

Schoolplan 2015-2019

ZML de Wingerd
Nunspeet

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord: doelen en functie van het schoolplan	4
1.2 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.3 Bijlagen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Landelijke ontwikkelingen	7
3 Onderwijskundig beleid	8
3.1 De missie van de school	8
3.2 De visies van de school	8
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	11
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 De kernvakken: Taalleesonderwijs	12
3.8 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	13
3.9 De kernvakken: Wereldoriëntatie	13
3.10 ICT	13
3.11 Creatieve vorming	14
3.12 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	14
3.13 Praktijkvakken	14
3.14 De kernvakken: Engelse taal	15
3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	16
3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement	17
3.19 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs en Ambulante begeleiding	17
3.20 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	18
3.21 Toekomst-ArbeidsOriëntatie en Stage	19
3.22 Specifieke hulpverleners	20
4 Personeelsbeleid	22
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22
4.3 De schoolleiding	23
4.4 Beroepshouding	23
4.5 Professionele cultuur	24
4.6 Werving en selectie	24
4.7 Introductie en begeleiding	24
4.8 Taakbeleid	25
4.9 Collegiale consultatie	25
4.10 Persoonlijke ontwikkelplannen	25
4.11 Het bekwaamheidsdossier	25

4.12 Functioneringsgesprekken	26
4.13 Beoordelingsgesprekken	26
4.14 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	26
4.15 Verzuimbeleid	26
4.16 Mobiliteitsbeleid	27
5 Organisatie en beleid	28
5.1 Organisatiestructuur	28
5.2 Groeperingsvormen	28
5.3 Schoolklimaat	28
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	28
5.5 ARBO-beleid	29
5.6 Interne communicatie	30
5.7 Externe contacten	31
5.8 Contacten met ouders	31
5.9 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	32
6 Financieel beleid	33
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2 Interne geldstromen	33
6.3 Externe geldstromen	33
6.4 Sponsoring	33
6.5 Begrotingen	33
7 Zorg voor kwaliteit	35
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	35
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	35
7.3 Wet- en regelgeving	35
7.4 Strategisch beleid	36
7.5 Inspectiebezoeken	36
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	36
7.7 Vragenlijst Ouders	37
7.8 Het evaluatieplan 2015-2019	37
7.9 Kwaliteitshandboek	38
8 Verbeterpunten 2015-2019	39
9 Meerjarenplanning 2015-2016	41
10 Meerjarenplanning 2016-2017	43
11 Meerjarenplanning 2017-2018	45
12 Meerjarenplanning 2018-2019	47
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	49
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	50

1 Inleiding

1.1 Voorwoord: doelen en functie van het schoolplan

Het schoolplan van de Wingerd geeft aan hoe wij de ontwikkeling van de school in de komende 4 jaar willen vorm geven. Vanuit onze passie voor het werk met kinderen voor wie een harmonische ontwikkeling niet vanzelfsprekend is streven we naar een veilige warme schoolomgeving waar het voor kinderen en personeel plezierig toeven is. Naast veiligheid streven we een goede kwaliteit en een hoge leeropbrengst na.

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van EduCare, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Jaarlijks zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

NB.. Voor het eerst is het schoolplan geschreven binnen het stramien van "mijnschoolplan". Het enige nadeel hiervan is dat de hoofdstukindeling van hoofdstuk 3 niet ideaal is: 3.21 en 3.22 zouden eigenlijk na 3.14 ingevoegd moeten worden

1.2 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school. Een afvaardiging van het team heeft meegelezen, waarna het ter goedkeuring voorgelegd is aan de medezeggenschapsraad. De visie zoals die in dit schoolplan is beschreven wordt gedragen door het team, maar wordt ervaren als te uitgebreid. In de komende planperiode wordt een deze geëvalueerd en in een compacte vorm gegoten. Ouders en personeel hebben een bijdrage geleverd aan de evaluatie van de huidige praktijk. De ouders middels deelname aan een tevredenheidsonderzoek, personeelsleden via vragenlijsten in de periodieke Quick Scan. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.3 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we telkens naar een aantal beleidsstukken of deelplannen beleidsstukken. Een opsomming hiervan vindt u op de laatste bladzijde.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	EduCare
Bestuurder:	Dhr. W.H. Marchand
Adres + nr.:	Stationslaan 32
Postcode + plaats:	8071 CM Nunspeet
Telefoonnummer:	0341 452795
E-mail adres:	info@educare-harderwijk.nl
Website adres:	www.educare-harderwijk.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Wingerd
Directeur:	Dhr. A. van de Streek
Adres + nr.:	Oosterlaan 147
Postcode + plaats:	8072 BW Nunspeet
Telefoonnummer:	0341-253211
E-mail adres:	directie@dewingerdnunspeet.nl
Website adres:	www.dewingerdnunspeet.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het managementteam van de school bestaat uit een directeur (4 dagen) en 2 locatieleiders (3 en 2 dagen). Eén locatieleider heeft de dagelijkse leiding voor de afdeling Speciaal \Onderwijs (SO) en één locatieleider voor de afdeling Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO).

Het team (=37) bestaat verder uit:

- 13 leraren (2 voltijd en 11 deeltijd). Een aantal van die leraren zijn vrijgesteld van (een deel van) hun lesgevende taken om andere taken te vervullen, t.w. 2 intern begeleiders, 1 intern begeleider die tevens ambulant begeleider is en 2 stagecoördinatoren.
- 5 leraar-ondersteuners (deeltijd) , waarvan één met de taak van spelbegeleider
- 2 onderwijsassistenten
- 7 klassenassistenten (deeltijd),
- 1 groendocent (deeltijd)
- 2 logopedisten (deeltijd)
- 1 muziektherapeut (deeltijd)
- 1 orthopedagoog (deeltijd)
- 1 psychodiagnostisch medewerker (deeltijd)
- 2 administratief medewerker (deeltijd)
- 1 conciërge (deeltijd)
- 1 groendocent

Van de 37 medewerkers zijn er 33 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Totaal	3	13	21

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar	1	6	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	10
Tussen 30 en 40 jaar	1	4	8
Tussen 20 en 30 jaar		2	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	13	21

Het team heeft een relatief grote groep leraren van 50 jaar en ouder, maar niemand boven de 60 jaar. In het personeelsbeleid willen we in de komende periode daarom beleid gaan ontwikkelen om deze groep fris en fruitig te houden. We gaan onderzoeken welke mogelijkheden er hiervoor binnen de nieuwe CAO zijn.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 75 leerlingen. Van hen volgen 25 kinderen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar lessen in de afdeling voor Speciaal Onderwijs (SO) en de andere 50 in de leeftijd van 12 tot 19 jaar bezoeken de afdeling voor Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO). Alle leerlingen hebben door een verstandelijke beperking problemen hebben met leren. Het leren gaat langzamer en is minder gericht op resultaat. De kenmerken worden samenvat in de term Zeer moeilijk Lerenden (ZML).

Vaak is er sprake van combinatie van beperkte leermogelijkheden met een stoornis of lichamelijke handicap waardoor het leren bemoeilijkt wordt, zoals stoornissen in het autistisch spectrum, ADHD, syndromen, motorische problemen, problemen met de spraak en de taal, problemen met zien en horen of problemen op het sociaal-emotionele vlak.

Leerlingen met specifieke kenmerken en natuurlijk ook specifiek mogelijkheden.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De leerlingen wonen in de wijde regio en komen merendeels met een taxi naar school. Sommigen zitten een half uur in de bus voor ze op school zijn. De gemeenten waarin ze wonen zijn Nunspeet, Harderwijk, Elburg, Oldebroek, Dronten, Hattem, Heerde, Harderwijk, Ermelo en Putten.

Er is een enorme variatie in opleidingsniveau van ouders.

Veel ouders hebben een christelijke achtergrond in allerlei varianten. Er zijn geen gezinnen met een andere religieuze achtergrond, wel ouders voor wie religie niet betekenisvol is. Gezinnen met een andere religieuze/culturele achtergrond zijn hartelijk welkom.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzes.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Uitstekende verhouding met ouders	* De school is te weinig resultaatgericht
* Goed schoolklimaat	* Moeite met differentiëren in sublesgroepen.
* Prima inzet van het personeel	* Beroepshouding is niet optimaal
* Goed onderhouden en royale schoolgebouwen.	* Onze school is niet echt innovatief

KANSEN	BEDREIGINGEN
--------	--------------

KANSEN	BEDREIGINGEN
* De school is financieel gezond	* Samenwerkingsverbanden hebben de last van een forse negatieve verevening.
* Er is veel aandacht voor sociale ontwikkeling	* Groot deel van het personeel is tussen 50 en 60 jaar
* De besturenfusie geeft mogelijkheden voor meer samenwerking met andere scholen, bijv. met betrekking tot mobiliteit.	* Krimp leerlingen aantal
* Goede samenwerking met instanties in de Jeugdzorg	* Hoog ziekteverzuim onder het personeel

2.6 Landelijke ontwikkelingen

De invoering van Passend onderwijs is voor De Wingerd de meest in het oog springende en ingrijpende ontwikkeling. In de afgelopen jaren heeft de school zich intensief bezig gehouden met de vormgeving van de 2 samenwerkingsverbanden (PO en VO) op de Noord-Veluwe. De Wingerd heeft echter leerlingen die woonachtig zijn in 4 andere aanpalende samenwerkingsverbanden.

Een andere belangrijke ontwikkeling is de aandacht voor opbrengstgericht werken en handelingsgericht werken (OGW en HGW). In het hoofdstuk onderwijskundig beleid komen we daar uitgebreid op terug.

Het OGW (= Opbrengst Gericht Werken) leidt er ook toe dat we ons meer zullen gaan bezig houden met de verantwoording van kengetallen (Vensters PO en VSO)

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

De Wingerd is een Christelijke school voor SO en VSO. Als Christelijke school hebben wij als grondslag en richtsnoer de Bijbel, het Woord van God.

Wij zullen ons in ons beleid laten leiden door wat God in Zijn Woord ons te zeggen heeft. Dit veronderstelt, dat wij persoonlijk, als schoolteam en als leerlingen in een luisterhouding staan t.o.v. het Woord van God. Werkend vanuit deze luisterhouding zal de identiteit van onze school zichtbaar worden in de manier waarop de begeleiding van het onderwijs aan en de ontwikkeling van de leerling gestalte krijgt.

De Bijbel vertelt ons, dat de mens van hoge kom-af is: hij/zij is geschapen naar Gods beeld en gelijkenis. Het doel, de bestemming van de mens is om God als zijn Schepper te eren en te dienen, persoonlijk en in gemeenschap met anderen. Voor dit eren en dienen is niet bepalend onze rang of stand of onze capaciteiten of onze verstandelijke vermogens. Voor God zijn alle mensen gelijk: in het dienen en eren van God gaan 'de kleinen' vaak voorop.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school hebben wij oog voor de individuele leerlingen
- De omgang met de leerlingen is gebaseerd op respect en gelijkwaardigheid. Dit willen wij vooral laten zien in ons voorbeeld-gedrag.
- Eigenwaarde van de leerlingen versterken
- Aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie en kernwaarden komen 1x per jaar aan bod in een PV

3.2 De visies van de school

Vanuit de hiervoor omschreven missie hebben we in een visie omschreven hoe we deze missie in de praktijk handen en voeten willen geven. Over deze visie zijn we met elkaar in gesprek.

