

RENN4

excellent in speciaal talent

SCHOOLPLAN **SBO DE CARROUSEL**

2019-2023

Inhoudsopgave

1.	Gespecialiseerd onderwijs locatie Wielewaal; sbo de Carrousel	3
1.1	Doel van het schoolplan	3
1.2	Wie zijn wij?	3
1.3	RENN4.....	3
2	Strategisch meerjarenbeleid RENN4.....	4
2.1	Missie en Visie	4
2.2	Programmaliijnen 2019-2023	5
2.3	Evenredige vertegenwoordiging vrouwen	5
3	Uitgangspunten onderwijs.....	7
3.1	Onze missie	7
3.2	Onze uitgangspunten	7
4	Inhoud van het onderwijs.....	8
4.1	Wettelijke opdracht	8
4.2	Doelen van ons onderwijs	8
4.3	Uitgangspunten onderwijsaanbod	9
4.4	Leerroutes en uitstroomprofielen.....	9
4.5	Methoden.....	10
4.6	De Commissie voor de Begeleiding (CvB)	11
4.7	Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP).....	11
4.8	Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan	11
4.9	ICT & Privacy.....	11
5	Kwaliteitszorg.....	13
5.1	Kwaliteitsbeleid	13
5.2	Jaarplan cyclus.....	13
5.3	Omgevingsanalyse.....	14
5.3.1	Externe analyse.....	14
5.3.2	Interne analyse	14
6	Personeelsbeleid	16
6.1	Integraal personeelsbeleid (IPB)	16
6.2	Samenhang met onderwijskundig beleid.....	16
6.3	Formatie	17
6.4	Functiebouwwerk.....	17
6.5	Bekwaamheidsdossier	17
6.6	Verzuimbeleid	17
7	Financieel beleid	18
7.1	Inleiding	18
7.2	Budgetten	18
7.3	Begroting	18
7.4	Fondsen (private gelden)	18
7.5	Investerings.....	18
7.6	Financiële overzichten.....	18
7.7	Sponsoring.....	18
8	Overige beleidsterreinen	20
8.1	Veilige school.....	20
8.2	Bedrijfshulpverlening (BHV)	20
8.3	Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).....	20
	Bijlage 1.....	21
	Bijlage 2	23

1. Gespecialiseerd onderwijs locatie Wielewaal; sbo de Carrousel

1.1 Doel van het schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument waarin we aangeven welke keuzes we voor de nabije toekomst van het onderwijs op onze school hebben gemaakt. De strategie van de RENN4 organisatie hebben we vertaald naar de context van onze school. We beschrijven hoe ons onderwijs en onze leerlingenzorg is ingericht, welke middelen/materialen we daarbij gebruiken, hoe we dat organiseren en welke plannen we hebben.

We geven aan hoe we de kwaliteit van het primair proces bewaken en welke verbeteringen we willen aanbrengen in de nabije toekomst. Het schoolplan geeft aan het College van Bestuur, team, ouders en ketenpartners duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm geven. In het schoolplan wordt verwezen naar een aantal bijlagen.

1.2 Wie zijn wij?

Onze school heeft de naam 'De Carrousel' gekregen omdat we de school zien als een veilige en vrolijke plaats, van waaruit de kinderen de wereld in kunnen kijken. De Carrousel kan langzaam en vlug draaien, aangepast aan het niveau van de kinderen. De Carrousel draait rond vanuit een stevig centrum, dus de kinderen weten zich altijd geruggensteund.

De Carrousel is een Algemeen Bijzondere school, wij zijn een ontmoetingsschool waar alle kinderen en ouders zich welkom mogen voelen, ondanks verschillen in cultuur en geloofsbeleving.

De deuren van onze school staan open voor kinderen die meer nodig hebben dan het regulier basisonderwijs kan bieden.

Ons motto luidt dan ook: 'Een school waar ieder kind telt'. De Carrousel is gericht op onderwijs aan leerlingen die onvoldoende tot leren komen binnen het regulier basisonderwijs. Hiervoor kunnen verschillende oorzaken zijn. Leerlingen kunnen over beperkte cognitieve vermogens beschikken waardoor ze het tempo van het basisonderwijs niet (meer) kunnen volgen. Ook kunnen er problemen zijn in de voorwaarden om tot leren te kunnen komen. Hierbij valt te denken aan leerlingen die moeite hebben met de instructie, een zwakke concentratie of taakwerk-houding hebben, of leerlingen waarbij een stoornis het leren (tijdelijk) in de weg staat. Kindkenmerken zoals een grote sociale- of emotionele kwetsbaarheid of een starre manier van denken kunnen ook aanleiding geven tot het plaatsen op het speciaal basisonderwijs.

De meeste leerlingen stromen na groep 8 uit richting het Praktijkonderwijs of het VMBO.

De expertise van de Carrousel, ligt naast het gedrag ook op het (zeer) moeilijk lerend gebied. Er is een nauwe samenwerking met so de G.J. van der Ploegschool. In de groepen 1 t/m 3 zitten zowel leerlingen vanuit het so als uit het sbo bij elkaar in de groep. Op deze wijze profiteren de leerlingen van elkaars onderwijsaanbod.

1.3 RENN4

De Carrousel valt onder het bestuur van RENN4. RENN4 is een schoolbestuur voor scholen in het speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Noord Nederland. Het cluster 3 onderwijs wordt verzorgd voor leerlingen en jongeren met verstandelijke beperkingen. De leerlingen van een cluster 3 school hebben naast een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand, soms gedragsproblematiek of een motorische beperking. Het cluster 4 onderwijs wordt verzorgd voor leerlingen en jongeren op het snijvlak van onderwijs en jeugdhulpverlening. Kenmerken van cluster 4 leerlingen zijn dat leerlingen (ernstige) gedrags- en/of psychiatrische problemen hebben. Het speciaal basisonderwijs wordt verzorgd voor leerlingen met leer- en/of gedragsproblematiek.

