

kompas college



2014

-

2018

SCHOOLPLAN

Samenwerken en Ontwikkelen!

Inhoudsopgave schoolplan	pagina
Wie zijn wij	2
1 Onze historie en onze toekomst	3
2 Onze missie, visie en koers	4
2.1 Missie	
2.2 Visie	
2.2 Kernwaarden	
2.3 Samenhang	
3 Onze school en ons onderwijs	6
3.1 Samenwerken	
3.2 Pedagogische tact	
3.3 Kwaliteitszorg	
3.4 Passend onderwijs	
3.5 Digitalisering	
4 Onze medewerkers	15
4.1 Werkplezier	
4.2 Gedrag	
4.3 Ontwikkeling	
4.4 Ziekteverzuim.	
5 Onze bedrijfsvoering	20
5.1 Financiën	
5.2 Medezeggenschap	
5.3 Gebouw	
5.4 RI&E	
5.5 ICT	
5.6 Veiligheid	
6 Reflectie	27
Bijlage 1: Evaluatie doelen 2013 – 2014	28
Bijlage 2: Onze leerlingen	29
Bijlage 3: Onze leerlingen in cijfers	30
Bijlage 4: Onze evaluatiecyclus van het onderwijs	34
Bijlage 5: Uitstroombestemming en arrangementen	35
Bijlage 6: Onze medewerkers in cijfers	38

Wie zijn wij

Voor u ligt het Schoolplan 2014 – 2018 van het Kompas College in Spijkenisse.

Dit schoolplan is in de eerste plaats geschreven voor onze medewerkers, leerlingen en voor onszelf. Vanuit het managementteam (directie en middenkader) is de basis gelegd, ook de medezeggenschapsraad is hierbij betrokken.

Dit schoolplan laat zien binnen welke kaders en op basis van welke ideeën we onze school willen ontwikkelen en wat onze medewerkers mogen verwachten. Natuurlijk bewegen we ons daarbij binnen de wettelijke kaders. Voor onszelf biedt het een houvast en een kompas. Anders gezegd: duidelijkheid en richting, waar komen we vandaan en waar willen we naar toe. Ook maken we met het plan duidelijk waarover en waarop we elkaar kunnen en willen aanspreken.

Het Kompas College is verbonden aan de Aloysius Stichting en werkt dan ook vanuit de overkoepelende missie en visie van de landelijke stichting. Het Kompas College is een school voor voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en de interne school van gesloten justitiële jeuginrichting (JJI) De Hartelborgt te Spijkenisse. Alle leerlingen die in deze gesloten jeuginrichting verblijven, krijgen onderwijs aangeboden door en op het Kompas College.

Samen met de inrichting staan wij midden in de (veranderende) maatschappij. Het onderwijs maar ook de zorg is voortdurend in beweging, daarom kan en mag dit schoolplan geen star product zijn, maar moeten we ons als school flexibel kunnen opstellen.

Ook is het schoolplan een toetsinstrument om het geconcretiseerde beleid te ijken.

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de intenties van ons schoolplan vertaald worden naar en herkenbaar worden in het dagelijks handelen. Niet de begrippen en of begrippenkaders zijn primair van belang, maar het gedrag dat volgt uit de vertaling van deze begrippen en begrippenkaders. Natuurlijk hopen we dat onze leerlingen, hun ouders, De Hartelborgt en verder iedereen die betrokken is onze school, zich kunnen vinden in het plan. We nodigen hen uit om actief mee te denken over wat goed is voor onze leerlingen en hoe we samen de leerlingen verder kunnen steunen in hun persoonlijke groei om op een positieve manier onderdeel van onze maatschappij te worden.

In hoofdstuk 1 kijken we terug naar de afgelopen periode maar focussen we ons op de toekomst. Hoofdstuk 2 is van groot belang omdat hier de basis van de nauwe samenwerking met De Hartelborgt zichtbaar wordt. Onze visie, missie en waarden worden uitgelegd. In hoofdstuk 3 worden de plannen geconcretiseerd. Hoe ziet onze ambitie eruit en hoe gaan we die ambitie in de dynamiek van ons onderwijs realiseren?

In hoofdstuk 4 geven wij uitleg over onze wijze van integraal personeelsmanagement en als laatste kijken wij in hoofdstuk 5 naar het management van middelen. Welk effect hebben de faciliteiten op ons onderwijs en op welke manier gaan wij om met de financiën en welke speciale plek heeft de MR binnen onze school? Dit schoolplan sluiten we af met een korte reflectie in hoofdstuk 6.

1 Onze historie en onze toekomst

In het vorige schooljaarplan 2013 – 2014 beschreven we de ambities die we op dat moment voor ogen hadden. Daar is veel van verwezenlijkt. Uit het overzicht van de ontwikkelingsactiviteit en blijkt dat we 72% ¹ van de gestelde doelen met het gewenste resultaat hebben behaald. Samen hebben wij er voor gezorgd dat de plannen niet in de la verdwenen maar ook daadwerkelijk uitgevoerd werden. Daar kunnen we trots op zijn. Dit resultaat dwingt ons ook om door te gaan op de ingeslagen weg en om niet te verzaken. De strategie in het schooljaarplan 2013 – 2014 was vooral gericht op het inrichten en vorm geven van de nieuwe onderwijsorganisatie binnen De Hartelborgt. Dit schoolplan is ten opzichte van het vorige plan qua toon en inhoud gewijzigd. De focus ligt op de samenwerking met De Hartelborgt (met als doel een geïntegreerd onderwijsdagprogramma te realiseren) en het professionaliseren van de school. *Samenwerken en Ontwikkelen!*

Tot 1 januari 2013 was stichting Horizon verantwoordelijk voor het onderwijs. De Aloysius Stichting, het Kompas College verzorgt sinds per 1 januari 2013 het onderwijs binnen De Hartelborgt. Binnen De Hartelborgt verandert er veel. Er loopt een reorganisatie en de fusie, waarbij de drie rijksinrichtingen moeten fuseren tot één rijksinrichtingen voor jongeren. Het zoeken naar een constructief samenwerkingsmodel op inhoud en proces is hierdoor nog niet klaar. Hier ligt voor ons beiden de nieuwe uitdaging voor de komende jaren. Die uitdaging wordt vooral veroorzaakt door de cultuurverschillen tussen beide organisaties. Wat we in de afgelopen periode vooral hebben geleerd is dat de sleutel tot kwaliteit ligt in onze samenwerking. In onze gezamenlijke verantwoording (inrichting en school) willen we de kwaliteit garanderen voor de behandeling en het onderwijs. Samen maken wij het verschil voor de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd.

Dit schoolplan geldt voor de periode 2014 – 2018 en moet worden uitgevoerd in deze tijd. In het licht van de vele veranderingen binnen ons onderwijs en de instelling is een periode van vier jaar lang en niet helemaal te voorspellen. Zeker schept het de kans en mogelijkheid dat er over vier jaar een stevig geïntegreerd onderwijsdagprogramma staat.

Natuurlijk is niet alles goed gegaan, deze punten willen we aanpakken en verder uitbouwen in de komende jaren. Helpend hierbij is de focus die als een rode draad door ons werk loopt.

Wij zijn een school met een specifieke doelgroep ². Op De Hartelborgt kunnen per 1 januari 2015 maximaal 105 jongeren verblijven. Onze leerlingen zijn op last van de rechter in een gesloten omgeving geplaatst en worden behandeld op één van de VIC/FOBA-, kort- of lang verblijfgroepen. Jongeren in De Hartelborgt zitten in voorlopige hechtenis en/of zitten een detentiestraf uit. Om ervoor te zorgen dat onze leerlingen succesvol terugkeren in de samenleving zullen we nog beter moeten worden in hetgeen we doen. We willen goed onderwijs en dus goede docenten, ondersteund door alle benodigde faciliteiten en door een deugdelijk financieel beleid. Met dit schoolplan als leidraad moeten wij komen tot een cyclische kwaliteitszorg en verantwoording op de aangekondigde maatregelen en verbeteracties. Dit schoolplan geldt zowel voor interne verantwoording als voor verantwoording aan externe belanghebbenden en stakeholders zoals de inspectie, de ouders, de leerlingen en afnemende en toeleverende onderwijsinstellingen.

¹ Voor een korte evaluatie verwijzen we u naar bijlage 1

² Voor een uitgebreide omschrijving van onze leerlingen wordt verwezen naar bijlage 2.

2 Onze missie, visie en waarden

2.1 Missie

Onze missie..... is voor hún toekomst! Wij bereiden jongeren voor op hun toekomstige plaats in de samenleving. Het Kompas College biedt onderwijs dat zo goed mogelijk aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de leerlingen. Hierbij richt het Kompas College zich, in samenwerking met de inrichting, op het toekomstperspectief en de onderwijsbehoefte van de leerling, zodat er één plan is voor onderwijs, behandeling en begeleiding. Wij willen de leerling nieuwe kansen geven, ook als het even minder is gegaan. Een belangrijk onderdeel is het perspectief op participatie in de samenleving en een aanvaardbaar bestaan.

Het onderwijsaanbod van het Kompas College is van binnen naar buiten gericht; onderwijs levert een bijdrage in een succesvolle terugkeer in de samenleving. Concreet betekent dit dat wij vanaf dag twee bezig zijn met wat de leerling buiten nodig heeft. Op het gebied van leermogelijkheden, sociale-, en maatschappelijke vragen. Het Kompas College daagt leerlingen uit te werken aan hun toekomst en ondersteunt hen daarin, samen met de medewerkers van De Hartelborgt. Het Kompas College wil een veilige school zijn, waar leerlingen en medewerkers zich goed kunnen ontwikkelen.

2.2. Visie

Onze visie..... elke dag zichtbaar in de praktijk!

Onze visie willen wij in 2016 gerealiseerd hebben: Wij staan garant voor kwalitatief hoogstaand onderwijs dat rekening houdt met de verschillende manieren waarop leerlingen het beste leren en presteren. Door te werken vanuit een individueel perspectief staan wij hier garant voor.

2.3. Kernwaarden

Kernwaarden waar medewerkers van het Kompas College voor staan zijn: **Kracht**, **Onvoorwaardelijkheid** en **Passie**. Prachtige begrippen maar wat betekenen deze kernwaarden nu voor het Kompas College? Welk gedrag laat het team nu dagelijks zien?

Kracht: Kracht is waarmee wij dagelijks ons werk doen. Beelden en omschrijvingen die hier voor ons bij horen zijn: leerlingen en medewerkers in hun kracht zetten, eigen kracht ontwikkelen, leerlingen persoonlijkheden laten worden, stevig in je schoenen staan en een krachtige leeromgeving.

Onvoorwaardelijk: Wij zijn er onvoorwaardelijk voor onze leerlingen. Beelden en omschrijvingen die hier voor ons bij horen zijn: doorgaan waar anderen stoppen, loslaten als het goed gaat, blijven zoeken naar mogelijkheden, in goede en slechte tijden, elkaar nemen zoals iedereen is, onbaatzuchtigheid en 'mag het ook iets meer zijn'?

Passie: Wij doen ons werk met passie. Beelden en omschrijvingen die hier voor ons bij horen zijn: met je hart, energiek, plezier, gedrevenheid, samen met anderen en ons werk is belangrijk.

Figuur A: Kernwaarden Aloysius Stichting en Kompas College

Wat hebben we nodig om de kernwaarden te versterken?

1. Van alle medewerkers wordt verwacht om over de eigen grenzen heen te kijken, om zo gezamenlijk te komen tot een optimaal aanbod van onderwijs en behandeling. Onderwijs is daarbij een integraal onderdeel van de opvoeding en behandeling.
2. Medewerkers zetten hun kerncompetenties in voor een krachtige en inspirerende leeromgeving en werken resultaatgericht. Het is duidelijk dat de toevertrouwde zorg van leerlingen ons met elkaar verbindt.

3. Inzichten rondom diagnosticeren, begeleiden en behandelen van leerlingen met gedragsproblemen zijn nog sterk in ontwikkeling, daarom moet er gezamenlijk veel zorg besteed worden aan deskundigheidsbevordering. Op deze wijze zorgen wij er voor dat onze leerlingen krijgen waar ze recht op hebben.
4. Oprechte communicatie. Binnen alle overlegstructuren, op verschillende niveaus, moet er de bereidheid zijn van alle medewerkers om naar elkaar te luisteren en van elkaar te leren. Continu moeten we elkaar op de hoogte brengen van de interventies die een ieder inzet om de ontwikkeling en groei van onze leerlingen en onszelf zo effectief mogelijk te maken. Uitwisseling van ervaringen is hierbij essentieel.
5. Een goede samenwerking met de ketenpartners voor en na ons in het traject, in het bijzonder met de school waar de leerling na zijn verblijf naar toe uitstroomt.
6. Er zijn goede instrumenten nodig om naadloos aan te kunnen sluiten bij de mogelijkheden en interesses van de leerling, om van daaruit, binnen de grenzen van de geslotenheid, goed onderwijs te kunnen bieden.

2.4 Samenhang met andere documenten.

Dit schoolplan maakt onderdeel uit van een geheel aan samenhangende documenten op verschillende niveaus. De koers van de Aloysius Stichting is hier leidend in. Daarnaast heeft de sector waar het Kompas College toe behoort een sectorplan (geactualiseerde versie in april 2015). Het schoolplan heeft een kapstokfunctie. De schoolgids en alle andere beleidsstukken op schoolniveau sluiten aan op het schoolplan. Het schoolplan is de basis van waaruit de volgende plannen worden vormgegeven:

- Gezamenlijk beleidsdocument JJI De Hartelborgt en Kompas College
- Veiligheidsplan (realisatie maart 2015)
- Teamplan
- Zorgplan
- Scholingsplan Kompas College
- Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het gezamenlijk beleidsdocument zal geschreven worden door de nieuwe directie van de Hartelborgt en de onderwijsdirectie. Dit zal rond november 2015 gerealiseerd zijn. Hierin staan de pijlers waarop onze samenwerking rust en staan de ambities vermeld waar we samen naar toe werken en de wijze waarop we dit gaan doen.