In het ontwikkelen van onze visie zullen we ons voortdurend laten leiden door datgene wat wij in onze identiteit hebben verwoord. De rode draad in de onderstaande uitwerking is de balans tussen een optimale sociaal-emotionele ontwikkeling en een maximaal leerrendement. Door met OGW (= Opbrengst Gericht Werken) te werken willen wij de ontwikkeling van onze leerlingen goed in beeld brengen.

- We willen de leerlingen een klimaat bieden van veiligheid en vertrouwen, zodat ze de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.
- De omgang met de leerlingen is gebaseerd op respect en gelijkwaardigheid. Dit willen we vooral laten zien in ons voorbeeldgedrag.
- We willen het gevoel van eigenwaarde van de leerlingen versterken. We willen dat ze een positief en reëel zelfbeeld ontwikkelen. Dit betekent dat we hen stimuleren om zelf na te denken en (voor zover mogelijk) hun eigen problemen op te lossen. We willen niet te snel dingen van hen overnemen, om 'aangeleerde afhankelijkheid' te voorkomen. We proberen op te voeden 'met de handen op de rug'. De leerling mag fouten maken. Door samen naar 'de fout' te kijken ontstaat een leermoment. Wanneer de leerling hier zelf (of met enige hulp) een oplossing voor kan vinden dan is dit een prachtige opbrengst van het leermoment. Op deze manier stimuleren wij het oplossingsgericht denken en werken van de leerlingen.
- We vinden een positieve benadering naar de leerlingen toe essentieel, ook als ze ongewenst gedrag laten zien. Dit betekent niet dat we elk gedrag tolereren. Regelmatig wordt binnen het team gesproken over het gedrag van leerlingen, om te komen tot een goede beeldvorming en een eenduidige benadering. De omgang met een leerling is immers een verantwoordelijkheid van het hele team en niet alleen van de betreffende leraar. We willen als personeel elkaar daarin ondersteunen. We maken keuzes welk gedrag van een leerling we willen veranderen (corrigeren) en welk gedrag we accepteren. We zijn consequent in ons handelen, rekening houdend met de situatie en de individuele leerling, zodat de

leerling duidelijkheid ervaart in zijn omgeving. Het corrigeren doen we zoveel mogelijk op een positieve manier. We zijn alert op het gevaar van teveel of te weinig vragen van een leerling. Natuurlijk zullen we onze overwegingen steeds doen in overleg met ouders/verzorgers.

- We staan open voor de leerlingen, proberen ons in te leven in hun gedachtewereld en de sociaal emotionele beleving. We willen luisteren naar de leerling en ontdekken wat de hulpvraag is. Daarnaast houden we het doel van de leerling voor de toekomst voor ogen (perspectief). Jaarlijks willen we stilstaan bij het perspectief voor elke leerling. Waar werken we naar toe, wat is belangrijk in verband met de toekomst van deze leerling?

- We willen bij elke leerling de groeimogelijkheden ontdekken. Leerlingen mogen zelf aangeven wat ze willen leren. We proberen zijn leefwereld te verruimen. Bij het aanbieden van de lesstof houden we rekening met de interesse van de leerling. We proberen het leren leuk te laten zijn en passen de leerstof aan. De school staat open voor specifieke interesses van leerlingen (bijv. interesse in aardrijkskunde, techniek, e.d.) en speelt daar op in. Naast aansluiting willen we ook werken aan uitbreiding van hun interesses.

- Het onderwijs binnen de school is primair gericht op sociale redzaamheid. Een onderdeel van die sociale redzaamheid is het beheersen van sociale vaardigheden. Het beheersen van sociale vaardigheden is immers een voorwaarde om mee te kunnen doen in de maatschappij. Binnen de klas wordt met de leerlingen veel aandacht besteed aan het omgaan met elkaar (bijv. het omgaan met emoties en het oplossen van conflicten). We gebruiken hiervoor het Programma Alternatieve Denkstrategieën (PAD) en STIP.

Communicatie en spelontwikkeling zijn eveneens belangrijke onderdelen van de sociale redzaamheid, waar veel aandacht aan besteed wordt.

- We willen leerlingen zoveel mogelijk zelfstandigheid leren en we willen hen leren verantwoordelijkheid te dragen, al naar gelang ze dat aan kunnen. Zelfstandigheid is gekoppeld aan verantwoordelijkheid. Aan zelfstandigheid gaat veel training vooraf. Bij de ruimte die we hierbij bieden nemen we stapsgewijs meer afstand zonder de veiligheid uit het oog te verliezen. Wanneer leerlingen verantwoordelijkheid krijgen, versterkt dit hun eigenwaarde. Wanneer ze te weinig verantwoordelijkheid krijgen (minder dan ze aankunnen) kunnen ze passief worden en aangeleerde afhankelijkheid vertonen.

- Onze leerlingen komen met veel informeel taalgebruik in aanraking en confronteren ons daarmee. Ze komen met allerlei termen op het gebied van seksualiteit, normen en waarden (aan de hand van televisieseries, liedjes, etc.). Zonder te oordelen over anderen, kunnen we de leerlingen leren dat bepaalde normen en waarden op school anders zijn. Normen en waarden zijn voor een deel gekoppeld aan sociale vaardigheden. We vinden het belangrijk dat de leerlingen leren zich aan te passen in bepaalde situaties (boodschappen doen, gedrag in een restaurant, toiletgebruik, etc.). De normen en waarden ontleen wij aan de Bijbel.

- We vinden het belangrijk dat vakken zoals lezen, rekenen en wereldoriëntatie praktisch gemaakt worden. Leerlingen moeten, zodra ze iets geleerd hebben, dit zo snel mogelijk in de praktijk leren toepassen. Voor leerlingen die niet tot lezen en rekenen komen, moet een alternatief programma aangeboden worden.

- We willen veel doen met de leerlingen en de tijd die we hebben is beperkt. Dit betekent dat we telkens opnieuw keuzes moeten maken. Die keuzes kunnen verschillen per groep, afhankelijk van de situatie en de leerlingen die daarin zitten. We nemen binnen het team, in allerlei overlegsituaties, regelmatig momenten om hierover van gedachten te wisselen.

Het VSO

Voor het VSO hebben we een meer specifieke visie omschreven. De hieronder omschreven aspecten zijn een aanvulling op bovenstaande zienswijze. Een aantal uitgangspunten is ook in het SO al wel aanwezig, maar komt nu steeds explicieter aan de orde.

We waarderen initiatieven en betrekken waar mogelijk de leerlingen in het lesprogramma.

Veilig waar het moet en uitdagen als het kan.

Zoals veel leerlingen na het basisonderwijs verder gaan in het voortgezet onderwijs, gaat een groot aantal van de leerlingen van 'de Wingerd' rond hun 12e jaar over van het SO naar het VSO. Het VSO start voor de meeste leerlingen bij 12 jaar met een instroomgroep tot 14 jaar. Bij het aanbieden van de lesstof houden we rekening met het niveau en de interesse van de leerling. We proberen het leren betekenisvol en uitdagend te laten zijn. Het leren gaat er steeds meer praktijkgericht uitzien.

Zodra de leerling eraan toe is, richt het lesprogramma zich nog meer op de toekomst.

We durven keuzes te maken in het lesprogramma om sterke kanten te benadrukken of juist om extra training te bieden waar vaardigheden te weinig aanwezig zijn. De vorderingen worden vastgelegd in een portfolio. Dit portfolio wordt gedurende de hele VSO-tijd uitgebreid en gaat, aan het eind van elk schooljaar, mee naar huis zodat ouders en anderen dit kunnen bekijken. Na de zomervakantie komt het portfolio weer mee naar school zodat het nieuwe jaar ingevoegd kan worden.

Het is waardevol om te weten wat leerlingen/ouders/verzorgers voor wensen/verwachtingen hebben. Daarom krijgen de VSO-leerling en zijn/haar ouders/verzorgers een vragenlijst om hier zicht op te krijgen. Met de antwoorden die hier op komen gaan wij in het nieuwe schooljaar aan de slag. Het doel hiervan is dat leerlingen meer inbreng hebben in hun eigen leerproces en dat ouders de ruimte krijgen om dit ook kenbaar te maken.

De leerlingen gaan een dagdeel per week in kleine groepjes onder begeleiding van een leerkracht of klassenassistent op ArbeidsOriëntatie. De leerlingen nemen op deze manier kennis van tenminste vier verschillende werkplekken. Ze kunnen ervaren welke werkzaamheden bij hen passen en waar hun interesse liggen. Op ongeveer 15 jarige leeftijd wordt de arbeidsinteressesettest afgenomen.

Eveneens een belangrijk aspect is training van sociale vaardigheden. Er wordt veel aandacht besteed aan het omgaan met elkaar (bijv. het omgaan met emoties en het oplossen van conflicten), communicatie en spelontwikkeling. Ook het aanleren van werkgerichte vaardigheden is een belangrijk gebied. We bieden in samenwerking met MEE-Veluwe een cursus sociale vaardigheden en/of weerbaarheid aan.

We willen de leerlingen zoveel mogelijk zelfstandigheid en verantwoordelijkheid aanleren en praktische vaardigheden aanbieden m.b.t. wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

We weten welke randvoorwaarden essentieel zijn in de begeleiding en kunnen dit ook naar vervolgplekken goed overdragen.

Vanaf 17 jaar wordt het OPP 'Trajectplan' genoemd omdat hierin duidelijk een traject wordt uitgezet voor de laatste periode op school.

Ook deze plannen worden jaarlijks besproken met leerlingen en ouders.

De stage wordt uitgebreid en het lesprogramma richt zich steeds meer op de toekomst.

De activiteiten bestaan uit zowel theorie- als praktijkvakken waarbij we opmerken dat de nadruk ligt op de praktijk en dat de theorie dient ter ondersteuning daarvan.

Bij rekenen wordt vooral gewerkt aan meten, wegen, klokkijken en met geld omgaan. Bij taal bijv. aan het overbrengen van een boodschap, luisterhouding en begrip, telefoon aannemen, etc. Daarnaast onderhouden we de opgedane kennis uit het verleden.

De leerlingen krijgen een basispakket praktijkvakken aangeboden maar ze krijgen ook de mogelijkheid om te kiezen uit een aantal vakgebieden dat hun bijzondere interesse heeft. Hierbij valt te denken aan koken, huishoudkunde, techniek, natuur, etc. Iedere leerling krijgt deze vakken op zijn/haar niveau aangeboden. In het laatste schooljaar ligt de nadruk op stage. De leerlingen stromen dan geleidelijk uit naar de plek in de maatschappij waar zij in de toekomst hun werk gaan verrichten

OZ-groepen

De aard en de ernst van de hulpvragen van leerlingen loopt binnen onze school zeer uiteen. Voor leerlingen met een intensievere zorgvraag hebben we binnen de Wingerd 2 zgn. 'Onderwijs-Zorg' groepen (OZ):

* 1 groep binnen het SO (de Blauwe Druiven)

* 1 groep binnen het VSO (de Hortensia)

Binnen deze groepen zitten leerlingen die beter tot hun recht en tot ontwikkeling komen in een groep waarin minder prikkels zijn en waarbij de nadruk ligt op de sociaal emotionele ontwikkeling.