2 Strategisch meerjarenbeleid RENN4

In dit hoofdstuk komt het meerjarenbeleid van RENN4 aan de orde. Dit beleid biedt de kaders en uitgangspunten voor het beleid van onze school.

2.1 Missie en Visie

Missie

RENN4 wil verborgen talent zichtbaar maken. Dit doen we door excellent in speciaal talent te zijn. Hiertoe bieden we hoogwaardig specialistisch onderwijs en ondersteuning aan, die passen bij de ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen, zodat zij hun toekomstperspectief kunnen realiseren. Een zo hoog mogelijk uitstroomniveau voor de leerling is daarbij het doel.

Daarnaast richten we ons zo veel mogelijk op schakelen naar het regulier onderwijs. Iedere leerling die zijn schoolcarrière in het regulier onderwijs kan voortzetten, verdient die kans. Wij denken in de onderwijsbehoeften en de mogelijkheden van ieder kind. Het is onze opdracht om leerlingen het onderwijs en de ondersteuning te bieden die passen bij hun mogelijkheden. Samen met ouders en ketenpartners trachten we het maximale uit leerlingen te halen en verborgen talent zichtbaar te maken.

Visie

Door middel van gespecialiseerd onderwijs spelen we in op individuele leerbehoeften. In de komende periode slaan we nieuwe wegen in om nog beter te kunnen aansluiten bij diverse ontwikkelingen. Eén ontwikkeling is de toenemende complexiteit van de problematiek bij onze leerlingen. Andere belangrijke ontwikkelingen zijn onder meer dalende leerlingaantallen als gevolg van de krimp binnen ons werkgebied, het lerarentekort, de onzekere status van passend onderwijs en de ontwikkelingen in de jeugdzorg. Vanuit een onderzoekende, innovatieve en ontwikkelingsgerichte houding pakken we samen met onze partners deze uitdagingen proactief aan.

Uitgangspunt 1: werken vanuit onze kernwaarden

- **Kwaliteit**
Kwaliteit is leidend in alles wat we doen. Op de leer- en ondersteuningsvragen van onze leerlingen moeten we een goed antwoord geven. Dit betekent onder meer dat we hoge eisen stellen aan onze medewerkers. Kwaliteit moet aantoonbaar zijn. We voldoen niet alleen aan de eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, maar zijn ook ISO 9001-gecertificeerd op basis van de landelijke Kwaliteitsnorm (voortgezet) Speciaal Onderwijs.
- **Respect**
We hebben respect voor onze leerlingen, voor wie ze zijn en wat ze willen bereiken. We rekenen hen niet af op hun gedrag. Elke dag krijgt iedere leerling een nieuwe kans. Onze leraren bejegenen leerlingen respectvol en zijn voor hen een voorbeeld. Van leerlingen verwachten we respectvol gedrag naar de school en de medewerkers. Respect kenmerkt ook de omgang van collega's onderling en de relaties met ouders en samenwerkingspartners.
- **Duidelijkheid**
Onze leerlingen willen weten waar ze aan toe zijn. Onze medewerkers bieden hun duidelijkheid door wat zij zeggen en doen. Dit vraagt tevens duidelijkheid bij onze medewerkers onderling, in de relatie van bestuur met medewerkers en in de relatie met ouders en samenwerkingspartners.
- **Openheid**
We treden onze leerlingen met open vizier tegemoet. In dialoog met scholen, ouders en partners zijn we open en transparant.
- **Betrouwbaarheid**
Betrouwbaarheid ligt in het verlengde van respect, duidelijkheid en openheid. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Naar leerlingen, medewerkers, ouders en partners zijn we koersvast, komen we onze afspraken na en vertonen we voorspelbaar gedrag.

Uitgangspunt 2: Professionele, lerende cultuur

RENN4 bevordert een professionele, lerende cultuur die zich kenmerkt door:

- persoonlijk leiderschap
- teamgericht werken
- efficiënte besluitvorming
- cyclisch werken

Bij de programmalijnen/thema's wordt de ontwikkeling op deze gebieden kort geschetst.

Uitgangspunt 3: Schooleigen profiel

Elke school heeft een eigen gezicht en is in dialoog met de omgeving (samenwerkingsverband, partners en ouders). Een school in Drenthe kan andere keuzes maken dan bijvoorbeeld een school in Friesland, wanneer dat beter aansluit bij lokale behoeften en mogelijkheden. Bij de keuzes die onze scholen maken, is de kwaliteit van onderwijs en ondersteuning leidend. Onze scholen voldoen aan de kwaliteitseisen van de Inspectie en de landelijke Kwaliteitsnorm (voortgezet) Speciaal Onderwijs.

2.2 Programmalijnen 2019-2023

1. Andere inrichting van onderwijs & zorg

De problematiek van onze leerlingen wordt steeds complexer. Daarom onderzoeken we of we daar met een andere inrichting van ons onderwijs op kunnen inspelen. Is één leraar met 1 groep wel de beste situatie? We willen budgetten en expertise met onze samenwerkingspartners beter bundelen en de zorg integreren binnen onze scholen.

- Schooljaar 2019-2020 gaan we mogelijk starten we een vaste zorgpartner in de school, welke direct de brug kan slaan tussen onderwijs en zorg. Zo kunnen we zorg direct inschakelen wanneer nodig.

2. Gespecialiseerd onderwijs

In de afgelopen periode hebben we goede ervaringen opgedaan met gespecialiseerde onderwijsvormen. Samen met scholen voor primair en voortgezet onderwijs zorgen we dat meer van onze leerlingen regulier onderwijs kunnen volgen. Deze onderwijsvormen ontwikkelen we verder. Daarnaast starten we nieuwe innovaties, waarbij we blijven samenwerken met onderzoekers.

- In de groepen 1 t/m 3 vindt geïntegreerd onderwijs plaats tussen de sbo en so leerlingen. Daar waar mogelijk vindt dit ook plaats voor enkel een vakgebied.

