen
LVS	leerlingvolgsysteem
LZK	langdurig zieke kinderen
MBO	middelbaar beroepsonderwijs
MCG	meervoudig complex gehandicapt
MG	meervoudig gehandicapt
MR	medezeggenschapsraad
MT	managementteam
OBT	onderwijsbureau twente
PB	patiëntenbespreking
PC	personal computer

PGB	persoonsgebonden budget
P&O	personeel en organisatie
POP	persoonlijk ontwikkelingsplan
PRO	praktijkgericht onderwijs
PTA	programma van toetsing en afname
RCR	revalidatiecentrum het Roessingh
REC	regionaal expertisecentrum
RIE	risico-inventarisatie en -evaluatie
SBO	speciaal basisonderwijs
SBS	schutte's bos school
SLO	stichting leerplanontwikkeling
SMART	specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden
SO	speciaal onderwijs
SW	sociale werkvoorziening
UWV	uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen
VMBO	voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VO	voortgezet onderwijs
VSO	voortgezet speciaal onderwijs
WEC	wet op de expertisecentra
ZC	zorgcoördinator (VSO)
ZML	zeer moeilijk lerend