Het is van belang om op een systematische manier te kijken naar de manier waarop kinderen met een ernstige beperking begeleid willen worden en welke wensen en behoeften zij hebben. Ook wordt gekeken in welke richting zij zich kunnen en willen ontwikkelen. Wat moeten ze leren?

Wanneer blijkt dat een leerling zich dusdanig ontwikkeld heeft, blijft altijd de mogelijkheid bestaan dat een leerling vanuit een OZ-groep naar een ZML-groep gaat.

Wij gaan er vanuit dat elk kind leert, ongeacht de aard en de ernst van de beperking. Het doet er niet toe hoe groot of klein de stappen zijn die een kind zet in zijn ontwikkeling.

Voor het OPP van de groepen Blauwe Druiven en de Hortensia wordt tevens uitgegaan van een methode die het mogelijk maakt doelstellingen te evalueren en inzicht te krijgen in het effect van handelen. Deze methode is voor het overgrote deel ontleend aan dr. C. Vlaskamp, die aan de universiteit van Groningen de zgn. opvoedingsprogramma's voor meervoudig gehandicapten ontwikkelde. In de loop der jaren is dit programma in de praktijk verder ontwikkeld voor zowel woonvormen als scholen. Dit programma noemen we het OndersteuningsPlan.

Er wordt veel aandacht besteed aan beeldvorming van een leerling. Dit wordt o.a. weergegeven in een persoonsbeeld. D.m.v. werkdoelen werken we in kleine stappen naar een hoofddoel en perspectief, deze zullen in overleg met de ouders/verzorgers worden vastgesteld.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Met de leerlingen wordt de dag begonnen met gebed, een lied en/of een bijbelverhaal of door het lezen van een stukje uit een Bijbels Dagboek.

Als team starten wij op maandag met een weekopening. Om de beurt is een collega aan de beurt om hier inhoud aan te geven. Dit kan d.m.v. een lied laten horen, een gedicht voor te lezen of iets anders wat deze collega aan heeft gesproken. De veelkleurigheid van beide teams is hier te zien.

Zie 3.1.

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

De SEO (= Sociaal Emotionele Ontwikkeling) krijgt bij ons op school veel aandacht. Onze leerlingen zijn kwetsbaar en daarom is de aandacht voor de SEO belangrijk. Wanneer een leerling goed in zijn/haar vel zit kan het zich verder ontwikkelen. Als school zetten we hier ook extra op ingezet door o.a. een spelbegeleider en een muziektherapeut binnen school te hebben. Ook in de groepen wordt extra aandacht besteedt aan SEO. Binnen SH (= Specifieke Hulp) heeft SEO ook een belangrijk plek.

Vanuit de SEO-werkgroep zijn de volgende ambities neergezet...

1. We willen onderzoeken of ZIEN! een geschikt instrument is voor onze school.
2. We willen onderzoeken wat heeft onze school nodig t.a.v. rouwverwerking en onze expertise daarin vergroten.
3. We willen de ons aanbod m.b.t. RIS (Relaties, Intimiteit & Seksualiteit) verder uitbouwen.
4. We willen het project Boomhut verder vorm geven? Dit betreft een specifieke begeleiding van kinderen met een ernstig verstoorde sociaal-emotionele ontwikkeling.

De SEO-ambities zijn in het ProjectPlan 2015 uitgewerkt. (zie bijlage)

Beoordeling

Basisvoorwaarde voor een succesvolle uitvoering van dit plan is een Veilige schoolomgeving. Zie voor de beoordeling hiervan 5.3. en 5.4.

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen onze ambities met betrekking de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het projectplan SEO realiseren.	hoog

Bijlagen

1. Projectplan SEO

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden met in acht neming met wat de mogelijkheden zijn van onze

leerlingen. Wij leren en ondersteunen de ontwikkeling van de leerlingen t.a.v. een positief en reëel zelfbeeld zodat zij hierdoor zelfvertrouwen krijgen.

Onze ambities zijn:

1. Het voordoen en leren van sociale competenties zoals naar elkaar luisteren, op welke manier stel je een vraag, samen spelen en daar waar mogelijk samenwerken.
2. Wij willen onze leerlingen, daar waar mogelijk is, opvoeden tot mensen die oog hebben voor de mensen om hun heen.

Zie verder SEO 3.4

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

De methodes die wij op school hanteren bieden een doorgaande lijn waar de leraren gebruik van maken en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke Cito toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

1. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen tussen onze leerlingen. Dit leggen we vast en evalueren we volgens de vier fasen van handelingsgericht werken (waarnemen, begrijpen, plannen, uitvoeren). We hanteren daarbij een groepsoverzicht en sublesgroepsplannen. De komende planperiode willen we de OGW en HGW cyclus verder implementeren bij de vakgebieden rekenen (2015), SOE (2016) en taal/lezen (2017)
2. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs. We kijken naar de uitstroomverwachting en werken daar op een doelgerichte wijze naar toe. We hanteren daarbij de systematische manier van werken volgens de 1-zorgroute.

We werken handelingsgericht (HGW), met sublesgroepsplannen (zie ook het hoofdstuk 'Rekenen en wiskunde'). Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. op basis daarvan stelt de groepsleraar 2 keer per jaar sublesgroepsplannen op. De leraren stemmen op basis daarvan hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in de betreffende sublesgroep. Deze cyclus is de rode draad door onze jaarplanning heen.

Onze ambities zijn:

De leraren stellen sublesgroepsplannen op voor rekenen

De leraren stellen sublesgroepsplannen op voor SEO

De leraren stellen sublesgroepsplannen op voor taal/lezen

De plannen hieromtrent zijn geformuleerd in 3.4, 3.7 en 3.8

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO	hoog

3.7 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

In het schooljaar 2013-2014 heeft een daarvoor ingestelde commissie het leesonderwijs op school verbeterd door een logische rangeerroute te maken met het oog op het aanbieden van de juiste leerstof. (zie bijlage). In de loop van deze planperiode zijn we van plan om deze commissie opnieuw in te stellen om het leesonderwijs volgens de principes van OGW in te richten. Dit doen we nadat we dit met betrekking tot rekenen en SEO op de rit hebben.

Onze ambities is: het opstellen en uitvoeren van een projectplan om voor het vakgebied taal-lezen te gaan werken volgens de de OGW-stappen met behulp van een groepsoverzicht en sublesgroepsplannen.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het opstellen en uitvoeren van het projectplan Taal-lezen.	hoog

Bijlagen

1. rangeerroute lezen

3.8 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde. Voor onze doelgroep is het belangrijk om veel handelend bezig te zijn in betekenisvolle contexten. We gaan de ZML methode 'Rekenboog' hiervoor gebruiken. Deze methode vullen we aan met reken-wiskunde activiteiten als koken, tuinieren en naar de winkel gaan. De ontwikkeling van de leerlingen volgen we met behulp van de CITO toetsen en doelgericht observeren en evalueren tijdens de activiteiten. We werken bij rekenen met sublesgroepsplannen. De leerlingen worden geclusterd op onderwijsbehoeften. Deze manier van werken levert een bijdrage aan het inspelen op de onderwijsbehoeften. In schooljaar 2015-2016 is de rekenwerkgroep bezig geweest met het aanschaffen van de methode Rekenboog en het invoeren van de ZML toetsen voor rekenen en het doorlopen van de OGW cyclus. Komende planperiode willen we deze stappen nog beter leren uitvoeren op dit vakgebied.

Onze ambities voor de komende periode is het opstellen en uitvoeren van een nieuw projectplan rekenen waarin aandacht zal zijn voor het implementeren van de methode 'Rekenboog' en het werken conform de cyclus OGW met een groepsoverzicht en sublesgroepsplannen.

Ambities hierbij:

Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan rekenen.

Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS en ZML-toetsen Rekenen.

De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).

De leraren werken bij rekenen en wiskunde met sublesgroepsplannen (HGW)

Verbeterpunt	Prioriteit
Voor het projectplan rekenen (bijlage) willen we een vervolg opstellen en uitvoeren	hoog

Bijlagen

1. Plan van aanpak rekenen 2015

3.9 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan en hoe ze problemen oplossen. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf.

Voor de komende planperiode hebben we geen specifieke verbeterpunten gepland voor dit vakgebied.

3.10 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De afgelopen jaren is in alle groepen een digibord geplaatst. Het digibord maakt onderdeel uit van het lesaanbod in de verschillende groepen. Wij leven in een tijd dat er via ICT veel gedaan wordt. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een verantwoorde manier omgaan met ICT-middelen maar dan is het belangrijk om te weten wat onze leerlingen hierin nodig hebben. Het huidige ICT-plan is grotendeels gerealiseerd. Er komt een nieuw ICT-plan.

De collega's in de groepen gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Doordat de niveau's van onze leerlingen erg uit een liggen zijn dit in grote lijnen onze ambities:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digibord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie

4. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
5. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
6. Wij gaan een internet- en mobiele telefoonprotocol maken
7. We willen ons oriënteren op het gebruik van I-Pads door onze leerlingen.

Beoordeling

Het huidige ICT-plan is hoegenaamd afgerond. De meeste zaken daaruit zijn gerealiseerd.

Verbeterpunt	Prioriteit
We maken een nieuw ICT-plan, met o.a. een protocol voor gebruik van internet en telefoon	gemiddeld

3.11 Creatieve vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld, kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging. Daarnaast willen wij leerlingen stimuleren om zich om zelf op een creatieve manier te uiten. Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen zowel in de klas als door een gespecialiseerde docent,
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.
4. We organiseren excursies waarbij kinderen in aanraking worden gebracht met cultuuruitingen binnen hun eigen belevingswereld.

Er zijn voor dit onderdeel geen speciale verbeterpunten geformuleerd.

3.12 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Bewegingsonderwijs is een belangrijk vak. D.m.v. de oefeningen en opdrachten in de gymzaal leren de leerlingen verschillende aspecten zoals: je lijf leren kennen, ontwikkeling van de grove en fijne motoriek, samen spelen, begrijpen van de opdracht e.d.

Er worden lessen voorbereid vanuit het boek: Basisdocument Bewegingsonderwijs

Hierin wordt rekening gehouden met de verschillende niveau's van de leerlingen.

Omdat nog niet alle groepsleerkrachten bevoegd zijn worden lessen door aan andere dan de eigen groepsleerkrachten gegeven.

Ambitie:

Alle groepsleraren zijn bevoegd voor bewegingsonderwijs.

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen	hoog

3.13 Praktijkvakken

Praktijkvakken in het VSO

Mede door de participatie in ESF-trajecten in de afgelopen jaren is er enorm geïnvesteerd in de vormgeving van de praktijkvakken, zowel wat betreft inhoud als wat betreft randvoorwaarden.

Wat betreft inhoud is er gekozen voor een viertal uitstroomrichtingen die we aan leerlingen in de eindfase aanbieden: Horeca, Groen, Techniek en Creatieve vaardigheden.

- De komende jaren zal er een werkgroep Praktijkvakken zijn. Deze werkgroep gaat een ProjectPlan maken en daarin zullen de ambities verwoord worden en zal er een StappenPlan gemaakt worden. Dit wordt de leidraad voor de komende jaren.
- Het lesprogramma met betrekking tot Horeca en Groen is redelijk compleet. Het programma is geborgd in het VSO-systeem. Er zijn praktijkkaarten aangeschaft en deze geven de leerlingen houvast in de taken die in het lesprogramma aangeboden worden. Het programma moet elk jaar bekeken worden of er aanpassingen gedaan

moeten worden. Differentiatie in de lesstof is belangrijk om tegemoet te komen aan de niveauverschillen van de leerlingen.