3. Persoonlijk leiderschap en teamontwikkeling

De onderwijsteams zijn de drijvende kracht voor de ontwikkeling op onze scholen. Daarom blijven we investeren in persoonlijk leiderschap en teamontwikkeling.

- Binnen school werken we met 'Werkgroepen' voor diverse vakgebieden en onderwijsinhoudelijke projecten, zoals (begrijpend) lezen en 'leren/leren'. De werkgroepen verzorgen een aandeel tijdens vergaderingen en/of studiedagen. Zij volgen de recente ontwikkelingen en indien nodig scholing.

4. Binden en boeien van onderwijsprofessionals

Het vinden en behouden van goede betrokken collega's is een grote uitdaging. Het boeien en binden van goede medewerkers én het aantrekken van nieuwe collega's is daarom een speerpunt.

In onze profilering laten we daarom duidelijk zien wat werken bij RENN4 bijzonder maakt én hoe nieuw onderwijstalent zich bij ons ontwikkelt.

- We stimuleren de vitaliteit onder de medewerkers door twee wekelijks vers fruit op de werkvloer te realiseren en middels het aanbieden van diverse workshops.
- De werkdruk verlagende middelen zetten wij gedeeltelijk weg voor de ondersteuning van de leerkrachten betreffende de praktische vakken.

2.3 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen

Het bevoegd gezag stelt ten behoeve van de directie van elk van zijn scholen, indien daaraan van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast. In de wet is bepaald dat het bestuur

eenmaal in de vier jaar een document vaststelt waarin in ieder geval de volgende aspecten aan de orde moeten komen:

- realistische streefcijfers voor het aantal vrouwen in leidinggevende functies;
- concrete maatregelen die worden getroffen om die cijfers te realiseren;
- de tijdsperiode waarbinnen de cijfers worden gerealiseerd;
- een overzicht van maatregelen die in de voorafgaande periode zijn genomen;
- de bereikte resultaten.

Dit document wordt op bovenschools niveau vastgelegd voor de periode 2019 – 2023 in het geval van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het totaal aantal scholen van RENN4. Het document maakt integraal onderdeel uit van het personeelsbeleidsplan van RENN4.

3 Uitgangspunten onderwijs

In dit hoofdstuk behandelen we onze uitgangspunten en opvattingen voor het verzorgen van onderwijs. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de ambitie van het schoolteam, afgestemd op de regionale context en op basis van de gemeenschappelijke uitgangspunten van de RENN4 organisatie.

3.1 Onze missie

Het team van De Carrousel stelt zich tot doel om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te verzorgen en ondersteuning te bieden dat past bij de individuele ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling, zodat deze zijn toekomstperspectief kan realiseren. Een zo hoog mogelijk onderwijsrendement voor de leerling is daarbij het streven en het zorgvuldig schakelen naar een andere vorm van (speciaal) onderwijs of arbeid maakt hierbij een belangrijk onderdeel van uit.

We realiseren een passend en geïntegreerd onderwijsaanbod voor leerlingen van de so's en sbo's in Hoogeveen en omliggende dorpen. Met als resultaat, ontschotting, daar waar mogelijk, van verschillende vormen van onderwijs, dit met als doel optimale ontwikkelingskansen voor iedere leerling in het so en sbo. De individuele leerling is daarbij steeds ons uitgangspunt. De aanvraag voor experimenteerruimte maakt hier onderdeel van uit. De aanvraag voor de experimentenwet is goedgekeurd.

Dit betekent dat we de komende vier jaar als één school kunnen functioneren. Dat wil zeggen dat leerlingen van het so wettelijk kunnen en mogen worden gemengd met het sbo.

Wij gaan natuurlijk kritisch kijken welke leerlingen hiertoe in staat zijn. Structureel wordt er in de onderbouwgroepen 1 t/m 3 al wel geïntegreerd onderwijs aangeboden.

Zorgpartner Cosis heeft sinds schooljaar 2017-2018 een lokaal op de locatie Wielewaal gehuurd. Dit om de twee gescheiden werelden van zorg en onderwijs meer te laten integreren. Er is nu een proces in gang gezet waar beide werelden elkaar meer vinden en van elkaars expertise kunnen profiteren. In het kader van gespecialiseerd onderwijs werken beide partijen samen, hierbij wordt gekeken of en wanneer de kinderen van Cosis (gedeeltelijk) gebruik kunnen maken van het onderwijsaanbod van de van der Ploegschool. Dit past bij de visie van het Gespecialiseerd onderwijs te Hoogeveen waarbij we samenwerking tussen alle s(b)o scholen en zorgpartners binnen Hoogeveen willen realiseren.

3.2 Onze uitgangspunten

In ons werk staat de kwaliteit van het onderwijs en de leerling centraal. Met het onderwijs dat wij verzorgen willen wij de leerling positief stimuleren waardoor deze zijn ontwikkelingsmogelijkheden zo optimaal mogelijk benut. Daarbij willen wij een veilig en gestructureerd onderwijsklimaat bieden die de leerling voldoende uitdaagt. Om dit te realiseren stellen wij voor elke leerling een ontwikkelingsperspectiefplan op en volgen wij de vorderingen en ontwikkelingen van de leerling op de voet. Wij werken planmatig en doelmatig aan onze resultaten en wij leggen zaken bondig en overdraagbaar vast. Binnen het team verwachten wij vakmanschap, persoonlijk leiderschap, cyclisch en teamgericht werken van alle medewerkers.

In de communicatie naar ouders, leerlingen en collega's zijn wij duidelijk, open en respectvol. Wij willen een betrouwbare en zorgvuldige partner zijn in al ons doen en laten.

Samenwerken

De visie die wij gezamenlijk delen heeft als kernbegrip 'samenwerken'. Door gebruik te maken van elkaars kwaliteiten leren kinderen en alle medewerkers van en met elkaar. Er vindt een nauwe samenwerking met zowel de leerlingen, ouders, ketenpartners als de medewerkers van de Carrousel en G.J. van der Ploegschool plaats.