Het veiligheidsplan wordt geschreven door onze preventiemedewerker en bevat de vele dimensies van veiligheid binnen onze school.

Het teamplan is gebaseerd op de wensen en behoeften van het onderwijsteam van het Kompas College. Doelen die in het strategisch schoolplan genoemd zijn. Het teamplan wordt jaarlijks geëvalueerd en indien van toepassing bijgewerkt.

Het zorgplan geeft een beeld van de wijze waarop de zorg voor de leerlingen binnen het Kompas College georganiseerd is.

In **het scholingsplan** wordt per jaar aangegeven wat er aan scholing gedaan en/of georganiseerd wordt en worden grote lijnen in scholing beschreven.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de individuele medewerker sluit qua beleid en toekomstbeeld aan bij het schoolplan en de begroting.

3 Onze school en ons onderwijs

Goed onderwijs betekent voor het Kompas College dat wij vanuit een onvoorwaardelijk positief mensbeeld werken met als doel de authenticiteit van elke leerling te bekrachtigen. Autonomie, Relatie en Competentie staan hierin centraal. Dat doen wij door middel van:

- De basishouding van de medewerkers door scholing in “pedagogisch tact”.
- De samenwerking structureren en versterken met de medewerkers van De Hartelborgt, ouders/verzorgers en externe partners.
- De kwaliteit van de docent, de instructie en een uitdagende leeromgeving.
- De kwaliteit van het klassenmanagement.
- Goed schoolbeleid en leiderschap.

} zie 4

Basis voor ons onderwijs is onze ecologische visie. Deze ecologische visie weerspiegelt de grondhouding van wij van onze medewerker verwachten. Belangrijke elementen daaruit:

- Wij denken in kansen en mogelijkheden, niet in problemen.
- Wij spreken leerlingen aan op hun talent(en).
- Wij kijken en werken vanuit het ontwikkelingsperspectief van een leerling.
- Wij nodigen leerlingen uit om medeverantwoordelijk te zijn voor hun leerproces.
- Wij erkennen dat de ‘omgeving’ van leerlingen belangrijk is voor hun ontwikkeling: niet alleen school is belangrijk voor de leefwereld maar ook hun gezin, familie of thuissituatie, vrienden, vrije tijd, sport ect.
- Wij zien een veilige en krachtige leeromgeving als een voorwaarde voor onze onderwijs.

In bijlage 3 wordt de cijfermatige informatie over onze school en leerlingen vermeld.

Zowel vanuit onze medewerkers, onze schoolcontext en het onderwijsveld (de kwaliteit enquêtes) heeft het Kompas College de volgende ambities voor de periode 2014-2018 geformuleerd:

3.1 Samenwerken

Context:	<p>Het leven en leren binnen de gesloten jeugdzorg en het effect daarvan op de ontwikkeling van jongeren, wordt sterk bepaald door de kwaliteit van het leefklimaat. Gedrag van medewerkers is in grote mate bepalend voor hoe jongeren het leefklimaat ervaren. Is de groepsleider bepalend voor het leefklimaat op de leefgroep; leerkrachten bepalen in grote mate het leerklimaat in de klas. Door de (specifieke) problematiek binnen het Kompas College en De Hartelborgt is het belangrijk dat de leerlingen eenheid ervaren in het werk en gedrag van de docenten en groepsleiders. Dit geeft duidelijkheid waardoor de leerling en docent van elkaar weten wat men kan en moet verwachten. (Onderzoek binnen JJI's. P. v/d Helm, 2011).</p> <p>In de afgelopen jaar hebben het Kompas College en De Hartelborgt het inzicht gekregen dat we alleen door een intensieve samenwerking de doelstellingen voor onze doelgroep kunnen behalen. Deze wetenschap geeft alle medewerkers van binnen de school en het instituut een grote verantwoordelijkheid maar spreekt ook haar vertrouwen hierin uit.</p> <p>Om succesvol te zijn in zijn ontwikkeling heeft iedere mens behoefte aan een veilige plek, waarin wordt geloofd in zijn talenten en mogelijkheden. We hebben vertrouwen in de talenten en mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers en in hun professionaliteit. Door het geven van vertrouwen, winnen we ook vertrouwen.</p> <p>In het gezamenlijk beleidsdocument worden de pijlers omschreven waar het pedagogisch leef- en leerklimaat op gebaseerd is. Wij zien dat de uitgangspunten van P. van der Helm (ingebracht door De Hartelborgt) en de opvattingen van L.M. Stevens (ingebracht door het Kompas College onderwijs) goed op elkaar aansluiten:</p>
-----------------	--

	<p>Beide achten veiligheid en het hebben van aandacht voor de jongere van belang en beide gaan uit van de 'eigen kracht' van de jongere. Deze overeenkomstige waarden moeten de basis gaan vormen voor onze verder samenwerking.</p> <p>Daarnaast moet er een uitgewerkte visie op geïntegreerd dagprogramma geschreven worden. Als onderwijs voor hoop en toekomst staat moet alle aandacht uitgaan naar het realiseren van dat perspectief. De jongere en zijn gezin staan centraal. Alle professionals, binnen en buiten de inrichting, werken samen aan het perspectief van de jongere en het gezin. Niet langer staat de behandeling of het onderwijs voorop maar de specifieke leerbehoefte van de jongere. Omdat de samenleving en de arbeidsmarkt steeds complexer worden neemt het belang van opleiding toe. De eisen die aan een startkwalificatie worden gesteld blijven stijgen en daardoor dreigt de groep die voortijdig het onderwijs verlaat toe te nemen³. De belangrijkste redenen voor voortijdig schoolverlaten zijn beperkte cognitieve capaciteiten, fysieke of psychische gezondheidsklachten of verslavingsproblematiek, zelfoverschatting en beperkte zelfregulerende vaardigheden en tot slot weinig ondersteuning en stimulering van ouder(s)⁴ Jongeren die in de gesloten jeugdinstelling verblijven vormen in grote mate een risico op voortijdig schoolverlaten. Van alle belangrijkste redenen is slechts één reden direct aan de school te koppelen: het onderwijsaanbod in relatie tot de (beperkte) cognitieve competenties. Bij alle andere redenen is intensieve samenwerking met de hulpverlening en het gezin noodzakelijk om de jongere te leren een toekomstperspectief te ontwerpen dat realistisch is.</p>
<p>Doel:</p>	<p>3.1.1: Ambitie voor directies: Beide directies zijn verantwoordelijk voor het pedagogische leef- en leerklimaat binnen de school en De Hartelborgt. De gezamenlijke visie geeft hier richting aan. Beide directies sturen, monitoren, borgen en evalueren deze pedagogische visie.</p> <p>3.1.2: Ambitie voor een integraal doorlopend dagprogramma: Er ligt een visie op een integraal doorlopend dagprogramma. Hierdoor is het voor alle partijen helder wat de leerdoelen zijn van de leerling, wie welke bijdrage hierin heeft en op welke manier.</p> <p>3.1.3: Ambitie voor docenten: Leerlingen ervaren eenduidigheid en voorspelbaarheid in de bejegening van docent en groepsleider. Dit zorgt voor veiligheid als basis. De groepsleiders en docenten onderschrijven deze eenduidige pedagogische visie, handelen er naar en versterken elkaar in hun beroepsuitoefening.</p> <p>3.1.4: Ambitie thuisbasis: Docenten informeren ouders en/of andere belangrijke partijen over de ontwikkeling van onze leerlingen. Anderzijds weten belanghebbenden de school te vinden en weten zij hoe zij informatie kunnen krijgen.</p> <p>3.1.5: Ambitie ROC's: Binnen het Kompas College kunnen leerlingen zich richten op een entreeopleiding of deze verder afronden. Hierdoor wordt de kans op een succesvol vervolgtraject vergroot maar bovenal geeft dit een succes-ervaring, wat onze leerlingen niet vaak ervaren hebben.</p>
<p>Aanpak:</p>	<p>Om dit te realiseren is er bewustwording nodig bij alle medewerkers. Zowel docenten en groepsleiders moeten leren dat het 'onze' jongeren zijn waar we gezamenlijk verantwoordelijk voor zijn.</p> <p>Deze noodzaak moet door beide directies worden uitgewerkt, planmatig uitgezet, geborgd en beter gemonitord worden. De valkuil is om dit soort processen te snel los te laten. Een cultuurverandering vraagt echter vasthoudendheid en continuïteit. Gezamenlijk is er een plan van aanpak geschreven met betrekking tot dit doel. Het plan van aanpak zal verwerkt worden in het gezamenlijk beleidsdocument.</p>

³ Brief aan staatssecretaris, prof. dr. ten Dam, dec.2013

⁴ Meer kansen voor kwetsbare jongeren Onderwijsraad 2013

	<p>3.1.1. Ambitie voor directies: Er wordt een gezamenlijke pedagogische visie geformuleerd die richting geeft aan de benaderings- en handelwijze van alle personeelsleden. Beide organisaties borgen dit in hun PDCA-cyclus. Deze visie heeft haar weerslag op de gehele organisatie omdat dit in essentie over de visie op het primair gezamenlijk proces gaat.</p> <p>3.1.2. Ambitie voor een integraal doorlopend dagprogramma: Er wordt een visie (door de landelijke taakgroep in overleg met de beide ministeries) op een integraal doorlopend dagprogramma geschreven. Hierin staat de inhoud en het proces beschreven en maken beide directies keuzes m.b.t hun primair proces en personeelsinzet. De focus ligt specifiek bij de leerbehoefte van de leerling.</p> <p>Planning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie op integraal doorlopend dagprogramma maart 2015 • Projectplan I.D. dagprogramma per instelling juni 2015 • Start implementatietraject 1 augustus 2015 <p>3.1.3. Ambitie voor docenten: Er is een gezamenlijke pedagogische visie geformuleerd die groepsleiders en docenten verbindt. Alle medewerkers binnen de school en inrichting weten wat de gezamenlijke pedagogische visie en waarden zijn en handelen hier naar.</p> <p>3.1.4. Ambitie thuisbasis: Leerlingen hebben mensen in hun directe omgeving die belangrijk voor ze zijn. Dit kunnen ouders of andere verzorgers zijn. In de samenwerking met ouders of anderen ligt de sleutel tot succesvol terugkeren naar de maatschappij. Medewerkers van het Kompas College investeren in deze samenwerking door contact te zoeken en informatie te geven.</p> <p>3.1.5. Ambitie ROC's: Het Kompas college is op zoek naar een positieve, maatschappelijk betrokken samenwerkingspartner waarmee we examineringssafspraken kunnen maken. Zo ontwikkelen en borgen we de mogelijkheden voor onze leerlingen.</p>
<p>Effect:</p>	<p>De leerling ervaart een eenduidige bejegening door alle medewerkers binnen De Hartelborgt. Hierdoor voelt de leerling zich veilig en is er een klimaat gecreëerd waardoor de leerling kan ontwikkelen, leren en groeien. Er heerst een veilig en voorspelbaar leef- en leerklimaat binnen de school en inrichting De Hartelborgt.</p> <p>3.1.1. Ambitie voor directies: Kompas College en De Hartelborgt werken vanuit een eenduidig document m.b.t. de pedagogische visie. In het primair proces en middenmanagement zien we een eenduidige aanpak die rust, voorspelbaarheid en structuur biedt aan onze leerlingen.</p> <p>3.1.2. Ambitie voor een integraal doorlopend dagprogramma: Kompas College en de Hartelborgt werken vanuit een eenduidige document m.b.t. integraal doorlopend dagprogramma. Voor jongeren is het helder welke activiteit ze op welk moment krijgen en wat er van hen verwacht wordt. Deze eenduidige aanpak zorgt voor voorspelbaarheid en structuur.</p> <p>3.1.3. Ambitie voor docenten: Er ligt een gezamenlijke pedagogische visie die groepsleiders en docenten verbindt. Alle medewerkers kennen de gezamenlijke pedagogische visie en waarden en handelen hier naar.</p> <p>3.1.4. Ambitie thuisbasis: Leerlingen, ouders en verzorgers worden correct en tijdig geïnformeerd over de ontwikkeling van de leerling.</p> <p>3.1.5. Ambitie ROC's: Leerlingen ervaren dat het verblijf in De Hartelborgt op meerdere gebieden betekenisvol is geweest. Ze hebben geen achterstand in hun schoolloopbaan opgelopen en/of verlaten de inrichting met een diploma.</p>