Het schooljaar is opgedeeld in 2 perioden waarbinnen de Praktijkvakken uit een gezet worden. Binnen deze perioden worden de doelen vastgesteld en maken de collega's een planning voor de desbetreffende periode. Op deze manier wordt er planmatig gewerkt met als leidraad de leerlijnen.

In de OPP's staan de uitstroomprofielen van de leerlingen.

- Het lesprogramma met betrekking tot Techniek en Creatieve vaardigheden moet verder ontwikkeld worden.
- Voor alle vier de richtingen is de koppeling naar ParnasSys actief.
- Elk jaar wordt een portfolio samengesteld van de aangeleerde vaardigheden. Deze krijgen de leerlingen aan het einde van het schooljaar mee naar huis.

Wat betreft de randvoorwaarden is er in de afgelopen jaren m.b.v. ESF-gelden fors geïnvesteerd.

- Er is een nieuwe leskeuken gebouwd, die aan alle kwaliteitseisen voldoet. Hierin zijn 3 werkeenheden opgenomen die gericht zijn op lesactiviteiten zowel in de sfeer van zelfredzaamheid als op het gebied van horeca-activiteiten. Groententechnieken kunnen oefenen en waarin plantmateriaal goed kan worden bewaard. Verder is de tuin rondom het VSO-gebouw zodanig ingericht dat leerlingen mogelijkheden hebben om het geleerde te oefenen. Eén dag per week is er een Groendocent (hovenier) in dienst van school die de gereedschappen aanlevert om de gewenste vaardigheden te trainen. Deze Groendocent leert de leerlingen o.a. verschillende soorten onkruid, bomen en bloemen.
- Het technieklokaal, dat op zich goed is uitgerust, is in het afgelopen jaar geordend en ontbrekende gereedschappen en materialen zijn aangevuld.

Wat betreft de randvoorwaarden is het belangrijk dat er met zorg omgegaan wordt met alle materialen en dat er op toegezien wordt dat kapot materiaal hersteld wordt.

We willen voor de vier leerlingwerkplaatsen in de komende periode het volgende bereiken:

1. Het lesprogramma van de leerlingwerkplaats **Horeca**, dat in de afgelopen jaren is ontwikkeld, wordt gedifferentieerd naar drie uitstroomprofielen en in ParnasSys verder ingevoerd.
2. Het lesprogramma van de leerlingwerkplaats **Groen** verder ontwikkelen. Bij het al bestaande programma en de nog uit te werken lesstof wordt uitgegaan van de drie uitstroomprofielen. De koppeling in ParnasSys gaat gemaakt worden zodat de resultaten van de leerlingen kunnen worden vastgelegd en er Opbrengst Gericht gewerkt kan worden
3. Het lesprogramma van de leerlingwerkplaatsen **Techniek** en **Creatieve vaardigheden** heeft in de afgelopen jaren gedraaid. Het plan van dit lesprogramma zal een onderdeel zijn van het ProjectPlan van de Werkgroep.
4. Een algemeen doel wat we in de komende periode voor alle vier de leerlingwerkplaatsen willen realiseren is de koppeling van leerlingkenmerken zoals die in de werkplaatsen naar voren komen met de stage. Hierdoor kunnen we een goed beeld van de leerling schetsen wat betreft de arbeidsmogelijkheden en de eigen belangstelling van de leerlingen (zie bijlage) en dus van het uitstroomprofiel. Het gaat hierbij niet alleen om praktische vaardigheden maar vooral ook om *sociale vaardigheden*, werkhouding, doorzettingsvermogen, motivatie en dergelijke.

De veranderde regel- en wetgeving willen wij meenemen in de voorbereiding van onze leerlingen op het toekomst gerichte werk.

Zie voor een verdere uitwerking onder Stage.

Verbeterpunt	Prioriteit
De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.	hoog

Bijlagen

1. Vragenlijst v.d. leerlingen
2. Vragenlijst v.d. ouders

3.14 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal wordt steeds belangrijker doordat je in het dagelijkse leven regelmatig engelse woorden/zinnen/tekst tegenkomt. Voor veel van onze leerlingen is dit een vak wat niet in beeld is. Tegelijk zijn er ook leerlingen die gemotiveerd zijn om Engels te leren. Vanuit deze intrinsieke motivatie willen wij onze leerlingen Engels leren. Het gaat dan vooral om woorden/zinnen die in het dagelijkse leven gebruikt worden. Het moet makkelijk toepasbaar zijn.

D.m.v. een vragenlijst (door leerling en ouders ingevuld) willen wij als school in beeld krijgen wat de ambities van onze leerlingen zijn. Het lesprogramma wordt d.m.v. deze informatie samengesteld. Op deze manier krijgen wij zicht wat de wensen van de leerling/ouders/verzorgers zijn en wanneer hier Engels genoemd wordt zal gekeken worden of dit in het lesprogramma van deze leerling past. Wij zullen dan gebruik maken van 'Hello world'.

3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we weten dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen en het behalen van gestelde doelen. We proberen daarom verlies van leertijd zoveel mogelijk te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit sublesgroepen en een weekoverzicht en dagplanning.

Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4. De leraren plannen extra tijd voor een vakgebied of onderdeel wanneer uit evaluatie blijkt dat de leerling dit nodig heeft om zijn doelen te halen (gelet op de behoeften van onze populatie)

Beoordeling

Het effectief inzetten van leertijd is geen punt van zorg. het team heeft het idee dat ze dit voldoende doen. Ouders zijn hierover tevreden. Lesuitval is nihil. Er worden geen verbeterpunten geformuleerd, anders dan dat we hierop alert blijven.

Omschrijving	Resultaat
november 2013 - Leertijd	3,20

3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

• De omgang met de leerlingen is gebaseerd op respect en gelijkwaardigheid. Dit willen we vooral laten zien in ons voorbeeldgedrag en door een orthopedagogisch klimaat te creëren.

De ambitie is om een klimaat van veiligheid te bieden voor leerlingen die dat nodig hebben, maar tegelijkertijd uitdagingen bieden wanneer ze daar de mogelijkheid voor hebben.

Het motto is: Veilig waar het kan en uitdagen waar het moet".

- We willen het gevoel van eigenwaarde van de leerlingen versterken. We stimuleren dat ze een positief en reëel zelfbeeld ontwikkelen. Dit betekent dat we hen stimuleren om zelf na te denken en samen naar een oplossing te zoeken. Het eigen initiatief van de leerling is waardevol. Door hier naar te luisteren ervaart de leerling dat zij/hij gehoord en gekend wordt.

- Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat 'op maat': leerlingen die (wat) meer sturing en/of ondersteuning nodig hebben, krijgen die ook.

In het Inspectierapport van februari 2015 wordt hier ook over gesproken en met de aandachtspunten hieromtrent zijn wij aan het werk.

We formuleren de volgende ambities:

- We ambiëren als team een optimale inzet en een onderlinge samenwerking waardoor de leerlingen een veilige sfeer ervaren.

- We willen een competent team zijn dat zich blijft ontwikkelen en elkaar collegiaal steunt waar dat nodig is.
- We hebben een open en lerende houding naar elkaar maar ook naar de leerling toe.
- Leraren stimuleren leerlingen tot een eigen inbreng in het leerproces.

Concrete verbeterpunten zijn geformuleerd in de hoofdstukken 4.4 (beroepshouding), 4.5 (professionele cultuur) en 5.6 (interne communicatie)

Beoordeling

Leerkrachten beoordelen het pedagogisch handelen van dit team als positief. Ook ouders ouders zijn hierover heel tevreden. Punt van aandacht is de mate waarin leraren de eigen inbreng van leerlingen in het leerproces stimuleren.

Omschrijving	Resultaat
juni 2013 - Pedagogisch Handelen	3,32

3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Tevens wordt er met de leerling de taak geëvalueerd.

In het inspectierapport wordt aangegeven dat onze school nog stappen te zetten heeft in de ontwikkeling van het volgen naar het sturen van het leerproces. We hebben daarin gekozen voor het model van de 1 Zorg-route.

Onze ambitie is: We willen de principes van de 1-Zorgroute vormgeven en in de praktijk brengen.

Het verbeterpunt is geformuleerd in 3.6

Beoordeling

Aan de VSO-leerlingen wordt gevraagd wat zij graag zouden willen leren. Een zelfde soort vragen wordt aan de ouders/verzorgers voorgelegd om te beantwoorden.

De leraren betrekken de leerlingen bij de lessen door hen zoveel mogelijk te laten ervaren

D.m.v. een picto-schema of een geschreven schema is het voor de leerling duidelijk wat er op een dag gepland staat.

De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.

Omschrijving	Resultaat
oktober 2014 - Didactisch Handelen	3,12
oktober 2014 - Leerstof Aanbod	3,09
oudertevredenheidsonderzoek 2014	3,60

3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze GL pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie, de leeractiviteiten en de praktijkvakken van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hebben structuur in de dagplanning
3. De leraren kunnen omgaan met probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn en passen bij het niveau van de groep

3.19 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs en Ambulante begeleiding

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Onze school richt zich behalve op het geven van specialistische ondersteuning binnen een school voor speciaal onderwijs ook op het geven van ambulante begeleiding in het regulier onderwijs voor kinderen met een verstandelijke beperking. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie website) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt expertise aan in een expertiseteam van de samenwerkingsverbanden waarbinnen wij participeren.
3. Onze school biedt uitstekende Ambulante begeleiding.
4. De school participeert in netwerken om een dekkend netwerk van specialistische zorg binnen de samenwerkingsverbanden te realiseren.

Beoordeling

De Wingerd geeft ambulante begeleiding voor een 3-tal leerlingen. De directeur heeft jaarlijks telefonisch overleg met de directeuren van scholen waar kinderen begeleid worden. De kwaliteit is tot nu toe altijd positief beoordeeld.

3.20 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Dat wil zeggen dat we vanuit waarnemen en analyseren (observaties, gesprekken en toetsen) bepalen wat de doelen worden voor de komende periode worden. Dit geven we vorm in het sublesgroepsplan. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ParnasSys Tijdens de groepsbespreking wordt gesproken over de uitvoering van de sublesgroepen en behaalde toetsscores. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen en materiaalgebruik meer hanteren.
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. Ze gaan dat doen met gerichte kijkwijzers. (zie verbeterpunt 4.1).

We hebben in juni een voorzichtige eerste stap gemaakt in het analyseren van toetsresultaten op groeps- en schoolniveau naar aanleiding van de tussenevaluatie in juni.. (Zie bijlage) We constateren dat gemiddeld genomen de doelen behaald zijn. Wel zijn er nog vrij veel onderlinge verschillen in de groepen. Verfijning van

Onze ambities

1. Leren voeren van goede groeps- en leerlingbesprekingen (zie bijlage) zorgroute)
2. De uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep en het zonodig bijstellen van het uitstroomperspectief..
- 3, We willen nog meer vanuit de analyse van opbrengsten op groeps- en schoolniveau sturen op verbeteren van de aansturing van leerprocessen.

Beoordeling

Personeel vond in oktober 2014 dat wij goede opbrengsten behalen. Ook ouders zijn hierover over het algemeen tevreden. De kritiek van de inspectie is dat we dit niet voldoende onderbouwen en te weinig sturen vanuit analyse van resultaten.