4 Inhoud van het onderwijs

In dit hoofdstuk komen de onderwijs inhoudelijke doelen van onze school aan de orde. Allereerst komt de wettelijke opdracht aan bod, vervolgens benoemen we onze eigen onderwijskundige doelen waarna we aangeven hoe we het onderwijs en de ondersteuning inhoudelijk gestructureerd hebben. We sluiten het hoofdstuk af met de rol van ICT en privacy in het onderwijs.

4.1 Wettelijke opdracht

De onderwijskundige doelen van De Carrousel zijn in de eerste plaats er op gericht om de doelstellingen zoals omschreven in de Wet op het Primair Onderwijs te verwezenlijken.

1. Het onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling. Het wordt zodanig ingericht dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen. Zo mogelijk brengt het kinderen tot het volgen van gewoon onderwijs in basisscholen of scholen voor voortgezet onderwijs.
2. Jaarlijks wordt een schoolondersteuningsprofiel vastgesteld.
3. Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, op het ontwikkelen van creativiteit, het verwerven van kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. Het onderwijs wordt bovendien zodanig ingericht dat daarbij op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van achterstanden in het bijzonder in de beheersing van de Nederlandse taal.
4. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar in een tijdvak van 8 schooljaren ten minste 7520 uren onderwijs ontvangen, met dien verstande dat de leerlingen in de eerste 4 schooljaren ten minste 3520 uren onderwijs en in de laatste 4 schooljaren ten minste 3760 uren onderwijs ontvangen. Het onderwijs aan leerlingen jonger dan 4 jaar omvat ten minste 880 uren per schooljaar en aan leerlingen ouder dan 12 jaar ten minste 1000 uren per schooljaar. Aan de leerlingen in de laatste 6 schooljaren wordt ten hoogste 7 weken van het schooljaar 4 dagen per week onderwijs gegeven, die evenwichtig zijn verdeeld over het schooljaar, bij een schoolweek van in beginsel niet minder dan 5 dagen onderwijs.
5. De onderwijsactiviteiten worden evenwichtig over de dag verdeeld.
6. De scholen gebruiken een leerling- en onderwijsvolgsysteem waaruit de vorderingen in de kennis en vaardigheden blijken op het niveau van de leerling, de groep en de school. Het leerling- en onderwijsvolgsysteem bevat toetsen die kennis en vaardigheden van de leerling meten ten minste op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde, met inachtneming van de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen.
7. De toetsen voldoen aan het kwaliteitsoordeel van een door de minister aangewezen onafhankelijke commissie betreffende inhoudelijke validiteit, betrouwbaarheid en deugdelijke normering.
8. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat leerlingen die in verband met ziekte thuis verblijven dan wel zijn opgenomen in een ziekenhuis, op adequate wijze voldoende onderwijs kunnen genieten.

4.2 Doelen van ons onderwijs

De leerlingen die onze school bezoeken, hebben naast een onderwijsinhoudelijke hulpvraag ook ondersteuning nodig op sociaal-emotioneel gebied, meestal in combinatie met hulpvragen die betrekking hebben op het gezin. De volgende drie hoofddoelen streven wij in het onderwijs na:

1. De ontwikkelingsproblemen en -achterstanden zijn voor de leerling hanteerbaar;
2. Het kunnen omgaan met het gedrag van de leerling (door anderen) is verbeterd;
3. De schoolontwikkeling van de leerling is op gang gebracht en de verworven competenties en vaardigheden van de leerling maken het schakelen naar een vervolgsituatie mogelijk.

Samen met de ouders worden de doelen vastgesteld waaraan gewerkt zal worden en op welke manier. De Carrousel biedt onderwijs dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerlingen, zodat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken. De Carrousel heeft het onderwijsaanbod aan de hand van de kerndoelen uitgewerkt. Deze kerndoelen zijn verder uitgewerkt per leerroute a.d.h.v. referentieniveaus.

Doelen voor de sociaal emotionele ontwikkeling zijn o.a.:

- De zelfredzaamheid van de leerling is vergroot;
- Het inzicht in het eigen functioneren van ouders en het functioneren van hun gezin is vergroot;
- De positieve interactie tussen ouders en leerling is vergroot;
- Het sociale netwerk van het gezin is versterkt;
- De gedragsproblematiek van de leerling is verminderd en/of hanteerbaar geworden.

4.3 Uitgangspunten onderwijsaanbod

Bij het realiseren van het onderwijs hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Het onderwijsaanbod past binnen de beleidskaders van RENN4;
- Het onderwijsaanbod is regionaal geformuleerd;
- Het onderwijsaanbod is gericht op schakeling naar voortgezet (speciaal) onderwijs;
- Het onderwijsaanbod is een uitwerking van de leerroutes.

Bij het realiseren van dit onderwijsaanbod gebruikt de Carrousel onderstaande uitgangspunten:

- Het bevorderen van het onderwijsniveau conform het afgesproken ontwikkelingsperspectief;
- Verbeteren van de schoolvaardigheden;
- Het leren samenwerken met andere leerlingen in een schoolse situatie;
- Bevordering van een actieve en betrokken houding bij activiteiten in de groep;
- Zelfstandigheidsbevordering, bevordering van het zelfvertrouwen;
- Begrijpend lezen, motiverende begrijpend leeslessen verzorgen, waarbij de (kern)doelen leidend zijn en niet de methode;
- Invoeren van Engels onderwijs vanaf groep 5. Middels de digitale methode Groove.me, waarbij (actuele) muziek de basis van alle lessen is;
- ICT vaardigheden hebben een meer belangrijke rol tijdens de dagelijkse lessen gespeeld. Dit o.a. middels de inzet van I-pads/tablets;
- Leerlingen van groep 5 t/m 8 zijn bij contactgesprekken betrokken, doelen voor het jaar worden gezamenlijk (met zowel ouders als leerkrachten) besproken.