3.2 Pedagogisch tact

Context:	Bovenstaande onderdelen geven aan dat goed onderwijs een breed en complex begrip is. Binnen het Kompas College vormt Pedagogische tact (gedefinieerd als 'op het goede moment het juiste doen, ook in de ogen van de leerling') een essentieel onderdeel. Het bestaat bij de gratie van het kunnen 'lezen' van leerlingen en in overeenstemming daarmee adequaat te handelen. Voor alle medewerkers is dit een moeilijke opgave. Het betekent om met tact en sensitiviteit in de klas te staan maar ook om zo leiding te geven. Het is geen discipline, geen leer, maar een ethiek van het omgaan met leerlingen. Het is werken, midden in de praktijk staan. Het is de taal voelen en woorden geven aan de directheid van je ervaringen. Het is die lastige situatie van vorige week met nieuwe ogen bezien. Naast een reflectieve houding vraagt dit ook om eerlijkheid en oprechtheid. (L. Stevens (1941) en M. van Manen (1942) hebben dit theoretisch kader uitgewerkt).
Doel:	<p>3.2.1. Ambitie MT/CvB: Het MT en het CvB van het Kompas College handelt vanuit een ethisch, sensitief en transparant kader dat in de ogen van de alle betrokkenen 'juist en goed' is. Er heerst een open en transparante sfeer waarin men van en met elkaar leert. Medewerkers ervaren een prettige, positieve en open leer- en werkklimaat.</p> <p>3.2.2. Ambitie docenten: Docenten (en bij voorkeur ook groepsleiders) handelen vanuit een ethisch, sensitief en transparant kader dat in de ogen van de leerlingen 'juist en goed' is. Er heerst een open en transparante sfeer waarin men van en met elkaar leert. Medewerkers ervaren een prettige, positieve en open leer- en werkklimaat.</p>
Aanpak:	<p>3.2.1. Ambitie MT/CvB en 3.2.2. Ambitie docenten: Iedereen die binnen het Kompas College werkt vindt het normaal en prettig dat er verdiepingsvragen gesteld worden en als we mogen uitleggen waarom we doen wat we doen. Hierdoor leren we met en van elkaar. Om dit te realiseren moet er een sfeer van veiligheid onder de MT en CvB leden zijn. Dit gaan we realiseren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een externe coach, die dit proces gaat begeleiden; - fouten mogen gemaakt worden, bij voorkeur leren we hier van; - teamleden hun emotie en gevoel te laten tonen als het om professionele vaardigheden gaat; - ons steeds weer bewust te zijn van onze kernwaarden en daarnaar te handelen.
Effect:	<p>3.2.1. Ambitie MT/CvB: Het MT en het CvB handelt vanuit een ethisch, sensitief en transparant kader dat in de ogen van alle betrokkenen 'juist en goed' is. Men bevraagt elkaar consequent op dit thema waardoor er een sfeer van samen leren heerst. Buitenstaanders ervaren een prettig en open leer- en werkklimaat.</p> <p>3.2.2. Ambitie docenten: Docenten (en bij voorkeur ook groepsleiders) handelen vanuit een ethische, sensitief en transparant kader dat in de ogen van de leerlingen 'juist en goed' is. Men bevraagt elkaar consequent op dit thema waardoor er een sfeer van samen leren heerst. Buitenstaanders ervaren een prettig en open leer- en werkklimaat.</p>

3.3 Kwaliteitszorg

Context:	Het verbeteren en in stand houden van de eigen kwaliteit is een belangrijke opdracht voor een school. Kwaliteitszorg betreft activiteiten die erop gericht zijn om de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren. Hoe het Kompas College naar goed onderwijs kijkt staat verwoord op blz. 6. De kwaliteitszorg van de school richt zich op de diverse beleidsterreinen en de samenhang ertussen. Binnen het Kompas College worden de aanwezige kwaliteiten zorgvuldig geborgd.
-----------------	--

	<p>Verbeteringen worden op een resultaatgerichte wijze aangepakt in een cyclus van plannen maken, uitvoeren, evalueren en bijstellen.</p> <p>Dit wordt vormgegeven door het werken met beleidsdocumenten. Daarnaast wordt zowel het schoolplan als het veiligheidsbeleid jaarlijks geëvalueerd. Wij hanteren hiervoor de PDCA- cirkel (plan- do- check- act). Bij kwaliteitszorg hanteren we de volgende vijf onderzoeksvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doet de school de juiste dingen? • Doet de school de dingen goed? • Hoe weten we dat? • Vinden anderen dat ook? • Wat doet de school met die wetenschap? <p>In onze school bedienen wij een doelgroep die constant in- en uit stroomt. Aan deze leerlingen leveren wij maatwerktrajecten (vanuit de uitstroomprofielen: dagbesteding, arbeid en vervolgonderwijs) hetgeen veel inzet en kwaliteiten vraagt van de medewerkers. Dit maatwerk professionaliseren en formaliseren we, waardoor we de opbrengsten beter in beeld krijgen en daar op kunnen sturen. Hiervoor willen wij gezamenlijke kaders vaststellen waardoor onze werk transparant en cyclisch toetsbaar wordt.</p> <p>Zie bijlage 4 voor een toelichting over de wijze van evaluatie binnen het Kompas College. In bijlage 5 wordt uitleg gegeven over de uitstroombestemming en de arrangementen.</p>
<p>Doel:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kwalitatief goed onderwijs • Een betrokken team dat kritisch reflecteert op eigen handelen en opbrengsten met als doel het leerrendement te verhogen en/of verbeteren. <p>We willen graag een permanente dialoog tussen belanghebbenden en onze school met als doel onze school en haar kwaliteit te verbeteren. Verantwoording afleggen is daarbij een vanzelfsprekendheid. Komen we daaraan tegemoet, dan krijgen we er sterke relaties en nuttige feedback voor terug.</p> <p>3.3.1: Ambitie leerlingvolgsysteem: Binnen het Kompas College hebben wij de uitstroombestemming, leerdoelen, vorderingen en talenten van leerlingen helder in beeld. Medewerkers registreren accuraat en in het leerlingvolgsysteem. De jongere weet waar hij/zij aan werkt en wat de persoonlijke leerdoelen zijn.</p> <p>3.3.2: Ambitie 4D-model: Binnen het Kompas College werken wij met schoolstandaarden. Hierdoor zijn wij snel in staat om leerlingen arrangementen aan te bieden die aansluiten bij hun cognitieve vaardigheden en onderwijsbehoeften.</p> <p>3.3.3: Ambitie leercyclus: Binnen het Kompas College werken we planmatige en cyclus. Zo kunnen wij het leerproces van de leerling goed volgen en inspelen op veranderingen. Met deze inzichten kunnen wij de ouders en de partners goed informeren.</p>
<p>Aanpak:</p>	<p>Voor het systematisch en cyclisch checken en evalueren van ons onderwijs gebruiken we de volgende instrumenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteit van ons onderwijs en de daarbij behorende doelen zijn scherp geformuleerd, realistisch en haalbaar. • Per periode van zes weken worden de opbrengsten per leerling geregistreerd. • Jaarlijks wordt, aan de hand van de onderwijskundige eindrapportages, de ontwikkeling van de leerlingen geëvalueerd. • Wij communiceren onze mogelijkheden en doelen met betrekking tot de kwaliteit van ons onderwijs op transparante wijze naar ouders, leerlingen, inrichting en andere betrokkenen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Door een evaluatie van de kwaliteit van het onderwijsproces; kwaliteit leren en onderwijzen (<i>deze checklist moet en zal ontwikkeld worden n.a.v. het volgende punt</i>). • Door middel van drie thema-avonden zal met de medewerkers een beleidsvormende definiëring ontwikkeld worden waardoor wij met elkaar een helder kader scheppen. De thema's zijn: wat is een goede les, wat is een goede docent en wat is een goede school? • Het uitvoeren van interne en externe kwaliteitsenquêtes. Bij deze onderzoeken worden ouders, leerlingen, medewerkers en groepsleiders van JJI De Hartelborgt bevroegt. <p>3.3.1: Ambitie leerlingvolgsysteem: Iedere medewerker is bekend met het leerlingvolgsysteem en kan hier mee werken. Niet iedere docent is hier trouw in. Door om de week een steekproef te nemen (actie zorg coördinator) en dit resultaat met de teamleden te delen willen we het belang en de noodzaak onderstrepen.</p> <p>3.3.2: Ambitie 4D-model: De zorg coördinator en de docentenbegeleider werken de beoogde standaarden uit met behulp van verbeterteams op onderdelen. Hierdoor zijn alle AVO-docenten betrokken bij het vaststellen van de standaarden en is de betrokkenheid groot. Docenten zijn vanaf stap 1 meegenomen in het proces. Met het team gaan we vast stellen wat een goede school, een goed team, een goede docent en een goede les is en waar moet het aan voldoen. Zo willen we op alle niveaus eigenaarschap en betrokkenheid creëren. Daarnaast hebben een standaard meetlat waarmee we elkaar kunnen meten en beoordelen. Dit moet de totale kwaliteit van het onderwijs ten goede komen.</p> <p>3.3.3: Ambitie leercyclus: Alle medewerkers kennen de leercyclus waarmee wij werken en docenten weten wat hun rol en taak is in iedere fase. Medewerkers leveren proactief en vanuit hun verantwoordelijkheidsgevoel de benodigde stukken aan.</p>
Effect:	<p>Het Kompas College neemt haar leerlingen, ouders, medewerkers, De Hartelborgt en andere belanghebbende uiterst serieus. Dit is terug te vinden in de wijze waarop wij de kwaliteit van ons onderwijs bepalen, bewaken, borgen en verbeteren. Onze school is steeds in dialoog met haar maatschappelijke omgeving. Het afleggen van verantwoording is een vanzelfsprekend onderdeel van ons handelen, in alle lagen van de school. Hierdoor zijn onze inspanningen op het gebied van kwaliteitsverbetering, effectief.</p> <p>3.3.1: Ambitie leerlingvolgsysteem: Binnen het Kompas College werken wij met een accuraat en gebruiksvriendelijk leerlingvolgsysteem. Informatie is snel beschikbaar.</p> <p>3.3.2: Ambitie 4D-model: Binnen het Kompas College hebben wij standaarden voor onze school vastgesteld. We hebben vastgesteld waar een goede school, een goed team, een goede docent en een goede les aan moet voldoen. Wij werken volgens deze standaarden.</p> <p>3.3.3: Ambitie leercyclus: Binnen het Kompas College is de planmatige leercyclus helder omschreven. Alle medewerkers leveren tijdig stukken aan in de context van deze cyclus en voelen zich hier verantwoordelijk voor.</p>

3.4 Trajectleren

Context:	<p>In de afgelopen jaren hebben wij onze doelgroep zien veranderen. Dit vraagt flexibiliteit van de school en haar medewerkers. Naast de reguliere leertrajecten zien we steeds meer kort-verblijvers binnen onze school. Dat betekent dat het verblijf in De Hartelborgt een onderdeel wordt in de ontwikkelketen, in het leven van een leerling. Concreet vraagt dit ook om kortdurende leertrajecten. Hoe geef je een leertraject van bijvoorbeeld vier weken betekenisvol vorm?</p>
-----------------	---

	<p>Anderzijds zien wij veel jongvolwassenen in onze school. Zij vragen om zeer praktijkgerichte leeropdrachten en zijn gericht op uitstroom arbeid. Als een jongere een toekomstkeuze heeft gemaakt, dan proberen wij daarbij aan te sluiten. Heeft hij geen keuze gemaakt dan proberen we vanuit een nul-meeting een perspectief op te stellen waarbij de mogelijkheid voor een vervolgopleiding voor staat.</p> <p>Als een jongere niet in staat blijkt om een onderwijsprogramma te volgen dan wordt het programma aangepast aan de cognitieve capaciteiten van de jongere.</p> <p>Door samenwerking met het praktijkonderwijs, ROC's, het bedrijfsleven en door aan te sluiten op de talenten van de jongere wordt het verwerven van een baan een haalbaar perspectief. Dit vormgeven vraagt andere, nieuwe competenties voor onze medewerkers.</p>
Doel:	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen ondervinden geen onderbreking in hun vervolgtraject ten gevolge van de korte trajectzorg. • Docenten weten hoe zij middels een passende didactische betekenisvol onderwijs kunnen bieden als zij kort in De Hartelborgt verblijven. • Binnen de samenwerkingsverbanden en onze samenwerkingspartners komen we tot overeenstemming met betrekking tot assessment en een portfolio. Hierdoor hoeven leerlingen geen dubbele onderdelen te doen. • Het OPP is voor en van de leerling. Het Kompas College als schakel in de keten zal het geldend OPP overnemen en weer doorgeven aan het vervolgtraject. Kennis en kunde wordt zo doorgegeven en blijft behouden. <p>3.4.1. Ambitie Kortverblijf: Iedere leerling krijgt binnen het Kompas College een passend, betekenisvol leertraject.</p> <p>3.4.2. Ambitie Adolescenten: De jong volwassen leerling krijgt binnen het Kompas College een passend, betekenisvol leertraject. Deze sluit aan bij de behoefte aan autonomie en competentie waardoor de zelfredzaamheid vergroot wordt. Hierdoor wordt de kans op succesvolle terugkeer in de maatschappij vergroot.</p>
Aanpak:	<p>Het Kompas College zal haar docenten beter toerusten m.b.t. de gestelde doelen en de didactische aanpak voor de kort verblijvende leerlingen. In 2016 zal men niet langer handelingsverleggen zijn qua didactische inhoud. Er zal een basistool ontwikkeld worden die als leidraad voor docenten kan dienen tijdens de eerste vier weken. Het Kompas College heeft een goede samenwerkingsrelatie met de aanpalende samenwerkingsverbanden. Samen met de verlatende school en/of het vervolgtraject zullen wij gezamenlijk een passend traject samenstellen. Wij realiseren een warme overdracht met vermelding van telefoonnummers en mailadressen. Wij willen vindbaar en zichtbaar zijn. De nadruk zal liggen op handelingsgerichte tips en tools voor de school/organisatie na ons.</p> <p>Indien er geen sprake is van een toelatende of vervolgschool dan zal er in samenspraak tussen het CvB (Commissie van Begeleiding), de gedragswetenschapper van De Hartelborgt en de gemeente gezocht worden naar een maatwerk traject.</p> <p>3.4.1. Ambitie Kortverblijf: Het Kompas College heeft voor iedere leerling een passend, betekenisvol leertraject waarbij we duidelijke keuzes maken op basis van onze expertise.</p> <p>3.4.2. Ambitie Adolescenten: Het Kompas College heeft voor deze doelgroep een passend, betekenisvol leertraject. Deze sluit aan bij de behoefte aan autonomie en competentie.</p>
Effect:	<p>De leerling heeft geen hinder van zijn (korte) opname en kan zijn eigen leer- onderwijs traject volgen zonder onderbreking of oponthoud.</p> <p>3.4.1. Ambitie Kortverblijf: De leerling die kort geplaatst wordt binnen JJI De Hartelborgt kan met zijn schoolloopbaan tijdens en na het verblijf verder gaan.</p>