Omschrijving	Resultaat
oktober 2014 - Opbrengsten	3,17
Oudertevredenheidsonderzoek	3,40
Inspectierapport januari 2015	zwak / matig

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.	hoog

Bijlagen

1. beleid 1-Zorgroute
2. Analyse toetsresultaten tussenevaluatie juni 2015

3.21 Toekomst-ArbeidsOriëntatie en Stage

Naast de activiteiten binnen de praktijklokalen van de school is een goed systeem van Toekomst-ArbeidsOriëntatie buiten de school neergezet. Bij Toekomst-ArbeidsOriëntatie gaan leerlingen tot hun 15e á 16e jaar op diverse werkplekken, in kleine groepjes o.l.v. een medewerker van school, aan de slag om te ervaren wat de werkzaamheden in de sector voor hen zouden kunnen betekenen. De werkplekken bevinden zich in de sfeer van DagBesteding en sociale werkvoorziening en het vrije bedrijf. Dit resulteert er doorgaans in dat er op 16-jarige leeftijd een redelijk betrouwbaar beeld is ontstaan van wat de leerling kan/wil.

Er is één collega die de coördinatie van Toekomst-ArbeidsOriëntatie heeft. Zij onderhoudt de contacten met de verschillende plekken en heeft nauw contact met de stagebegeleiders.

Vanaf het 16e jaar wordt er voor iedere leerling, op basis van de verzamelde gegevens uit de Toekomst-arbeidsOriëntatie, gekeken of ze er aan toe zijn om een individuele stage te gaan doen op een werkplek in de richting van hun keuze. Soms wordt nader onderzoek gedaan als er nog vragen overblijven die bepalend zijn voor de geschiktheid van een leerling voor een succesvol verloop, bijvoorbeeld door een arbeidsinteresseset.

Er is een uitgebreid netwerk van bedrijven en instellingen beschikbaar en het lukt stagecoördinatoren steeds om nieuwe adressen te vinden voor specifieke vragen. Begeleiders onderhouden goede contacten met begeleiders op de werkvloer en hebben structureel begeleidingsgesprekken met de leerlingen die stage lopen. Schoolverlaters gaan steeds met passend werk of dagbesteding van school. Deelname aan het ESF project gedurende drie jaar heeft daar een positieve bijdrage aan geleverd.

Er zijn in het schooljaar 2014-2015 11 leerlingen uitgestroomd. De uitstroom was als volgt:

Waar naar toe?	aantal
DagBesteding (belevingsgericht)	2
DagBesteding (arbeidsmatig)	6
Beschermde werkplek (soc.werkvoorziening)	0
Begeleid werk bij regulier bedrijf (met jobcoach)	1
Andere VSO-school (verhuizing)	2

Er zijn 8 leerlingen uitgestroomd uit het SO. Ze zijn allen naar het VSO doorgestroomd.

Voor de korte termijn eind schooljaar (2015-2016) is de ambitie als volgt:

Waar naar toe?	aantal
DagBesteding (belevingsgericht)	0
DagBesteding (arbeidsmatig)	4
Beschermde werkplek	1
Werk (met jobcoach)	2
Werk (in combinatie met MBO opleiding)	1

Op de lange termijn

In de naschoolse periode weten leerlingen, hun ouders of de werkgever de school te vinden als er problemen zijn.

Zowel (oud)leerlingen, hun ouders en de bedrijven/instellingen waar ze terecht komen zijn uiterst tevreden over het eindresultaat van de Toekomst-ArbeidsOriëntatie. en stage. Oud-leerlingen zitten na 2 jaar bijna altijd nog op dezelfde plek.

Wat willen we nog meer bereiken?

Natuurlijk valt er nog wel iets te verbeteren .

Om in de toekomst een nog betere match te kunnen maken tussen de kenmerken van de leerling en die van de toekomstige werkplek, willen we van beiden het beeld perfectioneren.

1. We willen in de komende periode nog beter in staat zijn om arbeidsmogelijkheden van leerlingen vast te leggen. De leerlingkenmerken zoals die naar voren komen in de leerlingwerkplaatsen willen we compleet in beeld krijgen, zowel op het gebied van praktische vaardigheden als op het gebied van arbeidshouding en persoonlijkheids-kenmerken.

Wat betreft de praktische vaardigheden gaan we voor de leerlingen waarvoor dat nog niet het geval is het beeld compleet maken door het aanvullende onderzoek met de Melba-test goed te benutten. Gegevens met betrekking tot arbeidshouding, zoals die blijken uit de praktijklessen, maar ook uit sociale vaardigheidstrainingen, weerbaarheidstrainingen, enz. worden systematisch in ParnasSys in beeld gebracht.

Ook het portfolio wordt in dit kader verder ontwikkeld.

2. Van bedrijven waar leerlingen stage lopen wordt in beeld gebracht wat leerlingen moeten kunnen om hier een succesvolle leerperiode te hebben.

Verder willen we ons netwerk verder blijven uitbreiden.

3. We willen op termijn een structurele en professionele nazorg inrichten. Waar dit nu nog gebeurt op initiatief van betrokken en deskundige stagebegeleiders, willen we dit meer in een vaste structuur verankeren. Over het hoe en waarmee we dit willen gaan doen zullen we in de komende jaren gaan nadenken.

Kortom, voor het hele traject van arbeidsvoorbereiding en arbeidstoeleiding geldt:

We willen de arbeidsmogelijkheden in kaart brengen aan de hand van de leerlingkenmerken, de praktische vaardigheden, de sociale vaardigheden en de werkhouding, die naar voren kunnen komen tijdens de praktijklessen, de arbeidsoriëntatie en de stage.

1. We willen onze leerlingen succeservaringen laten opdoen met praktische vaardigheden.
2. We willen van onze leerlingen op 16-jarige leeftijd een beeld hebben van wat ze willen en kunnen.
3. Wekelijks evalueren we met de leerling de stageactiviteiten.
4. We leren die vaardigheden aan die voor de toekomstige werkplek functioneel zijn.
5. We willen samen met de leerling en zijn/haar ouders een 'werkplek' zoeken en realiseren die past bij de belangstelling en vaardigheden..
6. We streven naar een werkplek voor de leerling op een niveau dat recht doet aan het uitstroomprofiel.
7. We bieden efficiënte nazorg.
8. We streven er naar dat de leerling na twee jaar nog steeds op de plek zit.

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen structurele en professionele nazorg trajecten maken.	gemiddeld

3.22 Specifieke hulpverleners

In de Wingerd is gekozen voor een intensief begeleidingsteam als het gaat om sociaal-emotionele ontwikkeling. Er is in het verleden voor gekozen dat de groepsleerkrachten zelf bewegingsonderwijs geven, wat formatieve ruimte biedt voor de zogenaamde specifieke hulpverleners:

- logopedisten
- spelbegeleider
- muziektherapeut
- teachh- hulpverlener

Verder biedt de school wanneer dat wenselijk is en ouders dat op prijs stellen de mogelijkheid om binnen de school met een externe

- fysiothapeut
 - speltherapeut
 - psychomotorisch therapeut
- multidisciplinair samen te werken.

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in het Functiehuis (zie bijlage). Dit functiehuis komt niet geheel overeen met het functiehuis van Educare. We hanteren nu het model van De Wingerd en zullen in de toekomst geleidelijk in gaan voegen in het functiehuis van EduCare.

In het kader van meer duidelijkheid met betrekking tot taken en verantwoordelijkheden van diverse functies binnen het primaire proces (alle functies die te maken hebben met het begeleiden van leerlingen) is een schematisch overzicht gemaakt van een waarin in grote lijnen de verschillen per functie worden aangegeven (bijlage).

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Januari 2013 - Integraal Personeelsbeleid	3,28

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.	gemiddeld
Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we roloervuiling voorkomen	gemiddeld
Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.	gemiddeld

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben te maken met een krimpende school. In onderstaand schema wordt weergegeven hoe het personeelsbestand er nu uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	37	30
2	Verhouding man/vrouw	4-33	6-24
3	LB-leraren	13	9
4	LC-leraren	0	2
5	Aantal IB'ers	3	2
6	Specifiek Hulpverleners	3	2
7	Leraarinderondersteuners	5	4
8	Onderwijs- en klassenassistenten	8	6
9	ICT-coördinator	1	1
10	Groendocent	1	1
11	Conciërge	1	1
12	Gedragsspecialist	1	1
13	Psycho-diagnostisch medewerker	1	1

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
14	administratief medewerker	2	2
16	directeur	1	1
17	locatieleiders	2	2

(NB. enkele van bovenstaande taken en functies worden door één persoon gedaan)

In de jaarlijkse formatiebesprekingen staat de continuïteit van het onderwijs centraal. Voldoende bekwame leraren, die zoveel mogelijk een Master-SEN achtergrond hebben en in het bezit zijn van een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs zijn daarbij het uitgangspunt. Omdat er naar verhouding minder OP is t.o.v. OOP zal het beleid gericht zijn op verschuiving van de verhouding ten gunste van het OP.

Inkrimpen van het personeelsbestand is tot nu toe altijd nog gelukt door natuurlijk verloop en vrijwillige mobiliteit. Dit proberen we vol te houden.

Gezien het feit dat we op achterstand staan wat betreft de functiemix zullen in de komende planperiode leraren in een LC-functie worden aangesteld.

Verbeterpunt	Prioriteit
Er worden in de komende planperiode tenminste 2 LC leraren aangesteld.	hoog

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur (4 dagen) en twee Locatieleiders (3 en 2 dagen). Ambitie van de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

In 2014-2015 is er teambreed een teamverbetertraject gevolgd. waarin team en schoolleiding met behulp van transactionele analyse het functioneren hebben doorgelicht en zijn getraind in het verbeteren en in stand houden van een plezierige professionele werksfeer Voor beide teams maar ook voor het MT zijn team-ontwikkelplannen (TOP's) geformuleerd. (zie interne communicatie).

Beoordeling

De ambities zullen eens per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
oktober 2011 - De schoolleiding	3,26

Verbeterpunt	Prioriteit
De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in	gemiddeld

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de personeelsleden niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. Personeelsleden handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Personeelsleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. Personeelsleden kunnen en willen met anderen samenwerken
4. Personeelsleden bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. Personeelsleden voeren genomen besluiten loyaal uit
6. Personeelsleden zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. Personeelsleden zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
juni 2013 - Beroepshouding	3,09

Verbeterpunt	Prioriteit
In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute	gemiddeld
Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding	hoog

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie en tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkracht tot een professional die in staat is handelingsgericht te werken. Daartoe leggen de locatieleiders en de IB'ers klassenbezoeken af en worden er begeleidingsgesprekken gevoerd. Video Interactie Begeleiding (VIB) kan hierbij als middel worden ingezet. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

In een traject van teamverbetering is het afgelopen jaar ingestoken op het verbeteren van de onderlinge communicatie en het onderling vertrouwen tussen teamleden onderling en tussen teamleden en schoolleiding. De eerste resultaten zijn goed, maar dit kan nog verder worden uitgebouwd.