4.4 Leerroutes en uitstroomprofielen

Algemeen:

De leerlingen krijgen een aanbod op basis van leeftijd, niveau en leerroute. Op de Carrousel werken we volgens het landelijk doelgroepenmodel SO. Het doelgroepenmodel kent 7 leerroutes. Deze leerroutes zijn gekoppeld aan uitstroomprofielen. De leerroutes beschrijven op verschillende ontwikkelingsgebieden een functioneringsniveau en een ondersteuningsbehoefte van de leerling. Op grond van deze beschrijvingen wordt een leerling ingedeeld in de meest passende leerroute.

Er zijn op de Carrousel geen kinderen met een aanbod in leerroute 1 en 2. Een enkele leerling heeft op een deelgebied een aanbod in leerroute 3. De meeste leerlingen hebben een functioneringsniveau en ondersteuningsbehoefte in leerroute 4 en 5, op deelgebieden komt ook leerroute 6 en 7 voor.

Het is de onze ambitie om er voor te zorgen dat 80% van de leerlingen uitstroomt op het niveau dat eind groep 6 als uitstroomprofiel wordt vastgesteld.

Beschrijving van de leerroutes:

Leerroute 1 is voor leerlingen die sensomotorische en gevoelsmatig leren. Zij hebben een zeer intensieve ondersteuningsbehoefte en functionering niveau 1-6 (Plancius) Wij hebben geen leerlingen in leerroute 1.

Leerroute 2 is voor leerlingen die pragmatisch leren. Deze leerlingen hebben een intensieve ondersteuningsbehoefte. De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool op CED niveau 3 (SO-ZML) functioneren. Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar het VSO.

Leerroute 3 is voor leerlingen die egocentrisch leren. De leerlingen hebben een voortdurende ondersteuningsbehoefte.

De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool op CED niveau 6 (SO-ZML) functioneren. Het leerrendement dat hierbij hoort ≤ 16 . Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar het VSO.

Leerroute 4 is voor leerlingen die egocentrisch en performaal leren. De leerlingen hebben een regelmatige ondersteuningsbehoefte.

De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool op CED niveau 9 (SO-ZML) of E3/M5 niveau functioneren. Het leerrendement dat hierbij hoort ligt tussen de 17 en 42.

Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar het VSO of naar het PRO. Van leerlingen met een uitstroom VSO wordt een leerrendement van tussen de 17 en 20 verwacht. Bij leerlingen met een uitstroom PRO ligt deze tussen 21 en 42.

Deze leerroute is vergelijkbaar met leerroute 3 vanuit de passende perspectieven die binnen RENN4 wordt gehanteerd.

Leerroute 5 is voor leerlingen die performaal en ongericht leren. De leerlingen hebben een incidentele ondersteuningsbehoefte. De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool op E5/E6 niveau functioneren. Het leerrendement dat hierbij hoort ligt tussen de 43 en 67.

Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar het PRO en het VMBO BBL. Van leerlingen met een uitstroom PRO wordt een leerrendement van tussen de 43 en 54 verwacht. Bij leerlingen met uitstroom VMBO BBL ligt deze tussen de 55 en 67.

Deze leerroute is vergelijkbaar met leerroute 2 vanuit passende perspectieven die binnen RENN4 wordt gehanteerd.

Leerroute 6 is voor leerlingen die toepassingsgericht leren. De leerlingen hebben een begeleidingsbehoefte op afroep. De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool op M7/E8 niveau functioneren. Dit is passend bij referentieniveau 1F. Het leerrendement dat hierbij hoort ligt tussen de 68 en 93. Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar het VMBO KBL en (G)TL. Van leerlingen met een uitstroom KBL wordt een leerrendement van tussen de 68 en 84 verwacht. Bij leerlingen met een uitstroom (G)TL ligt deze tussen de 85 en 93.

Deze leerroute is vergelijkbaar met leerroute 1 vanuit passende perspectieven die binnen RENN4 gehanteerd wordt.

Leerroute 7 is voor leerlingen die betekenisgericht leren. De leerlingen hebben een leeftijdsadequate begeleidingsbehoefte. De verwachting is dat ze aan het eind van de basisschool minstens op M8 niveau functioneren. Dit is passend bij referentieniveau 1S/2F. Het leerrendement dat hierbij hoort ligt boven de 93. Het onderwijs bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming naar HAVO en VWO.

Deze leerroute is vergelijkbaar met leerroute 1 (naar 1S) vanuit passende perspectieven die binnen RENN4 gehanteerd wordt.

4.5 Methoden

In onderstaande tabel staat aangegeven welke methoden de rode draad vormen voor het onderwijs.

Vak	Gebruikte methode
Nederlandse taal	Schatkist/Fototaal(groep 1/2) Veilig Leren Lezen (groep 3) Taalverhaal.nu Staal Spelling Nieuwsbegrip (begrijpend lezen)
Schrijven	Schrijven leer je zo, groep 3 Schrijven in de basisschool Los Schrift
Rekenen/wiskunde	Schatkist (groep 1/2) Alles Telt
Oriëntatie op de wereld en jezelf	De Blauwe Planeet, Speurtocht en NatuNiek
Kunstzinnige oriëntatie	Moet je doen
Spel- en bewegingsonderwijs	Basislessen in bewegingsonderwijs
Sociaal emotionele ontwikkeling	Leefstijl/ PBS
Levensbeschouwing	Trefwoord
Verkeer	Stap vooruit, Op voeten en fietsen, Jeugdverkeerskrant
Engels	Groove.me

4.6 De Commissie voor de Begeleiding (CvB)

De Commissie voor de Begeleiding (CvB) bestaat uit gedragsdeskundigen, intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werkende, schoolarts en de teamleiders van de school. De commissie heeft de volgende taken:

- Adviseren over het vaststellen en bijstellen van het Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) van de leerling;
- Het jaarlijks evalueren van het ontwikkelingsperspectief en hiervan verslag doen aan het bevoegd gezag en de ouders;
- Het adviseren over het schakelen van de leerling;
- Het adviseren van het samenwerkingsverband over de begeleiding van de leerlingen.