	<p>Het Kompas College wil een passend, betekenisvol leertraject aanbieden op basis van haar expertise.</p> <p>3.4.2. Ambitie Adolescenten: Binnen het Kompas College krijgt de jong volwassen leerling een leertraject aangeboden dat hem boeit en waarvoor de leerling zich wil inzetten. Het vergroot zijn zelfredzaamheid waardoor deze leerlingen een leeftijd adequate benadering ervaren.</p>
--	--

3.5 Digitalisering

Context:	<p>De digitalisering valt niet meer weg te denken uit onze informatie maatschappij. Ze speelt een rol bij alle aspecten van ons dagelijks leven, studie, werk en vrije tijd. Dit geldt ook voor onze leerlingen. De intensiteit hiervan zal de komende jaren alleen maar toenemen. Door vergaande digitalisering zal het onderwijs verrijken en beter aansluiten bij de leefwereld van de leerling. Waar mogelijk en zinvol wordt onderwijs digitaal aangeboden. Deze moet bijdragen aan de samenhang in onderwijsactiviteiten. Belangrijk daarbij is aandacht voor de vele keuzes die leerlingen hebben middels de digitale hulpmiddelen.</p> <p>In die digitale wereld schuilt echter ook een risico voor onze doelgroep. Werkelijkheid en fantasie zijn soms lastig te scheiden. Hierin ligt een grote taak voor onze school. Er wordt gewerkt aan diverse vaardigheden die van pas komen in het dagelijks leven. 'Leren met behulp van ICT' staan hierbij centraal. Een groot deel van de huidige schriftelijke leermiddelen zullen op korte termijn vervangen zijn door digitale leermiddelen.</p> <p>Digitale leermiddelen kunnen, indien zij goed begeleid worden en juist worden ingezet, onze leerlingen tot hogere prestaties uitdagen. Zowel het starten met leren als het vasthouden van de concentratie worden door digitale leermiddelen gestimuleerd. Voor de ICT infrastructuur verwijzen we u naar 5.4.</p>
Doel:	<p>3.5.1: Ambitie kennis leerlingen: Onze leerlingen zijn mediawijs en maken gebruik van ICT om hun leerdoelen te bereiken. Leerlingen leren hoe zij betrouwbare sites kunnen herkennen.</p> <p>3.5.2: Ambitie leerstofaanbod: Onze leerlingen krijgen een groot deel van hun leerstof aangeboden via de digitale leerweg. De digitale leerweg dient ter ondersteuning bij het bieden van maatwerk per leerling. Docenten zijn vaardig op het gebied van ICT. Zij zijn hiervoldoende in geschoold en ervaren de digi -borden als een meerwaarde voor hun lessen.</p>
Aanpak:	<p>De kennis van de mogelijkheden van afstandsonderwijs en de digitale leeromgevingen vergroten en docenten hierin (indien nodig) scholen.</p> <p>3.5.1: Ambitie kennis leerlingen: Onze leerlingen zijn mediawijs en maken gebruik van ICT om hun leerdoelen te bereiken. In alle AVO- lokalen zijn twee PC's voor leerlingen geïnstalleerd.</p> <p>3.5.2: Ambitie leerstofaanbod: Door middel van training, bezoek aan beurzen en het bijhouden van vakliteratuur, proberen wij onze kennis met betrekking tot het digitale leren up-to-date te houden.</p> <p>Daarna volgt de inrichting van een ELO inclusief digitale toetsing. Ondersteuning en scholing bij het werken met de ELO.</p> <p>Onze leerlingen gebruiken de digitale mogelijkheden om hun kennis en vaardigheden te vergroten. De digitale leerweg dient ter ondersteuning bij het bieden van passend onderwijs aan onze leerlingen.</p>

Effect:	<p>Leerlingen van het Kompas College kunnen hun weg vinden op de digitale netwerken. Docenten ondersteunen dit proces professioneel en met kennis van zaken. Door een sluitende aanpak van rapportage en registratie heeft het Kompas College steeds de vinger aan de pols met betrekking tot de (schoolse) ontwikkeling van haar leerlingen.</p> <p>3.5.1: Ambitie kennis leerlingen: Onze leerlingen zijn mediawijs en gebruiken ICT om hun leerdoelen te bereiken.</p> <p>3.5.2: Ambitie leerstofaanbod: Onze docenten bieden de leerlingen lesstof en werkvormen veelal digitaal aan en deze aanpak sluit aan bij de competenties van werknemers van morgen.</p>
----------------	--

4 Onze medewerkers

Onze medewerkers vormen samen het belangrijke fundament van onze school. Dat is een voorrecht maar ook een verantwoordelijkheid. Een school kan alleen goede onderwijskwaliteit bieden als de medewerkers gemotiveerd, deskundig en op de leerlingen gefocust zijn. Enerzijds willen wij als school de beste docenten interesseren en binden om zo het beste onderwijs voor onze leerlingen te realiseren. Anderzijds willen we onze werknemers zodanig ontwikkelen en opleiden dat zij hun talenten volledig kunnen benutten. Want kwalitatief goed onderwijs gaat over het gedrag van de man of vrouw voor de klas. Maar ook over het voorbeeld gedrag van het onderwijs ondersteunend personeel, het CvB en het MT. Samen willen we onze expertise verder ontwikkelen. Daarom zullen de komende vier jaar in het teken van ontwikkelen en professionaliseren staan.

De afgelopen tien jaar kenmerken zich door veel wisselingen binnen het schoolteam. Deze veranderingen zijn de sfeer en het werkplezier niet altijd ten goede gekomen. Wat zichtbaar is binnen het team is dat men niet gewend is om professionele vragen te stellen aan elkaar. Het onderwerp 'leraar zijn' is een onderwerp waar niet veel aandacht aan werd besteed. En dat is jammer, voor alle betrokkenen. Wat alle docenten tezamen herbergen een enorme bron van kennis en kunde. Dat moet veel meer naar buiten komen en gedeeld worden met elkaar. Daarom hebben we in schooljaar 2014- 2015 maximaal ingezet op de versterking van de basiscompetenties en vertrouwen hebben in elkaar als professionele leergemeenschap. Hier doel hiervan is uiteraard hoogstaand onderwijs maar vooral ook werkplezier!

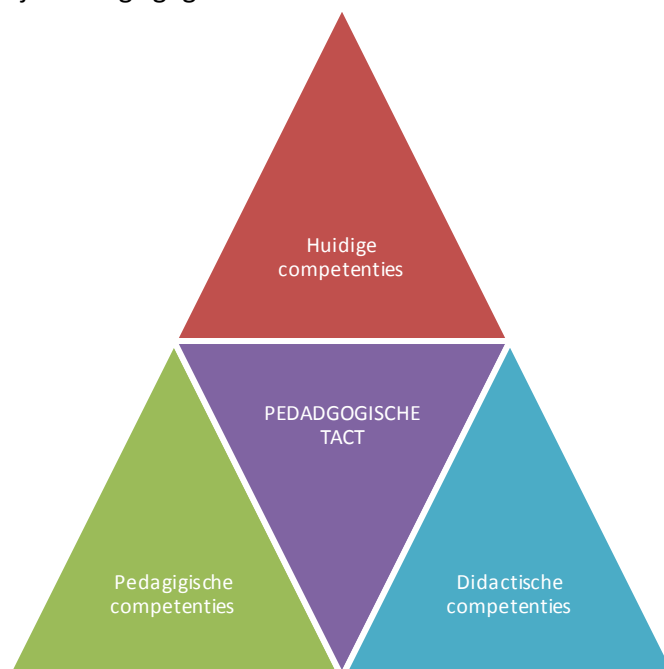
Een goede docent binnen het Kompas College beschikt over de juiste lesbevoegdheid. Daarnaast beschikt men over een grote variëteit aan werkvormen, didactische vaardigheden en beschikt men over pedagogisch tact. Pedagogische tact bij een goede docent is zichtbaar door de volgende centrale begrippen:

- bewustwording;
- gevoeligheid voor de leerling;
- handelen vanuit volle aandacht (voor de leerling);
- een context van veiligheid;
- een cultuur van (zelf)vertrouwen en vertrouwen in de ander;
- het innemen van een groter perspectief en het perspectief van de ander;
- wederzijdse responsiviteit en onvoorwaardelijke steun.

Samenvattend reageert de pedagogisch tactvolle docent niet zozeer vanuit zijn *eigen perspectief* – wat begrijpelijk is, want de docent is zijn eigen instrument – en vanuit de opvattingen of goede bedoelingen die hij heeft, maar ageert hij vooral pedagogisch vanuit het *perspectief van de leerling*. Dit illustreert gelijk de paradoxale rol van de docent. Van hem wordt enerzijds verwacht een goede – en dus persoonlijke – relatie op te bouwen met de leerlingen, anderzijds handelt hij als pedagogisch professional en niet als privépersoon. Van de docent wordt verwacht beide aspecten in zichzelf te realiseren; voldoende nabijheid voor het persoonlijke contact en de relatie, maar daarbij tegelijkertijd continu handelend vanuit de inherent pedagogische verantwoordelijkheid. Pedagogische tact in praktische zin betekent dat de docent continu het perspectief van de leerling(en) inneemt en tegen oude gewoontes ingaat die volledig bewustzijn belemmeren. Externe attributies (het toeschrijven van oorzaken aan uitsluitend externe factoren) – wat een expliciet onderdeel van het ontwikkeltraject vormt – maar ook het hebben van verwachtingen, hoe goed bedoeld dan ook, en opvattingen zijn daarvan voorbeelden. Uit de vele verhalen van de bij het ontwikkeltraject betrokken docenten blijkt namelijk keer op keer dat verwachtingen of goede bedoelingen in de praktijk weinig productief bleken te zijn.

Het Kompas College neemt bovengenoemde kennis ter harte omdat we hier in geloven. Dit is de leidraad die wij naast de wettelijke kaders meenemen in het profiel van onze medewerkers. Om zowel de organisatieontwikkeling, teamontwikkeling als de individuele ontwikkeling in kaart te brengen hanteren wij onderstaande afbeelding. Op basis van het functioneren van een medewerker gaan we vanuit wederzijdse afstemming het ontwikkelprofiel bespreken en vaststellen. Het versterken en/of uitbouwen van de huidige competenties hoort hierbij maar ook coaching of een opleiding volgen kan hieruit voort komen.

In bijlage 6 worden cijfermatige gegevens over onze medewerkers vermeld.



Figuur B. Uitgangsprincipes ontwikkelprofiel medewerkers.

4.1 Werkplezier

Context:	Het werken binnen een gesloten setting is anders dan werken op een reguliere school. Het anders maar niet perse moeilijker. Ook de doelgroep is niet per definitie moeilijker dan op een gemiddelde Rotterdamse praktijkschool. Wel werken we met een concentratie van jongeren die problemen, moeilijkheden en stress ervaren. Het belangrijkste is het beeld dat je van de leerling hebt of vormt. Zijn medewerkers zich bewust van dit interne mechanisme? Durven we dit te bespreken met elkaar? Het is van het grootste belang om het werk (onderwijs) uiterst serieus te nemen, om jezelf als mens mag je wel eens lachen. Daardoor voorkom je dat alles zwaar en moeilijk vinden en dat je dit ook zo gaat ervaren. Onderwijs is superleuk! Je verrijkt de leerlingen, de collega's maar ook jezelf! Dat is toch een perfecte combinatie?!
Doel:	4.1.1 Ambitie werkplezier: De medewerkers van het Kompas College zijn trots op hun school en het werk dat zij verrichten. Zij voelen en ervaren dat zij ertoe doen. De sfeer is prettig en positief en dit wordt door de leerlingen, ouders en medewerkers van De Hartelborgt ook zo ervaren.
Aanpak:	4.1.1 Ambitie werkplezier: Binnen het Kompas College investeren we in mentale weerbaarheid. Hierbij gaat het over communicatie, gedrag en jou beeld van de wereld. Deze dingen delen we met elkaar maar creëert ook een bewustwording. Daarbij hoort relativeringsvermogen en dingen in perspectief zien. Al deze

	<p>elementen dragen er toe bij dat een docent, stevig en bewust voor de klas kan staan. Successen van docenten en/of leerlingen viert wij. Hierdoor maken we de resultaten belangrijk en leren we te genieten van de inspanning die we als team gedaan hebben voor onze leerlingen.</p> <p>Binnen het Kompas College heerst een professionele werksfeer. Daar maakt het gebruik maken van ieders en elkaars humor deel van uit. Zet het in, gebruik dit. Samen lachen mag een belangrijke competentie van het medewerkers team worden. Als dingen niet lopen zoals je het had verwacht of gehoopt dan zijn er twee keuzes. Deze verwachtingen koesteren en vasthouden of mee gaan met de werkelijkheid, hoe vervelend die soms ook is. Bewust omgaan met je eigen verwachtingen is dus belangrijk in relatie tot het opbouwen van frustratie of teleurstelling. Maak dit bespreekbaar met elkaar. Deel die gevoelens. Intervisie leent zich goed voor overleg vanuit dit thema. Intervisie is mogelijk voor alle medewerkers die dit graag willen doen. Je leert over/van jezelf en je collega's. Alleen vanuit die open houding en behoefte aan ontwikkeling kun je hier aan deelnemen.</p>
Effect:	4.1.1 Ambitie werkplezier: Een goed functionerende school met blije medewerkers en leerlingen.