Personeelsleden moeten leren om hun eigen ontwikkeling bij te houden in een bekwaamheidsdossier. . (zie 4.12)

We streven er naar dat de schoolleiding in de komende periode wordt geregistreerd in het schoolleidersregister en dat de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Zie verder de plannen bij Interne Communicatie (Organisatie een beleid)

Verbeterpunt	Prioriteit
De schoolleider staat ingeschreven in het schoolleidersregister en de leraren in een lerarenregister	gemiddeld
Het MT gaat beleid formuleren voor collegiale consultatie	hoog

4.6 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. De competenties zoals omschreven in het functiehuis. We hanteren verder het beleid zoals omschreven door EduCare. (zie website)

4.7 Introductie en begeleiding

De introductie van nieuw onderwijzend personeel wordt gecoördineerd door één van de locatieleiders, de locatieleiders, ambulante- en intern begeleiders, specifieke hulpverleners, administratie en conciërges door de directeur.

Er is een begeleidingsplan wat wordt aangepast aan de betreffende functie.

De locatieleider delegeert inwerkactiviteiten (wanneer zinvol) naar andere personeelsleden binnen de organisatie.

Het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie als beschreven in het functiehuis. Daarnaast wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de locatieleider, de IB'er en/of de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

4.8 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft EduCare vooralsnog gekozen voor het basismodel. Begin 2016 zal een keuze gemaakt worden (basismodel of overlegmodel) voor de daaropvolgende jaren. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een werktijdenregeling vastgesteld (4 x 8,5 uren per dag en op woensdag 6 uur) en een beschikbaarheidsregeling (m.b.t..vakanties en overwerk). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd.

Hiervoor wordt voor het eerst het eerder genoemde digitale systeem Cupella gebruikt. Ook wordt hierin vastgesteld welke niet-lesgebonden schooltaken ieder personeelslid krijgt toebedeeld en welke uren daarvoor beschikbaar zijn.

Verbeterpunt	Prioriteit
Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.	hoog

4.9 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie vindt op dit moment nog spaarzaam en op ad hoc basis plaats. Behalve dat in de nieuw CAO nadrukkelijk de mogelijkheden hiervoor worden vastgelegd is er de wens om hier meer structureel gebruik van te maken.

In de komende jaren willen we ook in het kader van het Taakbeleid en de nieuwe regeling met betrekking tot duurzaamheid hiervoor mogelijkheden organiseren.

Verbeterpunt	Prioriteit
Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.	hoog

4.10 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competenties zoals die zijn beschreven in het functiehuis.

De "smart" geformuleerde doelstellingen en prestatie-afspraken worden gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de begeleidingsgesprekken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Tevens wordt afgesproken hoeveel uren er in het kader van "duurzame inzetbaarheid" hierin worden geïnvesteerd.

Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.11 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de personeelsleden zelf. Hiervoor is het digitale systeem Cupella aangeschaft. In dit systeem zijn basisgegevens ingebracht. De schoolleiding zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten

- De persoonlijke ontwikkelplannen (POP)
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- verslagen van overig overleg met betrekking tot de bekwaamheid

Voor verbeterpunt: zie professionele cultuur.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.	hoog

4.12 Functioneringsgesprekken

De directie voert om de twee jaar een functioneringsgesprek (FG) met alle medewerkers. De afspraken hierover staan in het IPB. Tijdens het FG staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam. Het MT maakt een logische verdeling van de te voeren gesprekken.

Verbeterpunt	Prioriteit
De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast	hoog

4.13 Beoordelingsgesprekken

In het IPB worden de regeling Beoordelingsgesprekken geregeld. Beoordelingsgesprekken worden gevoerd bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Verder 1 x per 4 jaar met iedere werknemer of vaker wanneer daar aanleiding voor is. In het kader van de nieuwe CAO zal dat zijn als leraren van LB 3 naar LB4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LB 7 naar LB 8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Beoordeeld wordt er op basis van beschreven competenties in het IPB. Door de invoering van de ingelaste gesprekken met betrekking tot duurzaamheid is de huidige cyclus beoordelingen grotendeels doorgeschoven naar cursusjaar 15-16.

Verbeterpunt	Prioriteit
De beschrijving van cyclus van begeleidingsgesprekken wordt aangepast aan de Nieuwe CAO.	gemiddeld

4.14 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

4.15 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij één van de locatieleiders. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij deze persoon. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de locatieleider of directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent.

Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Samen met de zieke werknemer en in overleg met de Arbo-arts stelt hij een re-integratieplan op en evalueert dat regelmatig samen met de zieke werknemer.

Bij kortdurende ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de locatieleider of directeur contact onderhouden met de betrokkene.

De Wingerd kampte de afgelopen periode met een hoog ziekteverzuim (boven 10%). Gelukkig is dat nu aan het dalen. Er is nauwelijks sprake van arbeidsgerelateerd ziekteverzuim. Onlangs is een Periodiek Medisch Onderzoek aangeboden aan iedere werknemer. De resultaten van dat onderzoek worden anoniem verwerkt. Wanneer daar

aanleiding voor is zullen de resultaten daarvan meegenomen worden in toekomstig personeelsbeleid. Door de in het 5.6 genoemde teamontwikkelpunten denken we ook een bijdrage te leveren aan een sterk en gezond team.

4.16 Mobiliteitsbeleid

EduCare heeft mobiliteitsbeleid opgesteld in het voorjaar van 2015 (zie website). Aan het begin van ieder kalenderjaar wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Voor het eerst hebben 2 personeelsleden hiervan gebruik gemaakt en krijgen we een nieuwe collega terug. Diezelfde inventarisatie is ook de basis voor interne mobiliteit. De schoolleiding weegt belangen van werknemers af tegen die van de organisatie op basis van belangstelling en competenties van betrokkenen.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zes scholen van de stichting EduCare. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de Locatieleiders voor het SO en het VSO, drie IB-ers en een orthopedagoog.

Het MT wordt gevormd door de directie en de twee LocatieLeiders. Zij overleggen maandelijks met de IB-ers en de orthopedagoog in en Algemeen ZorgOverleg (AZO) over de inhoudelijke vormgeving van de school. Dit is het ZorgTeam.

Verder is er een Commissie voor Begeleiding (CvB) waarin naast de directeur, de schoolarts, een maatschappelijk werker, de orthopedagoog en een IB'er zitting heeft.

De school heeft de beschikking over een OuderCommissie (OC) en een Medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

5.2 Groeperingsvormen

De indeling van de groepen vindt plaats op grond van leeftijd, ontwikkelingsniveau en ontwikkelingsperspectief van de leerlingen. In de loop van het tweede kwartaal van ieder jaar worden de groepen vastgesteld volgens een StappenPlan waarbij alle personeelsleden die met leerlingen werken worden betrokken. Het ZT heeft hierin de regie en stelt uiteindelijk de groepen vast. Het MT heeft uiteindelijk de eindregie.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilig, gestructureerde en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. We streven er ook naar om voor de leerlingen voorspelbaar te zijn (heldere structuur). Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen eens per maand een nieuwsbrief.
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond (thema-avond)
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school is van 08.00u tot 17.00u bereikbaar. Ouders zijn altijd welkom!

Beoordeling

De ambities worden 1x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). In het oudertevredenheidsonderzoek geven ouders om de twee jaar hun mening hierover. Opmerkelijk is dat ouders dit punt aanmerkelijk hoger waarderen van leerkrachten.

Beide groepen hebben aanmerkingen op de netheid en de aankleding van de school (ambitie 1)

Omschrijving	Resultaat
april 2015 - Schoolklimaat	3,01
juni 2014 - Schoolklimaat oudertevredenheid	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
Tweemaal per jaar staat de netheid van de school op de agenda van de teamvergadering en worden wanneer nodig korte termijnacties afgesproken.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik en -intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling

De school beschikt over een registratiesysteem voor incidenten: de leraar registreert incidenten (met behulp van een formulier in ParnasSys. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De preventiemedewerker analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een daarvoor samengestelde groep een sociale training gegeven. De school beschikt daarnaast over diverse methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag en vergroten van het zelfvertrouwen.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de LocatieLeider betrokken bij de afhandeling. Indien nodig worden ouders betrokken bij de afhandeling van incidenten. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij het afhandelen van klachten. Protocollen met betrekking tot sociale en fysieke veiligheid (o.a. pestprotocol) zullen in de komende planperiode weer worden geëvalueerd.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon. De school beschikt over een preventiemedewerker. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 6 BHV'ers.

De school beschikt over een Meldcode. In een stappenplan wordt aangegeven hoe we omgaan met signalen die we opmerken bij kinderen. Dit ter voorkoming van kindermishandeling en huiselijk geweld.

De school is een middelen vrije school. Voor het VSO is hiervoor een covenant getekend.

Beoordeling

De ambities worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO) Eens per twee jaar geven ouders hun visie hierover

Omschrijving	Resultaat
april 2015 - Schoolklimaat	3,07
oudertevredenheidsonderzoek 2014 veiligheid	3,40
oudertevredenheidsonderzoek 2014 sfeer in de groep	3,40
oudertevredenheidsonderzoek 2014 schoolklimaat	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
Protocollen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.	hoog

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met Perspectief Groep BV een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van personeel te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

Met betrekking tot de speeltoestellen is er een Leraarondersteuner aangewezen die binnenkort wordt geschoold in het controleren van de toestellen. Zij houdt een logboek bij voor het onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Tenminste tweemaal per jaar vinden ontruimingsoefeningen plaats.

Er is een schoolveiligheidsplan. Deze stamt uit 2011. We zullen de komende periode nagaan in hoeverre dit plan nog actueel is. Dit plan voorziet ook in een periodieke Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E).

In februari van dit jaar is door Perspectief een RI&E gemaakt. In dit onderzoek zijn risico's welke het werk en de werkomgeving van medewerkers en bezoekers met zich meebrengen worden geïnventariseerd. De preventiemedewerker heeft hiervan een Plan van Aanpak gemaakt, waarin de prioriteiten worden aangegeven. Jaarlijks wordt in het Arbojaarplan aangegeven welke zaken verbeterd worden. Enkele aandachtspunten uit het rapport zijn elders in dit schoolplan (sociale en fysieke veiligheid) al genoemd. de technische staat van de gebouwen is goed, verbeterpunten worden volgens plan systematisch doorgevoerd.

Er wordt periodiek een Preventief Medisch Onderzoek aangeboden aan alle personeelsleden. Dit onderzoek is in maart 2015 uitgevoerd. Hiervan heeft een groot deel van het team gebruik gemaakt.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het veiligheidsplan wordt gescreend op actualiteit en zo nodig bijgesteld.	gemiddeld
Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.	gemiddeld

Bijlagen

1. Plan van aanpak n.a.v. RI&E 2015

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

1. We onderscheiden een aantal soorten overleg:
 - o huishoudelijke teamvergadering per afdeling
 - o inhoudelijke vergaderingen en studiedagen voor het hele team
 - o groepsbesprekingen
 - o leerlingbesprekingen
 - o Overleg Specifieke Hulpverleners
 - o werkgroepen
2. Het MT vergadert wekelijks
3. In het Algemeen Zorg Overleg (AZO) overlegt het MT met IB-ers en de orthopedagoog over de inhoudelijke vormgeving van de school.
4. De OR vergadert regelmatig
5. De MR vergaderingen worden doorgaans ook bijgewoond door een adviseur uit de schoolleiding.
6. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-borden, een jaarplanning en wekelijkse interne mededelingen (IM) via e-mail.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. We communiceren met elkaar en niet over elkaar.
3. Vergaderingen worden goed voorbereid
4. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
5. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
6. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Beoordeling

De ambities worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). In januari 2014 gaven teamleden aan dat de interne communicatie tussen personeelsleden onderling en tussen personeelsleden en schoolleiding niet optimaal was. De formele communicatie (bijv. wekelijkse Interne Mededelingen)

werden wel als positief beoordeeld. Met hulp van een extern bureau is een Team Verbeter Traject (TVT) uitgevoerd, waaronder een training Transactionele analyse. Hieruit zijn een aantal bruikbare instrumenten voortgekomen die ingezet worden wanneer een heldere communicatie stagneert. Er zijn verder 3 Team-ontwikkel-Plannen (TOP's) geformuleerd. Twee voor beide teams en één voor het MT. (zie bijlagen)

In de functioneringsgesprekken van het voorjaar 2015 geven teamleden bijna unaniem aan dat het team-functioneren is verbeterd. In het schooljaar 2015-2016 zullen we dat middels een extra WMK-scan checken.