De leden van de Commissie voor de Begeleiding, leerkrachten, ouders en het wijkteam werken samen bij het opstellen en uitvoeren van het Ontwikkelingsperspectiefplan. Zo nodig wordt een multidisciplinair overleg gevormd om specifieke ondersteuningsvragen in kaart te brengen, doelen te bepalen en activiteiten te formuleren en uit te voeren.

4.7 Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

In het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) maakt het CvB een inschatting van de doelen die een leerling kan behalen. Het OPP vormt het uitgangspunt voor het handelen en wordt voor elke leerling opgesteld. Ouders dienen hun instemming te geven aan het doelendeel middels het ondertekenen ervan. Aan het einde van ieder schooljaar wordt het OPP geëvalueerd en wordt het (handelingsdeel) opnieuw opgesteld en in het nieuwe schooljaar vastgesteld.

Het ontwikkelingsperspectief bestaat uit een leerrendementsverwachting en een uitstroombestemming. Een uitstroombestemming wordt vastgesteld door het combineren van de leerrendementsverwachting van alle leergebieden samen. Het biedt handvatten waarmee de leerkracht het onderwijs kan afstemmen op de behoefte van een leerling. Het laat bovendien duidelijk zien waar wij samen met de leerling naartoe willen werken en aan welke instroomeisen een leerling moet voldoen om succesvol te zijn in het vervolgonderwijs, arbeid of dagbesteding.

4.8 Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan

In het schoolondersteuningsprofiel geven wij aan welke ondersteuning wij als school kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden op onze website:

<https://www.renn4.nl/wp-content/uploads/2019/05/Schoolondersteuningsprofiel-Carrousel-2018-2019.pdf>

In het ondersteuningsplan legt elk samenwerkingsverband vast hoe zij het passend onderwijs voor elk kind wil realiseren. Het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband waar onze school onder valt, is te vinden op de volgende website: <http://www.po2203.nl/website/home>

4.9 ICT & Privacy

Binnen onze school streven wij de volgende doelen na op het gebied van ICT en privacy:

- Aansluiting bij onderwijskundige vernieuwingen en ontwikkelingen;
- Wij zijn ons bewust van de wetgeving op het gebied van privacy;
- Het gebruik van ICT maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het onderwijsaanbod, de leerroutes en de uitstroombestemmingen;
- Alle leerkrachten beheersen de ICT-basisvaardigheden en werken aan de invoering van ICT toepassingen in hun eigen praktijk;
- De coördinatie van de ICT is geregeld;
- Het ICT-beleid maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het schoolbeleid.

Doelen op het gebied van het Onderwijs, ondersteuning, ICT & Privacy			
Leerjaar 1/2	leerjaar 3/4	Leerjaar 5/6	Leerjaar 7/8
<u>De kinderen leren:</u> -Omgaan met de methode gebonden software -Omgaan met de computer -opstarten en afsluiten -hun naam opzoeken -de opdracht opzoeken	<u>De kinderen leren:</u> -Omgaan met de methode gebonden software -Kennis maken met Word -Word opstarten -Hun naam typen -Opslaan en bestand opzoeken -Oefenen met typen	<u>De kinderen leren:</u> -De basiskennis van Word -Gebruik van hoofdletters -Lettertype(n)zoeken -Lay – out van een tekst maken. -Plaatjes bij een tekst zoeken en invoeren -aandacht voor goed en veilig Internetgebruik -Aandacht voor cyberpesten en omgang sociale media -Ipad gebruik/spelling controle aanleren	<u>De kinderen leren:</u> -Tekstverwerken (Word) -tekst invoeren in een vak -lay – out van een tekst maken en verbeteren -Werken met PowerPoint -Omgaan met Internet, bewustwording -Omgaan met chatprogramma's -Veiligheidsvoorschriften internetprotocol voor goed en veilig Internetgebruik -Aandacht voor cyberpesten en omgang sociale media

5 Kwaliteitszorg

Goede zorg voor de kwaliteit staat aan de basis van ons onderwijs. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang op schoolniveau samen komen. Ter afsluiting bieden we een analyse van de omgevingsfactoren.

5.1 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid gaat over de continue verbetering van het primaire proces, de kwaliteit van het onderwijs en de manier van het lesgeven. De kern van het kwaliteitsmanagementsysteem is dat doorlopend de onderwijskwaliteit en de bedrijfsvoering beoordeeld wordt en dat geconstateerde afwijkingen of ontwikkelingen gebruikt worden om verbeteringen te realiseren. Bij verbetering wordt de nadruk gelegd op de opbrengstgerichtheid van maatregelen.

Het geschetste verbetertraject wordt aangeduid met de verbetercyclus. Deze cyclus bestaat uit:

- *Plan*
 - Het plannen van kwaliteitsactiviteiten in het kwaliteitsplan;
- *Do*
 - Het uitvoeren van kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem;
- *Check*
 - Het controleren van de uitvoering van kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem middels o.a. auditing;
 - Het evalueren van de verrichte kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem middels de systeembeoordeling;
- *Act*
 - Het uitvoeren van corrigerende en preventieve maatregelen die voortkomen uit afwijkingen van processen, de audit en de directiebeoordeling.

Zie bijlage 2: Kwaliteitshandboek RENN4

5.2 Jaarplan cyclus

Jaarlijks stelt elke school een jaarplan met meetbare doelstellingen en te behalen resultaten op. De kaders waar binnen de afspraken worden gemaakt zijn ontleend uit het managementcontract, het (meerjaren)schoolplan en het strategische meerjarenbeleidsplan van RENN4.