4.2. Gedrag

Context:	<p>Als we uitgaan van de stelling dat het Kompas College een professionele leergemeenschap is, dan kunnen we hier een aantal gemeenschappelijke kenmerken benoemen (Vermeulen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van werk oriëntatie naar oriëntatie op leren; • Van werkafspraken naar gezamenlijke leerdoelen; • Van werkroutine naar meerdere leervormen en leerbronnen; • Van een gesloten gemeenschap naar een open cultuur met respect, gelijkwaardigheid en vertrouwen; • Van papieren document naar visieontwikkeling; • Aanjagers voor continu leren; • Tijd en ruimte voor dialoog en interactie; • Leiderschap. <p>Als we ook de uitgangspunten vanuit het pedagogisch tact meenemen dan zijn er veel verwachtingen. Verwachtingen over waar we met elkaar naar toe gaan, welke vaardigheden en gedrag hoort daar dan bij? Welke gedeelde normen en waarden hebben wij als professionals? Wat mogen we van elkaar als collega's vragen en verwachten? In het beantwoorden van deze vragen moeten we tijd en energie gaan investeren. In elkaar investeren zodat uiteindelijk onze leerlingen hier beter van worden, doordat ons onderwijs beter wordt. Hoofdstuk 3 sluit hier inhoudelijk goed bij aan.</p>
Doel:	4.2.1. Ambitie: Binnen het Kompas College weten de medewerkers welk gedrag er van hen verwacht wordt. Deze verwachtingen zijn helder omdat we deze met elkaar hebben verwoord en besproken. Hierbij ligt de focus op de ontwikkeling van onszelf als professional en als team in zijn geheel.
Aanpak:	<p>4.2.1. Ambitie: De vier belangrijkste leeractiviteiten om deze doelstelling te realiseren zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflecteren op de eigen lespraktijk; Feedback vragen: Feed-up, feedback en feed forward; Innovatief gedrag: Nieuwe ideeën bedenken, promoten en implementeren; Kennis delen. <hr/> <p>De inzet en motivatie om dit te ontwikkelen bij jezelf is de belangrijkste stap.</p>

	<p>Daarnaast moet je uit je comfortzone willen en durven stappen. Zo vraag je liever feedback aan je maatje dan aan een collega 'waar je niets mee hebt'. De vraag is met welk resultaat wil je naar huis gaan en wat wil je leren? Daar is dus lef voor nodig. Vanuit het MT willen we vooral veiligheid en een positieve open sfeer creëren waardoor we medewerkers uitnodigen om samen te leren en te ontwikkelen. Hier worden intervisie bijeenkomst voor georganiseerd. Daarnaast is er de kenniskring 'Ontwikkelen' die maandelijks een digitaal bulletin uitbrengt met nieuws over onderwijs. Het is vooral de bedoeling dat medewerkers hierover met elkaar in gesprek gaan. Als laatste worden medewerkers aangemoedigd en gestimuleerd om zich te richten op persoonlijke ontwikkelingen. De schoolleider heeft een belangrijke rol bij het ontwikkelen naar een professionele leergemeenschap. Hij verbindt, ondersteunt, geeft richting en bewaakt het proces.</p>
Effect:	<p>4.2.1. Ambitie: Een professionele leergemeenschap waar leren leuk en uitdagend is, waar men kan lachen, fouten mag maken, nieuwe dingen wil uitproberen en waar we elkaar meenemen in onze innovaties om zo het beste onderwijs voor onze jongeren mogelijk te maken.</p>

4.3 Scholingsplan

Context:	<p>Ontwikkelen en leren zoals bij 4.2 benoemd staat is niet een geheel vrijblijvende keuze. Het ambitieniveau ligt hoog en de eisen die we aan medewerkers stellen ook. Vanuit het verleden lijkt het erop dat er niet veel aandacht is geweest voor ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast is er een onlogische opbouw in het team qua deskundigheid en vakdocenten. Dit moet hersteld worden zodat er een basisstandaard voor het Kompas College komt waar iedere medewerker aan moet voldoen.</p> <p>De eerste indicator is uiteraard een Pabo opleiding, een lesbevoegdheid. Als we nu naar de letter van de wet kijken dan is het hebben van een Pabo opleiding een vereiste in het PO. Daarmee wordt gelijk het eerste hiaat zichtbaar. Er zijn redelijk veel onbevoegde docenten, tweedegraads docenten en Pabo-geschoolde docenten. Dit is niet conform de huidige wetgeving.</p> <p>De tweede indicator is het functioneren in de klas. De derde indicator is het gedrag van de docent.</p> <p>Deze indicatoren vormen het uitgangspunt voor de ontwikkelgesprekken die per individuele medewerker gehouden zal worden. Op basis van deze input is het scholingsplan geschreven.</p>
Doel:	<p>4.3.1. Ambitie: Het Kompas College heeft krachtige en gepassioneerde medewerkers en docenten in dienst die de ambitie van het Kompas College: hoogstaand onderwijs willen en kunnen garanderen. Niet voor het Kompas College maar voor onze leerlingen en voor ons eigen meesterschap!</p>
Aanpak:	<p>4.3.1. Ambitie: om de gestelde doelen te kunnen behalen hebben we de volgende aanpak gekozen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitgaande van de huidige wetgeving is de Aloysius Stichting aan het onderzoeken welke docenten geschoold moeten worden. • Er is een scholingspartner uitgezocht bij wie deze docenten de Pabo-opleiding gaan doen. • Er is een scholingsplan geschreven waarin per medewerker onderzocht is welke competenties en vaardigheden gewenst en/of noodzakelijk zijn. Dit sluit per docent aan op het huidige opleidingsniveau en het huidige functioneren.
Effect:	<p>4.3.1. Ambitie: Leerlingen die bij het Kompas College les krijgen, krijgen kwalitatief goed onderwijs.</p>

4.4 Ziekteverzuim

Context:	<p>Het ziekteverzuim op het Kompas College is bijzonder hoog. Het gaat over een deel van het team dat regelmatig, vaker ziek is dan andere medewerkers. De belangrijkste vraag hierbij is; hoe komt dat?</p> <p>Het ziekteverzuim zorgt ervoor dat de medewerkers die minder ziek zijn, vaker de lessen op moeten vangen. Hierdoor ontstaat er weer een andere disharmonie in het team. Er moet voorkomen worden dat er een vicieuze cirkel ontstaat.</p>
Doel:	4.4.1 Ambitie: Binnen de Aloysius Stichting ligt het ziekteverzuim op 5,5%. Het doel voor het Kompas College ligt op 7,5% in 2016 en 6,5% in 2018.
Aanpak:	<p>4.4.1 Ambitie: Om ervoor te zorgen dat het gestelde doel bereikt wordt zullen de volgende acties uitgezet worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Scholing</u> (zie 4.3) Docenten zijn voldoende toegerust voor hun vak waardoor niemand overvraagd wordt op welk deelgebied van het leraar zijn. • <u>Gedrag</u> (zie 4.2) Docenten maken hun gevoel en emoties met betrekking tot hun professie onder woorden en praten hier over. Om zich verder te ontwikkelen en de interne deskundigheid verder te ontwikkelen zijn er intervisie bijeenkomsten. • <u>Gebouw</u> (zie 5.3) Docenten werken in een gezond gebouw. • <u>RI&E</u> (zie 5.4) Docenten werken in een gezonde leer- en werkomgeving. • <u>Veiligheid</u> (zie 5.6) Docenten ervaren veiligheid in zichzelf, hun collega's en hun werkomgeving. • Aloysiusstichting breed wordt er een gezondheids- en vitaliteitsbeleid ontwikkeld.
Effect:	4.4.1 Ambitie: Het Kompas College is een gezonde school. Er is een acceptabel percentage lesuitval wegens ziekte. Dit is onder de 6% op jaarbasis.

5 Onze bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van een school bevat verschillende onderdelen. De bedrijfsvoering vormt de basis rondom onze werkprocessen. Onze middelen willen we verstandig, efficiënt en doelmatig inzetten zodat de school en haar medewerkers zich verder kan ontwikkelen.

5.1 Financiën

Context:	De Aloysius Stichting en het Kompas College wil financieel gezond zijn om zo continuïteit te kunnen bieden maar ook om haar ambities Zie 5.1.
Doel:	5.1.1: Ambitie financiën: We hebben een transparant systeem waarbij financiën in relatie staan tot uit te voeren taken en werkzaamheden, ondersteund door financieel- en planningsbeleid.
Aanpak:	Binnen de Aloysius Stichting kennen we een duidelijke financiële planning en systematiek. Inmiddels kent iedereen deze systematiek en werkt hiermee. Op procesniveau loopt dit allemaal goed. Op inhoudsniveau is het belangrijk dat er een goed meerjarenplan gemaakt wordt m.b.t. het gebouw en de apparatuur. Op onderdelen is dit er wel maar niet als compleet geheel. Deze meerjarenplan zal op 1 april 2015 gerealiseerd zijn waardoor we binnen de context van dit schoolplan de werkzaamheden kunnen uitvoeren. 5.1.1.: Ambitie financiën: We hebben een transparant systeem waarbij financiën in relatie staan tot uit te voeren taken en werkzaamheden, ondersteund door financieel- en planningsbeleid.
Effect:	5.1.1: Ambitie financiën: Het Kompas College is in financial control en kan haar inkomsten en uitgave goed overzien, investeren en besteden aan goed onderwijs.

5.2 Medezeggenschap

Context:	Medezeggenschap draagt bij aan het slagen van goed onderwijs en het realiseren van een goede onderwijsorganisatie. Het “meedenken en meedragen” wordt gestimuleerd. Als school hechten wij aan de goede relatie met de MR. De medezeggenschapsraad (MR) heeft ten aanzien van bepaalde beleidsbeslissingen en documenten instemmingsrecht en adviesrecht. De rechten zijn bij wet geregeld en vastgelegd in het medezeggenschapsreglement. Belangrijke beslissingen die de schoolleiding wil nemen, moeten worden voorgelegd aan de MR. De schoolleiding luistert naar de argumenten die de MR naar voren brengt en weegt deze mee in het uiteindelijke besluit. Aldus oefent de MR belangrijke invloed uit op de gang van zaken op school. De MR bestaat uit drie personeelsleden. In feite is de MR een soort ondernemingsraad van de school. Daarmee is de MR dé spreekbuis van personeelsleden en dus cruciaal voor de openheid binnen de school. De MR is de plek voor meedenken, adviseren en meebeslissen. Door de korte plaatsingsduur is het voor onze school niet mogelijk om ouders deel te laten nemen in de MR. De stem van de jongeren in de MR wordt meegenomen uit het overleg met de jongerenraad, waar ook de directeur onderwijs aan deelneemt.
Doel:	5.2.1: Ambitie MR: De huidige MR wil een gedegen plan hebben waarin duidelijke communicatie beschreven staan zodat informatie kan worden verstrekt, feedback wordt gevraagd en gegeven voor en door MR, Team, OOP en management.
Aanpak:	5.2.1: Ambitie MR: Doel smart uitgewerkt: De Mr zorgt voor een duidelijke jaaragenda waarbij er vaste vergadermomenten zijn voor de MR, MR en team en OOP, MR en Management zodat het voor iedereen duidelijk is wat de rol van de MR

	<p>is, er ruimte is voor vragen, uitleg en overleg. Dit plan zal in april 2015 af zijn en daarna geïmplementeerd kan worden door de MR.</p> <p>Voor december 2015 zal de MR feedback aan alle partijen vragen waarin nog ruimte is om verbeteringen aan te brengen zodat de MR nog beter kan functioneren.</p>
Effect:	<p>5.2.1: Ambitie MR: Het Kompas College heeft een functioneel werkende MR die daadwerkelijk door alle medewerkers gedragen wordt.</p>

5.3 Gebouw

Context:	<p>Het gebouw waar het Kompas College is gehuisvest wordt verhuurd door JJI De Hartelborgt. Zij huren het gebouw weer van de rijksgebouwendienst (RGD). Dit is een hiërarchische constructie die vertragend en langzaam werkt.</p> <p>Er is behoorlijk veel achterstallig onderhoud aan de technische staat van de vaklokalen. Daarnaast zijn de AVO lokalen erg klein en berekend op vijf leerlingen per lesgroep. Dit levert veel organisatorische en/of financiële problemen op. Op basis van deze problemen heeft de sectordirecteur (in samenspraak met de huisvesting coördinator van de Aloysius Stichting) alle leslokalen afgekeurd.</p> <p>Beide directies zijn zich bewust van de gedeelde verantwoordelijkheid en hier kunnen op uitvoeringsniveau afspraken over gemaakt worden. Wel is de noodzaak nijpend om dit probleem ook op directieniveau (lees structureel!) opgelost te krijgen. Als je onze huisvesting afzet tegen de Aloysiusstandaarden Huisvestingsvisie (vastgestelde richtinggevende uitspraken) dan voldoen de leslokalen niet of minimaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Onderhoudsniveau - Goed en gezond binnenklimaat - Duurzaamheid - Functionaliteit - Akoestiek en daglicht - Uitstraling en flexibiliteit <p>Vanuit de Aloysius koers 2012-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De ontwikkeling van de leerling staat centraal: een ordening op activiteiten; - De omgeving is levensecht, betekenisvol en daagt de leerlingen uit; - Huisvesting maakt onderwijs op maat van de vraag van de leerling mogelijk en is praktijkgericht; - Synergie op inhoud en ruimte.
Doel:	<p>5.3.1: Ambitie huisvesting: Het Kompas College leert en werkt in een gezonde school. De school is gehuisvest in leslokalen die voldoen aan het aanleren van de competenties en vaardigheden die leerlingen in de toekomst nodig hebben. Dat betekent praktijkgericht (arbeid en beroepsgericht), zelfstandig werken, interne stages en actuele leermiddelen.</p> <p>5.3.2: Ambitie onderhoud: Het achterstallig onderhoud is weggewerkt en de school is klaar om de komende vier jaar op een verantwoorde, gezonde en veilige manier haar onderwijs te verzorgen.</p>
Aanpak:	<p>5.3.1: Ambitie huisvesting: Het Kompas College leert en werkt in een gezonde school. De school is gehuisvest in leslokalen die voldoen aan het aanleren van de competenties en vaardigheden die leerlingen in de toekomst nodig hebben. Dat betekent praktijkgericht (arbeid en beroepsgericht), zelfstandig werken, interne stages en actuele leermiddelen. Dit bereiken we door veelvuldig overleg met De Hartelborgt over de leslokalen qua toewijzing ruimtes, de vierkante meters, luchtverversing en het onderhoud. Er ligt een meerjarenbegroting waarin het in pandige onderhoud (dus onderhoud binnenin de leslokalen) is opgenomen. Hier moet de technische infrastructuur en apparatuur nog aan toegevoegd worden.</p>

	5.3.2: Ambitie onderhoud: Het achterstallig onderhoud is weggewerkt en de school is klaar om de komende vier jaar op een verantwoorde, gezonde en veilige manier haar onderwijs te verzorgen. Dit bereiken we door een plan van aanpak in pandig onderhoud waardoor de achterstanden planmatig wordt weggewerkt.
Effect:	5.3.1: Ambitie huisvesting: Het Kompas College leert en werkt in een gezonde school. De school is gehuisvest in leslokalen die voldoen aan het aanleren van de competenties en vaardigheden die leerlingen in de toekomst nodig hebben. 5.3.2: Ambitie onderhoud: Docenten en leerlingen van het Kompas College werken en leren in een prettige en gezond klimaat en omgeving.