Omschrijving	Resultaat
januari 2014 - Interne communicatie	2,96

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)	hoog
Middels een extra Quick Scan zullen we kijken in hoeverre het effect van het teamverbetertraject beklift.	hoog

Bijlagen

1. TOP MT
2. TOP SO
3. TOP VSO

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk, het dorp en de regio. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. Belangrijk in dezen is ons uitgebreide netwerk van bedrijven en instellingen waar onze leerlingen stage lopen en waar zij doorgaans naar toe uitstromen als het gaat om (beschut) werk. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Samenwerkingsverbanden voor Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs.
2. Scholen voor regulier onderwijs.
3. Collega-scholen voor Speciaal onderwijs, Speciaal Basisonderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs
4. Zorginstellingen
5. Stage- biedende instellingen en -bedrijven
6. Instellingen voor maatschappelijke Dienstverlening
7. Opleidingsinstituten
8. De leerplichtambtenaar
9. De wijkagent
10. Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG)
11. Schoolmaatschappelijk werk
12. Sch oolarts (GGD)
13. Allerlei belangenverenigingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). De laatste meting is niet recent, maar gezien het feit dat we volop vertegenwoordigd zijn en gewaardeerd worden in allerlei overlegorganen is er geen aanleiding te veronderstellen waarom dit nu anders zou zijn.

Omschrijving	Resultaat
Januari 2012 - Externe contacten	3,38

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de sociaal-emotionele en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de personeelsleden zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op en betrokken bij beslissingen omtrent vervolgonderwijs en toekomstig (beschut) werk of dagbesteding.
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC). Eens per 2 jaar geven ouders hun oordeel middels een tevredenheidsonderzoek.

Zowel teamleden als ouders geven aan dat de oudercontacten goed zijn. Ook hier zijn ouders weer aanmerkelijk positiever. Punt van kritiek van ouders is wel dat ze niet goed zicht hebben op de activiteiten van de OC en de MR

Omschrijving	Resultaat
WMK januari 2014 - Contacten met ouders	3,38
Oudertevredenheidsonderzoek juni 2014	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten	hoog

5.9 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

In het schoolgebouw wordt op woensdagmiddag buitenschoolse opvang aangeboden. Deze gespecialiseerde opvang voor kinderen met een verstandelijke beperking wordt verzorgd door Zorginstelling Careander. Het merendeel van de cliënten is leerling van onze school.

Met Careander wordt geregeld contact onderhouden over de voortgang en de wenselijkheid voor uitbreiding van het aanbod.

Op dit moment wordt onderzocht of voorschoolse opvang vanaf augustus 2015 wenselijk en haalbaar is.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het financiële beleid van EduCare is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van EduCare en het schoolplan van ieder van de zes afzonderlijke scholen te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door een stafmedewerker en de financiële dienstverlener (Metrium).

Ieder kwartaal bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school in de managementrapportage (MARAP). Maandelijks wordt door Metrium een financieel overzicht gegeven van personele en materiële uitgaven.

De financiële basis van de school is gezond. Wel is het door de krimp van de school nodig om te anticiperen op verminderde inkomsten.

6.2 Interne geldstromen

De OC vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is €15 per jaar. Van de inkomsten worden door de oudercommissie diverse activiteiten georganiseerd.

Ouders dragen (op vrijwillige basis) bij aan de kosten van kooklessen en kamp, schoolreizen en excursies.

Leerlingen krijgen de gelegenheid geld te sparen voor een goed doel, bijv. een zendingsproject of een adoptiekind.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school lumpsumgelden en diverse geoormerkte bestemmingsgelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

Bij het Vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

De school ontvangt Europese subsidie (ESF= Europees Sociaal Fonds) voor extra inspanningen ten behoeve begeleiding van leerlingen naar de arbeidsmarkt. Deze projectgelden worden jaarlijks toegekend op basis van een projectaanvraag. Een daarin gespecialiseerd bedrijf begeleidt de school bij de realisatie van de aanvraag en rapportage/verantwoording. Eén van de stagebegeleiders is belast met de coördinatie van alles wat met het ESF te maken heeft..

6.4 Sponsoring

De Wingerd maakt gebruik van sponsorgelden. We hanteren daarbij de volgende principes:

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De belangrijkste vorm van sponsoring is de personenauto die door 30 bedrijven in de regio mogelijk is gemaakt.

Er is een commissie van personeelsleden die activiteiten met betrekking tot sponsoring coördineert, maar ook acties voert voor goede doelen buiten de school.

De MR heeft instemmingsrecht over beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks, voorafgaande aan het kalenderjaar, op voorstel van de bestuurder door de Raad van Toezicht vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuuder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement.

De directeur en de bestuurder stellen jaarlijks in overleg een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar. Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk

is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het Schoolplan van de school.

Verder maakt de bestuurder jaarlijks in het voorjaar, in overleg met de directeuren van de diverse scholen op voorstel van de stafmedewerker, een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van, middelen met betrekking tot de formatie gepland. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de GMR, het Wingerd-deel met de MR.

Binnen de school besluit het MT over de concrete investeringen op basis van de prioriteiten die voortkomen uit het schoolplan.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school streeft een goede kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we willen zorgen dat die kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) en op basis van de bevindingen willen we de kwaliteit verbeteren of borgen. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden, zodat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

Hoewel de kwaliteitszorg over het algemeen door leraren wel als voldoende beschouwd wordt is het systematisch evalueren van de ontwikkeling, de kwaliteit van het leren, onderwijzen en het evalueren van de opbrengsten binnen de Wingerd niet sterk.

Plannen voor verbetering zijn beschreven in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid.

Omschrijving	Resultaat
april 2015 - Kwaliteitszorg	3,04

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de diverse stakeholders. De ouders ontvangen eens per vier weken een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voert de directeur eens per drie maanden een gesprek met onze bestuurder(managementrapportage).

In het kader van “verantwoording afleggen” gaan we binnenkort (2015) gebruik maken van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

Verbeterpunt	Prioriteit
In het kader van “verantwoording afleggen” gaan we het Schoolvenster PO en VO invullen.	hoog

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school wil voldoen aan de wettelijke eisen. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids voldoet aan de wettelijke eisen, we leveren die tijdig aan bij de inspectie.
2. Het schoolplan voldoet aan de eisen, wij leveren die tijdig aan bij de inspectie.
3. We werken mee aan het zorgplan van de samenwerkingsverbanden.
4. Het Schoolontwikkelplan staat op de website en wordt geregeld ge-updated.
5. Wij programmeren voldoende onderwijstijd.

Beoordeling

Beoordeling van het effectief benutten van de onderwijstijd doen we behalve door zelfevaluatie ook door beoordeling van ouders. Ouders zijn hieromtrent zeer tevreden. Lesuitval is nihil. Enige onduidelijkheid was er destijds (2013) over de middagpauze. Dit komt waarschijnlijk doordat we die hebben bekort. In het voorjaar van 2015 hebben ouders in een enquête aangegeven dat dat de huidige middagpauze van 45 minuten prima te vinden.

Omschrijving	Resultaat
oudertevredenheidsonderzoek 2014	3,50
november 2013 - Leertijd	3,20

7.4 Strategisch beleid

EduCare beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Het motto wat dit strategische beleidsplan heeft meegekregen is "Veilig en stimulerend". In dit beleidsplan wordt omschreven op welke wijze EduCare een veilig en stimulerend ontwikkelingsklimaat wil realiseren voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

In de visie wordt het bestaansrecht van de scholen binnen EduCare onderbouwd en tevens de ambitie beschreven samen te willen werken met andere scholen, instanties en gemeenten om voor elk kind een passend aanbod voor zorg en onderwijs te realiseren.

Bijlagen

1. Strategisch beleid EduCare

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 22 januari 2015 een schoolbezoek gehad in het kader van het vierjaarlijkse bezoek van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage).

Hoewel de inspectie geen grote risico's aantroef, oordeelt zij wel kritisch over de voortgang die de school tot nu toe heeft geboekt met het opbrengstgericht werken. Dit vormt een mogelijk risico voor de kwaliteit van het onderwijs. De inspectie zal de school daarom in september 2015 opnieuw bezoeken voor een kwaliteitsonderzoek.

De school is voortvarend aan de slag gegaan met de genoemde aandachtspunten. In bijgaand overzicht is weergegeven wat er tot nu toe met deze punten is gedaan.

Inhoudelijk zijn de plannen verder uitgewerkt in het onderwijskundig beleid. (Hoofdstuk 3)

Bijlagen

1. inspectierapport januari 2015

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is in de afgelopen planperiode gedurende een aantal keren per jaar afgenomen afgenomen. Het percentage respondenten lag gemiddeld rond 70 %

De uitslagen zijn bij de betreffende onderwerpen in diverse hoofdstukken van dit plan vermeld. Het beleid betreffende de zelfevaluatie is ongewijzigd. Zie evaluatieplan 7.9

De in dit rapport genoemde scores zijn gebaseerd op een vier-punten-schaal. In navolging van de opstellers hanteren we daarbij de volgende waardering:

- een score tot 2,50 is onvoldoende
- een score tussen 2,50 en 3,00 is zwak (matig)
- een score 3,00 en 3,25 is voldoende
- een score tussen 3,25 en 3,50 is ruim voldoende
- een score tussen 3,50 en 3,75 is goed
- een score hoger dan 3,75 is uitstekend.

Beoordeling

Hoewel de kwaliteitszorg in totaal als voldoende wordt beoordeeld zijn er een aantal aspecten die onder de norm worden scores:

- De school beoordeelt jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten.
- De school evalueert regelmatig de ontwikkeling en het onderwijzen.

- De school borgt de kwaliteit van de ontwikkeling, het leren en onderwijzen

Omschrijving	Resultaat
april 2015 - Kwaliteitszorg	3,04

7.7 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders wordt om de twee jaar afgenomen. Dit is gebeurd in 2012 en 2014. De resultaten zijn in de diverse hoofdstukken in dit plan toegevoegd. De grote lijn is dat ouders in hoge mate tevreden zijn over de kwaliteit van de school.

De afgelopen jaren is de ZEK - oudervragenlijst gebruikt. We zullen in 2016 de WMK voor ouders gaan gebruiken.