De voortgang van het jaarplan wordt gedurende het jaar op vaste momenten met medewerkers doorgesproken, hierbij worden de doelen en behaalde resultaten geanalyseerd en worden er conclusies aan verbonden. De school evalueert jaarlijks het eigen jaarplan. De uitkomsten uit de evaluatie en de behaalde resultaten worden gebruikt voor het jaarverslag en voorzien van conclusies voor het daarop volgende planjaar.

Naast een jaarplan wordt er jaarlijks een scholingsplan opgesteld. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in het (meerjaren)schoolplan. Uitgangspunt is eerst te kijken naar teamscholing en indien het budget het toelaat ruimte te geven aan medewerkers voor persoonlijke ontwikkeling op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).

De evaluatie vindt plaats met gebruikmaking van de volgende instrumenten (afhankelijk van de aard van het na te streven resultaat):

- Klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd. Daarnaast worden groepen bezocht in het kader van het geven van feedback op het onderwijsgedrag;
- Gesprekken vanuit de gesprekkencyclus;
- Interviews/gesprekken met ouders, leerlingen en het College van Bestuur;
- Evaluaties (bijvoorbeeld d.m.v. korte vragenlijstjes) van oudercontacten en ouderavonden;
- Toetsinstrumenten om leerresultaten vast te stellen (LVS CITO, ontwikkelingsperspectief)
- Diagnose aan de hand van zelfevaluatie instrumenten;

- Jaarlijkse afname sociale veiligheid vragenlijst en tweejaarlijks een ouder enquête.

5.3 Omgevingsanalyse

De relevante externe factoren zijn in kaart gebracht middels een externe analyse. Tevens zijn de sterke en de zwakke punten vanuit een interne analyse geïnventariseerd (zie bijlage 1 SWOT analyse).

5.3.1 Externe analyse

1. Er wordt landelijk gewerkt aan een curriculum herziening in samenwerking met SLO.
2. De langetermijnprognose binnen de gemeente Hoogeveen (deze beslaat een periode van 2017 tot en met 2037) laat een daling in het leerlingenaantal zien. Deze prognose heeft betrekking op 28 basisscholen en 4 nevenvestigingen voor het (speciaal) basisonderwijs.
3. De Carroussel heeft 'experimenteerruimte' gekregen. Dit experiment betekent dat de Carroussel geïntegreerd onderwijs biedt aan zowel sbo als so leerlingen. Zij krijgen deze ruimte voor de komende vier tot zes jaar (t/m schooljaar 2021-2022). Bij positieve ervaringen wordt na die vier of 6 jaar de nevenvestiging van so de Aventurijn opgeheven. Het experiment wordt mogelijk gemaakt op grond van de Experimenteerwet primair onderwijs (ministerie van OCW).
4. Het gebouw van de Carroussel verkeert in slechte conditie.
5. Tegenover de school wordt een nieuw scholencomplex gebouwd voor twee reguliere basisscholen, een peuterspeelzaal en een naschoolse opvang. De Carroussel wacht nog op groen licht vanuit de gemeente voor nieuwbouw.
6. Kinderen komen vanuit de gehele omgeving naar de Carroussel.
7. Veel externe specialisten binnen de school.

5.3.2 Interne analyse

De uitkomsten uit audits, zelfevaluaties, klassenbezoeken, de SWOT analyse, waarbij zowel de medewerkers, leerlingen als ouders zijn betrokken, en de gesprekkencycli alsmede de inhoud van inspectierapporten worden gebruikt om vast te stellen waar de school zich op onderwijskundig gebied bevindt. Al deze gegevens worden geanalyseerd op sterke en zwakke punten.

Sterke punten van onze school:

1. Er wordt binnen de school voor diverse gebieden gewerkt met 'werkgroepen'. Zoals de werkgroep begrijpend lezen, werkgroep gedrag, etc. Deze werkgroepen zijn mede verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en zijn op de hoogte van landelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen de school, betreffende het (vak)gebied. Zij vergaderen minimaal 4 keer per jaar en verzorgen een inhoudelijke bijdrage aan de studiedagen
2. Er heerst een goed pedagogisch klimaat, waar de nadruk ligt op het belonen van positief gedrag
3. Er is sprake van een grote onderlinge samenwerking tussen zowel de medewerkers als de leerlingen
4. Er is sprake van een open, positieve, ambitieuze en professionele cultuur. Hierbij is er sprake van een laagdrempelige sfeer
5. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Veel medewerkers zijn in bezit van een master of volgen een master
6. Er is veel aandacht voor de praktische vakken ('rekenwinkel' en handenarbeid)
7. Er worden jaarlijks diverse uitstapjes gemaakt door alle leerlingen in het kader van burgerschap
8. Collega's helpen elkaar met lessen voorbereiden
9. De 'kloof' tussen so en sbo is verkleind t.o.v. voorgaande jaren
10. Geïntegreerd onderwijs (so en sbo) in de groepen 1,2 en 3
11. Veel aandacht voor sport en bewegen
12. Aandacht voor ouderbetrokkenheid, middels Social Schools en er heerst een open sfeer
13. Er is sprake van een stabiel team, waarbij er weinig ziekteverzuim is en geen conflicten op de werkvloer
14. Er wordt cyclisch gewerkt (middels 'Plan-do-check-act')
15. Middels het 'zij-instromers' traject, in samenwerking met Roler en NHL Stenden wordt binnen RENN4 getracht het lerarentekort terug te dringen.