5.4 RI&E

Context:	De CAO voor het PO vereist dat de RI&E eens per vier jaar wordt uitgevoerd. Zowel de uitgevoerde RI&E als het plan van aanpak moet getoetst te worden door de arbodienst. De adviezen van de arbodienst worden overgenomen en uitgevoerd. Ná instemming van de personeelsgeleding van de MR wordt het plan van aanpak uitgevoerd. De schooldirectie is verantwoordelijk voor het plan van aanpak. Op het niveau van de Aloysius Stichting is er een ARBO-coördinator aangesteld. Binnen het Kompas College hebben wij een preventiemedewerker aangesteld. De medewerker met preventietaken (preventiemedewerker) is degene die dit proces coördineert en bewaakt. Minimaal eens per jaar evalueert u de totale voortgang van het plan van aanpak. Ná vier jaar wordt de RI&E opnieuw uitgevoerd, en zullen de oorspronkelijke verbeterpunten (veelal) zijn verdwenen. Door deze werkwijze ontstaat de RI&E-cyclus die ervoor zorgt dat het verbeteren van arbeidsomstandigheden een permanent aandachtspunt blijft. Op dit moment zit het Kompas College op stap 2.		
Doel:	5.4.1. Ambitie RI&E: Een veilige en gezonde leer- en werkomgeving voor leerlingen en docenten.		
Aanpak:	5.4.1. Ambitie RI&E: Het plan van aanpak, dat voortvloeit uit de RI&E, is hét middel waarmee we de knelpunten concreet gaan aanpakken. Ieder onderdeel uit het plan van aanpak bestaat uit de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Hoe wordt het aangepakt? • Wie pakt het aan? Wie is verantwoordelijk? • Hoeveel mag het kosten? • Wanneer is het klaar? • Hoe gaan we het evalueren? 		
	Arbobeleid-cyclus	Wat?	Wie?
	Stap 1: Arbobeleid of arbobeleidsplan (= Willen)	Formuleren doelstellingen op het gebied van Arbo, verzuim en re-integratie.	Bevoegd gezag (Arbo coördinator). Instemming van de personeelsgeleding van de (G)MR
	Stap 2: RI&E (= Weten)	Uitvoeren van Arbomeester2-RI&E (inclusief toegang tot Arbo deskundigen).	Bevoegd gezag (schooldirecteur en/ of preventiemedewerker). RI&E ter toetsing voorleggen aan de arbodienst.
	Stap 3: Plan van aanpak (= Wegen)	Keuze maken uit knelpunten en formuleren van verbeterpunten.	Bevoegd gezag (schooldirecteur en/of preventiemedewerker). Plan van aanpak ter toetsing voorleggen aan de arbodienst. Personeelsgeleding van de MR heeft instemmingsrecht over (gewijzigd) plan van aanpak.
			Wanneer? Afhankelijk wensen/omstandigheden. Minimaal 1 jaar; voor de Quickscan per 1 x per twee jaar. Doorlopend aandacht, minimaalste 1 jaar aanpak grond van e

	Stap 4: Uitvoeren maatregelen uit plan van aanpak (= Werken)	Daadwerkelijk uitvoeren van de verbeterpunten	Allen die genoemd worden in het plan van aanpak. Preventiemedewerker en Arbocoördinator bewaakt het proces van de uitvoering van het plan van aanpak.	Doorlopend
	Stap 5: Evaluatie maatregelen uit het plan van aanpak (= Waken)	Kijken naar de totale voortgang van de verbeterpunten uit het plan van aanpak.	Bevoegd gezag (schooldirecteur en/of preventiemedewerker).	Tenminste jaar.
Effect:	5.4.1. Ambitie RI&E: Alle onveilige situaties zijn uit de school verwijderd en/of verholpen waardoor men gezond, veilig en met plezier kan werken en leren binnen het Kompas College.			

5.5 ICT

Context:	<p>Binnen het Kompas College willen wij leerlingen voorbereiden op het werken voor de toekomst. Dit doen we door een passend en actueel leerlandschap in te richten. ICT maakt daar onderdeel van uit. Dat geldt ook voor onze medewerkers. Een goed werkend en functionerend netwerk is essentieel om deze doelstellingen te realiseren.</p> <p>Voorheen was de wet- en regelgeving vanuit Justitie dwingend en beperkend. Tegenwoordig kijkt men bij Justitie anders tegen deze innovaties aan waardoor er meer mogelijk is. Maar het betekent wel dat onze huidige infrastructuur zeer gedateerd is. Gelukkig hebben we nu wel de kans om mee te ontwikkelen zodat we echt passend onderwijs kunnen bieden.</p> <p>Een bijkomstig nadeel van werken in een gesloten kader is dat een aantal processen vanuit het onderwijs niet naadloos aansluiten bij de werkprocessen. Zo speelt de grote omloopsnelheid voor een enorme administratieve last voor alle medewerkers, docenten en administratieve medewerkers. Want, wij voeren dezelfde administratieve handelingen uit voor een leerling die drie weken komt, als voor degene die twee jaar blijft. En daar worden we (financieel) niet voor gefaciliteerd, het onderwijssysteem is ingericht voor het verblijf per schooljaar.</p> <p>Een langgekoesterde wens is om het OPP en het handelingsplan van De Hartelborgt in één digitale omgeving te kunnen bewerken en vormgeven. Tot op heden is dat niet gerealiseerd. Omdat dit op ministerie niveau ligt is het niet op schoolniveau in de vorm van een ambitie vertaald.</p>
Doel:	<p>5.5.1: Ambitie docenten: Het Kompas College beschikt over een goed werkend ICT systeem waardoor medewerkers zich optimaal kunnen focussen op hun kerntaken.</p> <p>5.5.2: Ambitie leerlingen: Binnen het Kompas College werken leerlingen aan en met leermiddelen die hen helpen en voorbereiden op de toekomst.</p> <p>5.5.3: Ambitie administratie: De administratieve ballast is zoveel mogelijk beperkt, waardoor medewerkers zich optimaal kunnen focussen op hun kerntaken. Er wordt gewerkt met een duidelijke en eenduidige systematiek.</p>
Aanpak:	<p>De eerste grote stap is het aanleggen van een moderne infrastructuur (extern). Hiervoor is het aanleggen van een glasvezelnetwerk onontbeerlijk. De tweede stap is het aanleggen van een draadloos, zeer goed beveiligd netwerk binnen De Hartelborgt (intern). Met zijn dikke stalen deuren en muren vraagt dit extra inspanning.</p> <p>De derde stap is het aanschaffen van goed werkende apparatuur voor docenten en leerlingen.</p> <p>De vierde stap is software aanschaffen dat aansluit bij de leerbehoefte en talenten van de leerlingen.</p> <p>Hierdoor kunnen: 5.5.1: Ambitie docenten en 5.5.2: Ambitie leerlingen gerealiseerd worden.</p>

	5.5.3: Ambitie administratie: De administratieve ballast is zoveel mogelijk beperkt, waardoor medewerkers zich optimaal kunnen focussen op hun kerntaken. Er wordt gewerkt met een duidelijke en eenduidige systematiek. Door een goed functionerend leerlingvolgsysteem is het werken in dubbele systemen verleden tijd.
Effect:	5.5.1: Ambitie docenten: Docenten kunnen zich focussen op de kerntaken, het verzorgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs en de registratie van de effecten hiervan per leering. 5.5.2: Ambitie leerlingen: Leerlingen ervaren variantie en afwisseling in het lesaanbod en de bijpassende werkvormen. Zij kunnen zich focussen op de persoonlijke ontwikkeling en de werknemersvaardigheden die aansluiten bij de arbeidsmarkt anno 2015. 5.5.3: Ambitie administratie: De administratieve medewerkers kunnen zich optimaal focussen op hun kerntaken. Er wordt gewerkt met een duidelijke en eenduidige systematiek waardoor ze geen dubbele handelingen meer hoeven te verrichten.

5.6 Veiligheid

Context:	<p>Het Kompas College is verantwoordelijk voor de veiligheid van haar leerlingen en medewerkers. Daarom heeft het Kompas College een veiligheidsplan. Het veiligheidsplan wordt op dit moment geactualiseerd door een verbeterteam van docenten. Het doel van de actualisatie is dat processen en procedures opnieuw bekeken moeten worden en aangepast moeten worden aan het huidige beleid. In het veiligheidsplan staat hoe wij als Kompas college omgaan met bijvoorbeeld agressie, geweld en pesten.</p> <p>Dit is de laatste keer dat het veiligheidsplan apart benoemd wordt. In het volgende schoolplan zal dit opgaan in het VGM-plan (het plan voor veiligheid, gezondheid en milieu).</p> <p>In het veiligheidsplan staat wat de school doet aan de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysieke veiligheid (inrichting van het schoolgebouw); <u>zie voor fysieke veiligheid 5.4;</u> • sociale veiligheid (omgaan met agressie en geweld). <p>Je kunt het merken als er een veilig leer- en werkklimaat heerst in een school. De sfeer is er prettig en open. De sfeer is een belangrijke graadmeter ter voorkoming van incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, diefstal, agressie en geweld. Dat kan door op tijd te signaleren en hier gericht tegen op te treden.</p> <p>Dit geldt ook voor het bestrijden van pestgedrag. In een pestprotocol staat wat het Kompas College onder pesten verstaat. Hoe wij dit willen voorkomen en hoe we ermee omgaan. De zorg coördinator van de school staat hier centraal in.</p>
Doel:	<p>5.6.1. Ambitie veiligheidsplan: Het Kompas College beschikt over een veiligheidsplan waarin verschillende protocollen en processen helder en duidelijk beschreven staan. De essentie van dit veiligheidsplan is gebaseerd op pedagogische tact. Pedagogische tact is geen voortschrijvend protocol maar een handelingskader waarbij de focus op het gedrag van de docent ligt.</p> <p>5.6.2. Ambitie veiligheid ervaren: Medewerkers hebben vertrouwen in elkaar en weten dat ze op elkaar kunnen rekenen. Medewerkers hebben een professionele werkrelatie met elkaar en wederzijds vertrouwen is de basis. De werksfeer wordt gekenmerkt door een professionele communicatie waarbij feedback geven en vragen stellen de basis is.</p> <p>5.6.3. Ambitie incidenten: Het Kompas College leert van de incidenten. Dit doen we door incidenten te registreren, analyseren en jaarlijks te evalueren.</p> <p>5.6.4. Ambitie nazorg: Het Kompas College heeft haar nazorg eenduidige en effectief georganiseerd. Hiervoor is een handelingswijzer en een protocol geschreven.</p>

	<p>Nazorg blijft wel maatwerk; we proberen aan te sluiten bij dat wat iedere medewerker nodig heeft.</p>
<p>Aanpak:</p>	<p>5.6.1. Ambitie veiligheidsplan: In het veiligheidsplan zal dus vooral gewenst gedrag, gewenste effecten en resultaten beschreven worden. Door bekendheid met zichzelf en zijn eigen handelingsrepertoire vindt de docent veiligheid in zijn eigen handelen en voorspelbaarheid. Hij merkt dit aan het gedrag van zijn leerlingen en de relatie met de leerlingen. Om dit te bereiken organiseert het Kompas College begeleidde intervisie en coaching. Reflectie en zelfinzicht verkrijgen is het doel van deze bijeenkomsten en de sterkste gereedschappen van een docent.</p> <p>5.6.2. Ambitie veiligheid ervaren: Medewerkers hebben vertrouwen in elkaar en weten dat ze op elkaar kunnen rekenen. Het Kompas College gaat dit bereiken door een begeleid traject van mentale weerbaarheid te organiseren. Door training en oefening moet het vertrouwen in zichzelf en de collega's gestimuleerd worden. Daarnaast zal er aandacht besteed worden aan communicatievaardigheden. Na dit traject zal deze aangeleerde kennis en ervaring geborgd moeten worden in het primair proces van de school.</p> <p>5.6.3. Ambitie incidenten: Het Kompas College leert van de incidenten. Dit gaat het Kompas College realiseren doordat een verbeterteam veiligheid deze specifieke taak op zich gaat nemen. De incidenten worden eens per jaar geanalyseerd en geëvalueerd. Op basis van de getrokken conclusies krijgt het MT van de school adviezen voor het veiligheidsbeleid.</p> <p>5.6.4. Ambitie nazorg: Het Kompas College heeft een handelingswijzer en een protocol waarin de nazorg beschreven is. Dit bereiken we door een aantal mensen op te leiden en hiervoor te trainen. Dit is al in gang gezet. De psycholoog van de school is verantwoordelijk voor de nazorg. Juist omdat nazorg ook maatwerk is. Om veiligheid te definiëren en vorm te geven zijn er basisregels geformuleerd: Veiligheid binnen het Kompas College betekent dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het Kompas College een standaard vastgesteld heeft zoals wij binnen de school met elkaar omgaan. Dit communiceren we helder aan medewerkers, leerlingen en ouders. 2. Wij incidenten altijd melden. Wij hebben vastgesteld wat een incident is en wat niet. 3. Wij incidenten registeren, analyseren en evalueren binnen onze school. Hierdoor is het mogelijk van elkaar te leren en er vervolgens beleid op te baseren. 4. Medewerkers van het Kompas College aangifte doen van ernstige incidenten. 5. Wij proberen schade van incidenten te verhalen op de dader en/of zijn of haar opvoeders. 6. Medewerkers duidelijk zijn in de reactie naar de dader van een incident. Normen moeten steeds opnieuw worden genoemd en uitgelegd. Incidenten kunnen vaak worden voorkomen of beheerst door een professionele reactie: het tijdig signaleren van wat er aan de hand is, het investeren in de relatie en het geven van de juiste reactie op een incident. Daarom organiseert het Kompas College in samenwerking met De Hartelborgt trainingen waarin docenten leren omgaan met agressie en geweld op school. 7. Op het Kompas College de nazorg goed geregeld is. Deze nazorg staat in een protocol beschreven en hoe nazorg het is geregeld. Hier kunnen bijvoorbeeld gesprekken met de schoolleiding, psychosociale nazorg, een extern begeleidingstraject en/of supervisie bij horen.