Verbeterpunt	Prioriteit
We zullen het oudertevredenheidsonderzoek in 2016 digitaal afnemen.	hoog

7.8 Het evaluatieplan 2015-2019

Het evaluatieplan voor de komende planperiode ziet er als volgt uit.

In 2016 en 2018 val er in het voorjaar een ouderenquête plaatsvinden. Hiervoor zal een digitale vragenlijst worden aangeschaft.

De onderstaande onderwerpen zullen met behulp van WMK worden geëvalueerd door personeelsleden.

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	2016	2017	2018	2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit	X			
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling		X		
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod				X
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde	X			
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	2016	2017	2018	2019
Personeelbeleid	Schoolleiding			X	
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X		X	
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X		X	
Organisatie en beleid	Externe contacten		X		
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	9	9

7.9 Kwaliteitshandboek

Conform het strategisch beleid van EduCare zijn procedures om de kwaliteit van het onderwijs te handhaven en te verbeteren vastgelegd. Om al deze afspraken systematisch te ordenen wordt nu gewerkt aan een Kwaliteitshandboek. Het doel hiervan is om voor alle personeelsleden de procedures toegankelijk en overzichtelijk zijn.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.	hoog

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Sociaal-emotionele ontwikkeling	We willen onze ambities met betrekking de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het projectplan SEO realiseren.	hoog
Leerstofaanbod	We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO	hoog
Taalleesonderwijs	Het opstellen en uitvoeren van het projectplan Taal-lezen.	hoog
Rekenen en wiskunde	Voor het projectplan rekenen (bijlage) willen we een vervolg opstellen en uitvoeren	hoog
ICT	We maken een nieuw ICT-plan, met o.a. een protocol voor gebruik van internet en telefoon	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen	hoog
Praktijkvakken	De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.	hoog
Opbrengstgericht werken	We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.	hoog
	Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.	hoog
Toekomst-ArbeidsOriëntatie en Stage	We willen structurele en professionele nazorg trajecten maken.	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.	gemiddeld
	Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we rolvervuiling voorkomen	gemiddeld
	Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.	gemiddeld
Organisatorische doelen	Er worden in de komende planperiode tenminste 2 LC leraren aangesteld.	hoog
Schoolleiding	De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in	gemiddeld
Beroepshouding	In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute	gemiddeld
	Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding	hoog
Professionele cultuur	De schoolleider staat ingeschreven in het schoolleidersregister en de leraren in een lerarenregister	gemiddeld
	Het MT gaat beleid formuleren voor collegiale consultatie	hoog
Taakbeleid	Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Collegiale consultatie	Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.	hoog
Functioneringsgesprekken	De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast	hoog
Beoordelingsgesprekken	De beschrijving van cyclus van begeleidingsgesprekken wordt aangepast aan de Nieuwe CAO.	gemiddeld
Schoolklimaat	Tweemaal per jaar staat de netheid van de school op de agenda van de teamvergadering en worden wanneer nodig korte termijnacties afgesproken.	hoog
Sociale en fysieke veiligheid	Protocollen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.	hoog
ARBO-beleid	Het veiligheidsplan wordt gescreend op actualiteit en zo nodig bijgesteld.	gemiddeld
	Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.	gemiddeld
Interne communicatie	Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)	hoog
	Middels een extra Quick Scan zullen we kijken in hoeverre het effect van het teamverbetertraject blijkt.	hoog
Contacten met ouders	OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten	hoog
Publieke verantwoording	In het kader van "verantwoording afleggen gaan we het Schoolvenster PO en VO invullen.	hoog
Vragenlijst Ouders	We zullen het oudertevredenheidsonderzoek in 2016 digitaal afnemen.	hoog
Kwaliteitshandboek	Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.	hoog

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	We willen onze ambities met betrekking de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het projectplan SEO realiseren.
Leerstofaanbod	We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO
Rekenen en wiskunde	Voor het projectplan rekenen (bijlage) willen we een vervolg opstellen en uitvoeren
Bewegingsonderwijs	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
Praktijkvakken	De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.
Opbrengstgericht werken	We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.
	Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.
Integraal Personeelsbeleid	We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.
	Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we rolvervuiling voorkomen
	Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.
Organisatorische doelen	Er worden in de komende planperiode tenminste 2 LC leraren aangesteld.
Schoolleiding	De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in
Beroepshouding	In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute
	Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding
Taakbeleid	Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.
Collegiale consultatie	Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.
Het bekwaamheidsdossier	Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.
Functioneringsgesprekken	De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast
Beoordelingsgesprekken	De beschrijving van cyclus van begeleidingsgesprekken wordt aangepast aan de Nieuwe CAO.
Schoolklimaat	Tweemaal per jaar staat de netheid van de school op de agenda van de teamvergadering en worden wanneer nodig korte termijnacties afgesproken.
Sociale en fysieke veiligheid	Protocolen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.
ARBO-beleid	Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.
Interne communicatie	Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)
	Middels een extra Quick Scan zullen we kijken in hoeverre het effect van het teamverbetertraject blijkt.

Thema	Verbeterdoel
Contacten met ouders	OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten
Publieke verantwoording	In het kader van "verantwoording afleggen" gaan we het Schoolvenster PO en VO invullen.
Vragenlijst Ouders	We zullen het oudertevredenheidsonderzoek in 2016 digitaal afnemen.
Kwaliteitshandboek	Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	We willen onze ambities met betrekking de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het projectplan SEO realiseren.
Leerstofaanbod	We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO
Taalleesonderwijs	Het opstellen en uitvoeren van het projectplan Taal-lezen.
Rekenen en wiskunde	Voor het projectplan rekenen (bijlage) willen we een vervolg opstellen en uitvoeren
Bewegingsonderwijs	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
Praktijkvakken	De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.
Opbrengstgericht werken	We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.
	Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.
Toekomst- ArbeidsOriëntatie en Stage	We willen structurele en professionele nazorg trajecten maken.
Integraal Personeelsbeleid	We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.
	Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we rolvervuiling voorkomen
	Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.
Schoolleiding	De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in
Beroepshouding	In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute
	Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding
Taakbeleid	Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.
Collegiale consultatie	Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.
Het bekwaamheidsdossier	Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.
Functioneringsgesprekken	De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast
Beoordelingsgesprekken	De beschrijving van cyclus van begeleidingsgesprekken wordt aangepast aan de Nieuwe CAO.
Sociale en fysieke veiligheid	Protocolen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.
ARBO-beleid	Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.
Interne communicatie	Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)
Contacten met ouders	OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitshandboek	Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	We willen onze ambities met betrekking de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het projectplan SEO realiseren.
Leerstofaanbod	We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO
Taalleesonderwijs	Het opstellen en uitvoeren van het projectplan Taal-lezen.
ICT	We maken een nieuw ICT-plan, met o.a. een protocol voor gebruik van internet en telefoon
Bewegingsonderwijs	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
Praktijkvakken	De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.
Opbrengstgericht werken	We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.
	Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.
Toekomst-ArbeidsOriëntatie en Stage	We willen structurele en professionele nazorg trajecten maken.
Integraal Personeelsbeleid	We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.
	Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we rolvervuiling voorkomen
	Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.
Schoolleiding	De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in
Beroepshouding	In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute
	Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding
Professionele cultuur	De schoolleider staat ingeschreven in het schoolleidersregister en de leraren in een lerarenregister
Taakbeleid	Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.
Collegiale consultatie	Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.
Het bekwaamheidsdossier	Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.
Functioneringsgesprekken	De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast
Schoonklimaat	Tweemaal per jaar staat de netheid van de school op de agenda van de teamvergadering en worden wanneer nodig korte termijnacties afgesproken.
Sociale en fysieke veiligheid	Protocolen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.
ARBO-beleid	Het veiligheidsplan wordt gescreend op actualiteit en zo nodig bijgesteld.

Thema	Verbeterdoel
	Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.
Interne communicatie	Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)
	Middels een extra Quick Scan zullen we kijken in hoeverre het effect van het teamverbetertraject blijkt.
Contacten met ouders	OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten
Vragenlijst Ouders	We zullen het oudertevredenheidsonderzoek in 2016 digitaal afnemen.
Kwaliteitshandboek	Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	We willen de OGW cyclus bij de vakgebieden rekenen, SEO en taal/lezen implementeren in zowel het SO als het VSO
Taallesonderwijs	Het opstellen en uitvoeren van het projectplan Taal-lezen.
ICT	We maken een nieuw ICT-plan, met o.a. een protocol voor gebruik van internet en telefoon
Bewegingsonderwijs	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
Praktijkvakken	De werkgroep Praktijkvakken gaat een ProjectPlan maken en er zorg voor dragen dat deze uitgevoerd gaat worden.
Opbrengstgericht werken	We willen goede groeps- en leerlingbesprekingen leren voeren en de uitkomst(en) van deze besprekingen om te zetten naar handelen en monitoren in de groep.
	Vanuit analyse van resultaten op groeps- en schoolniveau willen we de aansturing van de leerprocessen op op het niveau van groepen en sublesgroepen efficiënter maken.
Toekomst- ArbeidsOriëntatie en Stage	We willen structurele en professionele nazorg trajecten maken.
Integraal Personeelsbeleid	We willen de personeelsleden nog meer zelf verantwoordelijk maken voor het verbeteren van hun competenties. Het bekwaamheidsdossier gaan we verder inhoud geven.
	Door consequent om te gaan met taken en verantwoordelijkheden van diverse personeelsleden willen we rolvervuiling voorkomen
	Het observeren en bespreken van lessen willen we meer structureren door een kijkwijzer te gaan toepassen.
Schoolleiding	De schoolleiding zet de tools die zijn aangereikt in de scholing transactionele analyse efficiënt in
Beroepshouding	In de zorgstructuur komt meer aandacht voor reflectie op eigen handelen in de klas (pedagogisch en didactisch) middels de 1-Zorgroute
	Het MT gaat middels IPB nog nadrukkelijker sturen op geformuleerde ambities met betrekking tot de beroepshouding
Taakbeleid	Gegevens met betrekking tot het Taakbeleid worden gedigitaliseerd.
Collegiale consultatie	Er worden in het kader van het POP en het beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid collegiale consultaties mogelijk gemaakt.
Het bekwaamheidsdossier	Ieder personeelslid maakt zijn of haar bekwaamheidsdossier compleet in Cupella.
Functioneringsgesprekken	De regels omtrent startbekwaamheid, basisbekwaamheid, en vakbekwaamheid worden nog verder uitgewerkt en toegepast
Schoolklimaat	Tweemaal per jaar staat de netheid van de school op de agenda van de teamvergadering en worden wanneer nodig korte termijnacties afgesproken.
Sociale en fysieke veiligheid	Protocollen met betrekking tot de sociale en fysieke veiligheid worden in de komende planperiode beurtelings ge-update, Te beginnen met het pestprotocol.
ARBO-beleid	Het Plan van Aanpak voortkomend uit het RI&E wordt opgesteld en uitgevoerd.
Interne communicatie	Alle teamleden werken aan het TOP wat voor hun team geldt. (zie bijlage)
Contacten met ouders	OC en MR informeren ouders structureel over hun activiteiten
Kwaliteitshandboek	Het kwaliteitshandboek van DeWingerd wordt compleet gemaakt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 02CP
School: ZML de Wingerd
Adres: Oosterlaan 147
Postcode: 8072 BW
Plaats: Nunspeet

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 02CP
School: ZML de Wingerd
Adres: Oosterlaan 147
Postcode: 8072 BW
Plaats: Nunspeet

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