<p>Effect:</p>	<p>5.6.1. Ambitie veiligheidsplan: Er ligt een duidelijk en helder veiligheidsplan op basis waarvan men zijn handelen en gedrag kan toetsen en vormen. In crisissituaties geeft het veiligheidsplan duidelijke instructie.</p> <p>5.6.2. Ambitie veiligheid ervaren: Bij de medewerkers van het Kompas College heerste er wederzijds vertrouwen in elkaar. Dit weten en voelen de leerlingen en de collega's. De medewerkers ontwikkelen en leren van elkaar waarbij het pedagogische tact de landkaart is waarmee wij navigeren. De focus van de medewerkers ligt op het eigen gedrag. Deze sfeer en houding heeft zijn effect op het welbevinden van alle medewerkers en het ziekteverzuim</p> <p>5.6.3. Ambitie incidenten: De medewerkers van het Kompas College kan preventief en de-escalerend werken naar aanleiding van de geleerde ervaring uit het verleden. Door een grondige analyse kunnen zij de vinger op de zere plek leggen na een incident en hier, met de collega's van leren.</p> <p>5.6.4. Ambitie nazorg: Het Kompas College heeft haar nazorg eenduidig en effectief georganiseerd. Na een incident krijgt iedereen de hulp en/of ondersteuning die men nodig heeft.</p>
-----------------------	---

6 Reflectie

Onderzoek wijst uit dat mensen het beste leren van gemaakte fouten. Dat geldt dus ook voor docenten, leerlingen en MT-leden. In die zin is het schrijven van een schoolplan een zeer relativerende activiteit. Zo kom je er bijvoorbeeld achter dat we te weinig tijd voor elkaar als team maken. Dat we nog te weinig praten en discussiëren over ons werk, onszelf als professional en onze handelingen.

Fouten maken is dus de beste leerstrategie. En dat treft want die zijn er in het verleden volop gemaakt binnen beide organisatie, in dit gebouw. We hebben de tijd genomen om die effecten volop te ervaren en daar hebben we in de afgelopen twee jaar veel van mogen leren. Soms met plezier en soms met tegenzin. Maar we zijn er wel wijzer van geworden. Die inzichten en lessen zijn verwerkt in dit schoolplan 2014-2018.

Er wachten ons boeiende uitdagingen in de komende jaren. En daar hebben we vertrouwen én zin in. Zin om samen (Hartelborgt en Kompas College), met elkaar deze klus te klaren. Om onszelf uit te dagen en te leren. We willen van twee organisaties met twee verschillende geschiedenissen, culturen en achtergronden toch één professionele leergemeenschap maken!

We willen van verschillende medewerkers, één team maken waardoor we samen sterk staan. Maar we willen vooral één front vormen naar onze leerlingen die al zo vaak weinig kansen en mogelijkheden ervaren hebben in hun leven. Ze zijn nu aan ons toevertrouwd en vanuit Passie, Onvoorwaardelijkheid en Kracht lopen wij een stukje mee in hun leven en proberen wij ze een deel van onze kennis en kunde mee te geven. Dat is het Kompas College!

Joris van den Boer (locatiecoördinator)
Eli-anne van der Torn (psycholoog)
Karin Lalleman (zorgcoördinator)
Gabrielle Weeder (administratief medewerker)
Angela Franken (locatiedirecteur)

Januari 2015

Bijlage 1: Evaluatie doelen schooljaarplan 2013-2014

In het Schooljaarplan van 2013-2014 staan in totaal 70 doelen benoemd. De een iets beter meetbaar en tastbaar dan de ander. In het CvB hebben wij een ochtend gewijd aan het doornemen van de gestelde doelen enerzijds en de hiervan behaald doelen anderzijds. De doelen die 'open' bleven staan omdat ze niet of nog onvoldoende behaald zijn, zijn overgenomen in dit schoolplan.



***Figuur D: Doelen die niet overgenomen zijn hebben te maken met dubbele benoemingen in het document en/of geen SMART toepassing. Deze zijn wel anders verwoord en alsnog (indien van toepassing) meegenomen.**

Bijlage 2. Onze leerlingen

Onze leerlingen zijn jongeren met een complex verhaal. In die complexiteit kunnen wij onderscheid maken in diverse soorten (psychiatrische) problematiek.

Veel jongeren die geplaatst zijn binnen een JJI laten gedragsproblemen zien. Zij hanteren extreem zelfbepalend gedrag, deze leerlingen zijn gediagnosticeerd met een gedragsstoornis (bijvoorbeeld ODD of OCD) of laten kenmerken hiervan zien.

Een ander veel voorkomend probleem is een probleem op cognitief gebied. Een deel van onze leerlingen heeft bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking (Ivb) en functioneert op een laag tot zwakbegaafd intelligentieniveau met een IQ van 60-85. Zij vinden het erg moeilijk om zich in andere mensen verplaatsen en/of hebben moeite om de wereld om zich heen te begrijpen. We zien cognitieve problemen ook terug in de aandacht en concentratie van de leerlingen, vaardigheden aanleren, plannen en het nemen van initiatieven etc.

Meer specifieke kenmerken:

- Extreem antisociaal en agressief gedrag; conflicten die verbaal of fysiek agressief escaleren.
- Vaak meervoudige problematiek bij de jongere: oppositioneel opstandig gedrag en ADHD of depressief gedrag en angststoornissen. Zo komt ADHD vaak voor in combinatie met leer- of taalproblemen.
- Depressieve klachten en/of sombere stemming.
- Gedrag en beleving staan in het teken van directe behoeftebevrediging (lage frustratietolerantie).
- Gebrekkige sociale- en probleemoplossende vaardigheden.
- Het slecht houden aan afspraken, onttrekken aan of overtreden van regels, nachten niet thuiskomen, weglopen en spijbelen.
- Problematisch alcohol- en drugsgebruik, vooral veel softdrugs.
- Aansluiting bij deviante jongeren; zich ophouden in criminele circuits.
- Problemen met intimiteit, relaties en seksualiteit.
- Langdurig dan wel zeer frequent schoolverzuim; voortijdig beëindigen of onderbreken van de schoolloopbaan. (Bron: van Montfoort, 2008, p.12)

Onze leerlingen zijn vaak nog volop in ontwikkeling en sommige vormen van gedrag kunnen niet zozeer symptomen zijn van een onderliggende psychische stoornis maar een aanpassing aan slechte omstandigheden vanwege sociale problemen. Veel van de geplaatste jongeren zijn geconfronteerd met traumatische ervaringen. Ook is er vaak sprake van gezinsproblematiek, waarbij er een disbalans is ontstaan in draagkracht en draaglast. Regie en gezag ontbreken vaak binnen het gezin. Niet iedere jongere krijgt ondersteuning van de ouder(s) tijdens het verblijf in een JJI. Uit onderzoek blijkt dat 90% van de jongeren te kampen heeft met een vorm van Psychiatrische problemen (Bron: Vreugdenhil, 2004). Daarnaast heeft 67% van de jongeren te kampen met meervoudige problematiek.

Bijlage 3: Onze leerlingen in cijfers

Aantal leerlingen in- en uitgestroomd schooljaar 2012-2013

Op het Kompas College zijn in schooljaar 2012-2013 in totaal 269 leerlingen ingestroomd.



In onderstaande tabel vindt u **alle leerlingen**, die uitgestroomd zijn in schooljaar 2012-2013 naar aanleiding van de vragenlijst uitstroom scholen van de onderwijsinspectie.

Vorm van dagbesteding	Instroomniveau vertrokken leerlingen	Uitstroomniveau vertrokken leerlingen
VSO dagbesteding	71	55
VSO arbeid/praktijkgericht		
VSO vmbo-bbl/ kbl	1	
VSO vmbo-gl/tl	1	
VSO havo		
Praktijkonderwijs	11	7
Vmbo-bbl/ kbl	19	10
Vmbo-gl/ tl/ havo/ vwo	18	10
Vavo		
MBO niveau 1 en 2	42	45
MBO niveau 3 en 4	9	9
Wijkschool		
Arbeid	3	9
Activiteitengerichte dagbesteding		7
Arbeidsmatige dagbesteding		6
Niet-arbeidsmatige dagbesteding		
Zorg/behandeling zonder onderwijs	1	1
Buitenland		
Onbekend	43	60

Aantal leerlingen in- en uitgestroomd schooljaar 2013-2014

Op het Kompas College zijn in schooljaar 2013-2014 in totaal **246** leerlingen ingestroomd.

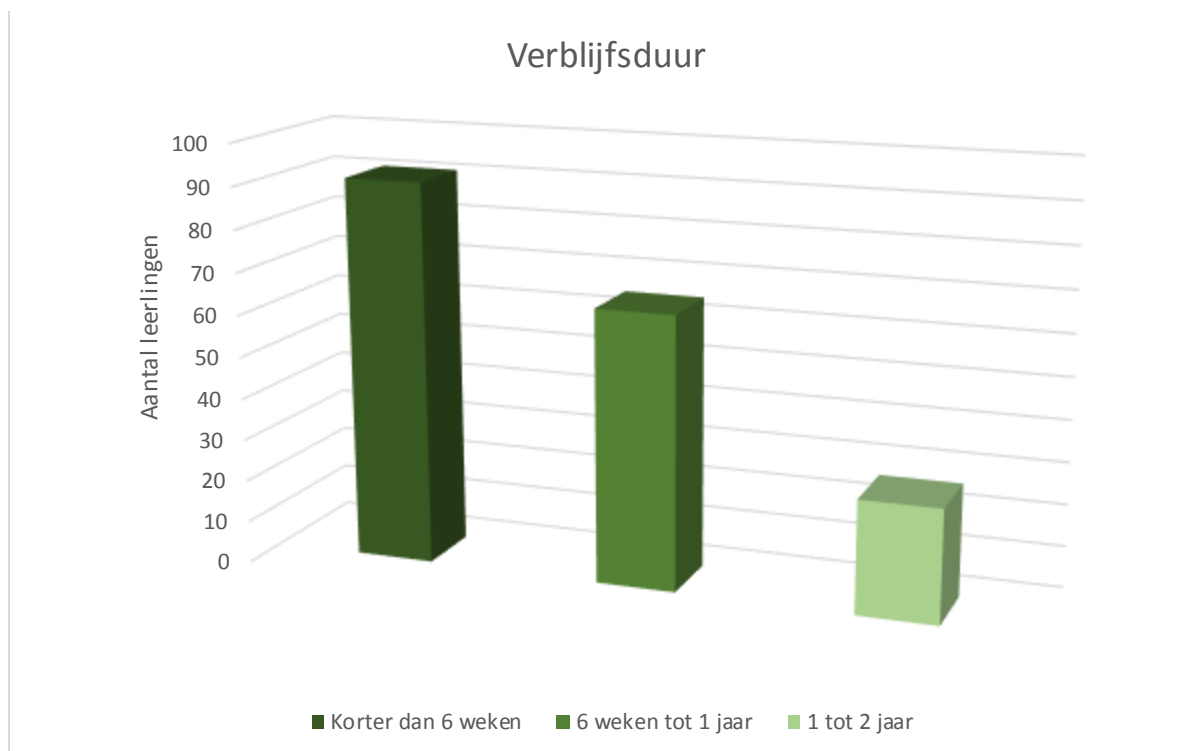


In onderstaande tabel vindt u **de leerlingen, die langer dan 6 weken onderwijs hebben gevolgd** en uitgestroomd zijn in schooljaar 2013-2014 naar aanleiding van de vragenlijst uitstroom scholen van de onderwijsinspectie.

Vorm van dagbesteding	Instroomniveau vertrokken leerlingen	Uitstroomniveau vertrokken leerlingen
VSO dagbesteding	13	10
VSO arbeid/praktijkgericht	13	14
VSO vmbo-bbl/ kbl	5	4
VSO vmbo-gl/tl	3	4
VSO havo		1
Praktijkonderwijs	3	
Vmbo-bbl/ kbl	11	1
Vmbo-gl/tl	4	
Havo	1	
Vavo		1
MBO niveau 1 en 2	25	20
MBO niveau 3 en 4	4	2
Wijkschool	2	
Arbeid	2	11
Arbeidsmatige dagbesteding		1
Niet-arbeidsmatige dagbesteding		1
Zorg/behandeling zonder onderwijs		6
Buitenland		1
Onbekend	5	15

Uit de bovenstaande tabellen kunnen we concluderen dat we als school het niveau van in- en uitstroom steeds beter kunnen achterhalen. Zo is er een duidelijk verschil tussen schooljaar 2012-2013 en schooljaar 2013-2014 wat betreft registreren van het niveau van instroom van VSO leerlingen. Hetzelfde geldt voor het niveau van uitstroom van leerlingen met een VSO bestemming. De volgende stap zal zijn dat we na 3 en 6 maanden plaats-bestending gaan controleren.

Verblijfsduur in schooljaar 2013-2014



Aantal incidenten, schorsingen en verwijderingen in schooljaar 2013-2014

Incidenten	schorsingen	verwijderingen
3	1	0

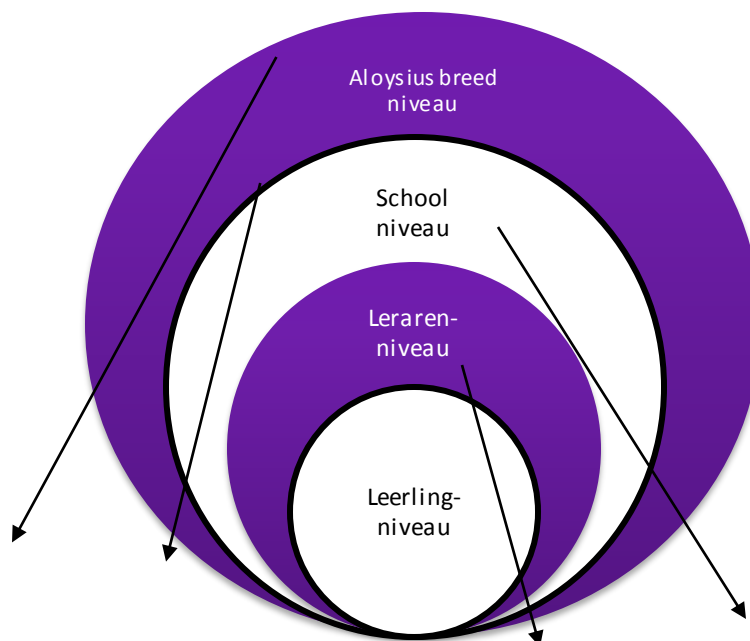
Behaalde diploma's / certificaten

Behaalde diploma's en certificaten 2013-2014				
IVIO	KSE 1	KSE 2	KSE 3	KSE 4
Rekenen	4	3	1	2
Nederlands	1	2	4	5
Engels	1	1	6	4
Economie				1
Totaal	6	6	11	12
MAG	NIV 1	NIV 2		
	2	2		
Totaal	2	2		
VCA	BASIS	VOL		
	4	3		
Totaal	4	3		
STAATSEXAMENS	VMBO KB	VMBO TL	HAVO	
Wiskunde		1		
Geschiedenis		1		
Rekentoets		1		
Engels	1	1	1	
Nederlands	1			
Economie			1	
Maatschappijleer		1		
Sector werkstuk		1		
Totaal	2	6	2	
FITVAK!	Assistent fitness beg.	Fitness trainer A	Fitness trainer B	
	8			
Totaal	8			
AMN (per mrt 2014 gestart)				
Taal/ rekentoetsen	21			
Totaal	21			

Bijlage 4: Onze evaluatiecyclus van het onderwijs

Een belangrijke stap in ieder proces is de evaluatie. Dat is het moment waarop wij als school in de spiegel kijken om te kijken naar wat we gedaan hebben. Welke keuzes hebben we gemaakt op de hulpvraag van een leerling en welke invloed of effect heeft deze keuze gehad? Wat is de uitkomst hiervan en op welke manier is dat zichtbaar? Dit is feitelijk onze standaard benadering ten aanzien van evalueren. In de leerling-bespreking (eens per zes weken) komen deze vragen steeds weer aan bod. Als het gaat om evaluaties over de analyse van inhoud en proces dan zijn we in staat om dit goed te organiseren en faciliteren. Eén van de moeilijkste processen om in beeld te brengen is de interne evaluatie. Hoe reflecteert men op eigen handelen? We proberen dit eigenaarschap en de bijhorende eigen verantwoordelijkheid te stimuleren bij alle medewerkers. Zo worden er zes keer per jaar intervisiebijeenkomsten georganiseerd. Maar wij willen verder gaan dan intervisie.

De stap dieper naar binnen is essentieel om tot kwalitatief hoogstaand onderwijs te komen. Als we spreken over gepersonaliseerd leren dan zegt dat iets over de wil en bereidheid om je verder te ontwikkelen. In ons beleid is dit een belangrijk speerpunt. In het kader van deskundigheidsbevordering willen we onze docenten ook een inspirerend en uitdagend aanbod doen. Binnen het Kompas College kennen wij vier niveaus van evaluatie.



Interne audit	Zorgplan	OPP	Zelfreflectie
LTO	Schoolplan	Leerlingbespreking	R&O gesprek
OTO	Schoolgids	Zorgproces	Begeleiding/coaching
MTO	Sectorplan	Zorgstructuur	Toetsingskalender

Figuur C: Schematisch overzicht van de evaluatievormen en niveaus.

Bijlage 5: Uitstroombestemming en arrangementen

Uitstroombestemming*

De uitstroombestemming is de bestemming *na* het Kompas College waarnaar een leerling naar verwachting uitstroomt. De uitstroombestemming geeft richting aan de inhoud en de planning van het onderwijsleerproces op het Kompas College en geeft richting aan de hulpvraag op de leefgroep binnen De Hartelborgt. De uitstroombestemming wordt in samenwerking vastgesteld met de leerling en de groepsmentor van de leefgroep. De uitstroombestemming van een leerling wordt bekrachtigd door de Commissie van begeleiding (CvB).

Het uitstroomniveau is niet hetzelfde als de uitstroombestemming. Het uitstroomniveau geeft per leergebied een aanduiding van het kennis- en vaardigheidsniveau dat voor een uitstroombestemming vereist is. In figuur 4 ziet u de verbanden tussen standaard, arrangement en uitstroombestemming. Vaak is er sprake van een disharmonisch profiel, waarbij een leerling voor de verschillende leergebieden een verschillend uitstroomniveau bereikt. Uiteindelijk kan er maar één uitstroombestemming zijn. Deze keuze van uitstroombestemming is een gewogen besluit op basis van de uitstroomniveaus van de verschillende leergebieden, de belemmeringen en bevorderende factoren en de talenten en interesses van de leerling. Volgens de norm van de nieuwe wet VSO zijn er drie uitstroombestemmingen. Deze uitstroombestemmingen zijn vervolgonderwijs, arbeid of dagbesteding. * Terminologie is ontleend aan Ontwikkelingsperspectief in het basisonderwijs. PO raad 2014.

Middels handelingsgericht werken maken we zo steeds gefundeerde keuzes binnen ons onderwijsaanbod, afgestemd op het uitstroomniveau, uitstroombestemming, leerrendement en uitstroomprofiel. Dit borgen wij in het OPP.

Uitstroombestemming met de uitstroomprofielen (uitstroomprofiel is het gehele vakkenpakket)		
Uitstroomprofiel Vervolgonderwijs	Uitstroomprofiel Arbeidsmarkt	Uitstroomprofiel Dagbesteding
Leergebiedoverstijgende kerndoelen	Leergebiedoverstijgende kerndoelen	Leergebiedoverstijgende kerndoelen
Leren leren	Leren leren	Leren leren
Leren taken uitvoeren	Leren taken uitvoeren	Leren taken uitvoeren
Leren functioneren in sociale situaties	Leren functioneren in sociale situaties	Leren functioneren in sociale situaties
Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief	Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief	Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief
Leergebiedspecifieke kerndoelen	Leergebiedspecifieke kerndoelen	Leergebiedspecifieke kerndoelen
Nederlands (3)	Nederlands (3)	Nederlands (3)
Engels (1)	Engels (1)	Engels (1)
Rekenen/Wiskunde (3)	Rekenen/Wiskunde (3)	Rekenen/Wiskunde (3)
Mens en natuur (2)	Mens en natuur (2)	Mens en natuur (2)
Mens en maatschappij (2)	Mens en maatschappij (2)	Mens en maatschappij (2)
Kunst en cultuur (1)	Kunst en cultuur (1)	Kunst en cultuur (2)
Bewegen en sport (2)	Bewegen en sport (2)	Bewegen en sport (2)
	Kerndoelen voorbereiding op arbeid	Kerndoelen voorbereiding op dagbesteding
	Loopbaanbegeleiding (in totaal 10)	Indien mogelijk loopbaanbegeleiding
	Arbeidscompetenties	Indien mogelijk arbeidscompetenties

Figuur E: Uitstroombestemming en de uitstroomprofielen.

Standaarden: (hiermee worden de standaarden bedoeld die worden aangeboden middels het groepsplan).	Arrangementen: (zie 3.1)	Uitstroomniveaus:
Gevorderd standaard	Talent arrangement	MBO 3
Voldoende standaard	Basisarrangement	MBO 1, 2
Minimum standaard	Intensief arrangement	Arbeid
Onder minimum standaard	Intensief arrangement	Dagbesteding

Figuur F: Het verband tussen standaard, arrangement en uitstroombestemming. Het vereiste uitstroomniveau van een vakgebied voor een bepaalde uitstroombestemming is gelijk aan de instroomeisen die dat schooltype stelt aan een leerling. Bijvoorbeeld, de instroomeisen voor talen en rekenen/wiskunde van het Praktijkonderwijs liggen anders dan die voor Mbo-niveau 3.

Het onderwijsaanbod

Ons onderwijsaanbod bestaat uit didactische, praktische, pedagogische en sociaal emotionele vaardigheden en competenties. De onderwijsarrangementen zijn het onderwijsaanbod dat passend is bij de leerroute. Dit onderwijsaanbod is omschreven in het groepsplan. De arrangementen kunnen per vak aangepast worden

De onderwijsarrangementen

Basisarrangement

Het basisarrangement bevat een omschrijving van het aanbod om met het grootste deel van de groep gestelde doelen te kunnen behalen. Dit basisarrangement wordt gesteld als de standaard, het gemiddelde van een groep.

Intensief arrangement

Het intensief arrangement is een intensiever onderwijsaanbod omdat leerlingen extra ondersteuning en/of aandacht nodig hebben om de gestelde doelen te behalen. Soms wordt dispensereren ingezet. Dit is het verminderen van de hoeveelheid doelen of lesstof zodat de leerling meer tijd heeft om aan doelen te werken die relevant zijn voor de uitstroombestemming van de leerling.

Talent arrangement

Bij het talent arrangement krijgt de leerling meer verdieping aangeboden. Zo wordt er extra uitdaging geboden aan de leerling die dit aankan. Deze verdieping is zichtbaar in het uitstroomniveau en de uitstroombestemming van de leerling.

Sociale Vaardigheden

Uit onderzoek blijkt dat het aanleren van sociale vaardigheden het best beklijft als je dit consequent en langdurig toepast. Daarom is er voor gekozen om samen met JJI De Hartelborgt de sociale vaardigheidstraining vorm te geven. Dit traject heeft nog de pilot-status. Op deze manier kunnen we goed aansluiten bij de hulpvraag van de leerling en uitvoering geven aan de één kind - één plan gedachte. Er is gekozen voor de basismethodiek Youturn.

Het Kompas College sluit aan bij de YOUTURN methodiek vanuit de gedachte één kind - één plan. YOUTURN wordt door onderwijs gezien als een vorm van Sociale vaardigheidstraining (SOVA).

Leerrichtingen

Binnen het Kompas College hebben wij leerlingen van verschillende leeftijden (12-24 jr) en met uiteenlopende ontwikkelingsmogelijkheden. Na de oriëntatieperiode stroomt de leerling door naar een leerrichting. Leerlingen die kiezen voor een theoretisch traject worden geplaatst worden in een praktijk leerlijn geplaatst en krijgen een roosteraanpassing. De ze keuze is gemaakt omdat we weinig leerlingen hebben die kiezen voor een volledig theoretisch traject.

Na de oriëntatieklas kunnen leerlingen één van de volgende leerrichtingen kiezen:

- Leerrichting Hout
- Leerrichting Metaal
- Leerrichting Horeca assistent
- Leerrichting Groen- facilitair klas
- Leerrichting AKA Sport en bewegen
- Arbeidstoeleiding

Ook kan men erkende (deel)certificaten behalen:

- IVIO Nederlands
- IVIO Engels
- IVIO wiskunde/rekenen
- IVIO geschiedenis
- IVIO economie
- IVIO biologie
- IVIO aardrijkskunde
- IVIO maatschappijleer
- VCA (certificaat Veiligheid, Gezondheid en milieu Checklist Aannemers)
- Sociale hygiëne
- Lassen (MIG/MAG)

Bijlage 6: Onze medewerkers in cijfers

Samenstelling

Man / vrouw



16



16

Voltijd / deeltijd



14



18

Vrouw voltijd / deeltijd



2



14

Man voltijd / deeltijd



12



4

Leeftijdsopbouw

25-34 jr	35-44 jr	45 - 54 jr	55 - 64 jr	Totaal
•5	•13	•6	•8	•32

Formatie 2014

FTE	OP	OOP	DIR
•FTE	•17,3	•8,0	•1,0

Ziekteverzuim 2013

Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang >366	Totaal
•3,01 %	•2,42 %	•3,82 %		•9,25 %

Ziekteverzuim 2014

Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang >366	Totaal
•1,99 %	•1,14 %	•3,43 %	•2,31%	•8,87 %