Aandachtspunten binnen onze school:

1. Meer aandacht voor coöperatief leren en zelfstandig werken onder de leerlingen, hierbij de doorgaande lijn vanuit groep 1,2 en 3 vasthouden, waarbij zelfstandig keuzes leren maken en uitgestelde aandacht centraal staat
2. Meer aandacht voor 'leren-leren'
3. Bewuste keuzes maken in (ambitieuze) plannen
4. Verzorging van school goed bijhouden, ondanks verouderde staat
5. Onderwijs verzorgen waarbij niet de methodes leidend zijn, maar de doelen, de inhoud van de les
6. Meer thematisch/projectmatig werken door de gehele school heen
7. Roosters op elkaar afstemmen, zodat er meer groepsdoorbrekend gewerkt kan worden
8. Meer ICT tijdens de lessen toepassen, denkend aan toename gebruik Chromebooks en Gynzy
9. Onderwijs en zorg natuurlijk met elkaar verbinden
10. Samenwerking zoeken met regulier onderwijs

Doelen op het gebied van Kwaliteitszorg	
1.	Ondersteuningsbehoefte per groep, middels het doelgroepenmodel, in kaart brengen, zodat de 'zwaarte van de groep', de ondersteuningsbehoefte per leerling/groep, goed in kaart kan worden gebracht
2.	Het teambreed verder implementeren van het doelgroepenmodel
3.	Bewegen stimuleren onder leerlingen (en medewerkers); bewegend leren verder uitwerken, het creëren van een 'doe plein' en aanschaf 'sta-zit' schoolmeubilair
4.	Teamscholing op omgaan met hechtingsproblematiek en autisme onder de leerlingen
5.	Doorontwikkelen Gespecialiseerd Onderwijs
6.	Intensiveren samenwerking so/sbo in alle groepen, daar waar mogelijk

6 Personeelsbeleid

De kwaliteit van het onderwijs wordt grotendeels door onze medewerkers bepaald; het personeel moet uiteindelijk het verschil maken en zorgdragen voor goed onderwijs en goede ondersteuning. Onze school werkt binnen de strategische kaders van het personeelsbeleid van RENN4. In dat kader is de provinciedirecteur verantwoordelijk voor het uitvoeren van het personeelsbeleid binnen de school. De provinciedirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden en voor het functioneren en welbevinden van de medewerkers.

6.1 Integraal personeelsbeleid (IPB)

Integraal personeelsbeleid houdt in dat de inzet, kennis en de bekwaamheden van het personeel regelmatig en systematisch wordt afgestemd op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen, dat gericht is op de ontwikkeling van individuele medewerkers.

Bij de ontwikkeling en vormgeving van het integraal personeelsbeleid gaat het om de volgende kernbegrippen die in samenhang zorgen voor een effectief beleid:

- Afstemming van doelen en personele inzet: de kern van IPB ligt in de afstemming van de organisatiedoelen op de persoonlijke doelen van het personeel.
- Een regelmatige en systematische afstemming: IPB is een cyclisch proces dat in de tijd wordt uitgezet en een systeem van stappen en maatregelen die logisch met elkaar samenhangen.
- Inzet van personeel: IPB richt zich op de kennis en bekwaamheden oftewel de competenties van het personeel.
- Inhoudelijke en organisatorische doelen vloeien rechtstreeks voort uit de missie en de visie van de school en zijn vastgelegd in het schoolplan en nader gespecificeerd in het jaarlijks activiteitenplan van de school.
- Inbedding in het schoolbeleid: IPB is geen op zichzelf staand beleid, maar onderdeel van het strategisch beleid van de school.
- Samenhang: in de vormgeving kan de directeur van de school gebruik maken van instrumenten die een samenhangend geheel vormen.
- Ontwikkeling: IPB is gericht op zowel de persoonlijke ontwikkeling van de werknemers als op de ontwikkeling van de organisatie. Ontwikkeling betekent ook concreet dat er geen sprake is van een statisch geheel aan maatregelen, maar dat het personeel en de organisatie in beweging zijn en blijven.

6.2 Samenhang met onderwijskundig beleid

Het personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling en uitvoering van de onderwijskundige doelen. De volgende ontwikkelingen zijn in dit kader van belang:

- Ontwikkelen en opleiden: bij ontwikkelen en opleiden staat de bevoegd- en bekwaamheid van de medewerker centraal. Hiernaast is het personeel toegerust om met agressie om te gaan, misbruik te signaleren en opbrengstgericht te werken. Vaste ontwikkelings- en opleidingsaspecten als de omgang met ouders, de omgang met de doelgroep, het werken met groepssplannen, het werken met ontwikkelingsperspectiefplannen en het leerlingvolgsysteem blijven onderdeel uitmaken van de scholing van de medewerkers.
- Gesprekkencyclus: met elke medewerker wordt in zijn persoonlijk ontwikkelingsgesprek ontwikkelingsdoelen afgesproken. Waar mogelijk worden de ontwikkelingsdoelen gekoppeld aan de speerpunten van het beleid.
- Bevoegd- en bekwaamheid: het uitgangspunt is dat de medewerker voldoet aan de bevoegd- en bekwaamheidseisen. Indien een medewerker niet voldoet aan de geldende eisen dan streven we er naar om de deficiënties te verhelpen en wordt in gezamenlijkheid een plan van aanpak opgesteld. Het onderhoud van de bekwaamheid is onderwerp van gesprek in de jaarlijkse gesprekkencyclus. Passende maatregelen voor het onderhoud van de bekwaamheid worden zowel op individueel als op teamniveau genomen.

- **Begeleiding nieuwe medewerker:** het goed begeleiden en inwerken van nieuwe medewerkers is belangrijk. Hiervoor is ook een programma opgesteld. De teamleider ziet er op toe dat een nieuwe medewerker adequaat ondersteund wordt.
- **Taakbeleid:** wordt in overleg met de medewerker door de teamleider ingevuld. De normjaartaak wordt jaarlijks geëvalueerd omdat taken van medewerkers gedurende de jaren regelmatig verschuiven. De normjaartaak dient ter verduidelijking van het takenpakket en zorgt voor een evenwichtige taakverdeling. Tevens wordt dan de inzet van de duurzame inzetbaarheidsuren en de professionaliseringsuren besproken

6.3 Formatie

Binnen de kaders van het bestuursformatieplan van RENN4 wordt jaarlijks het formatieplan door het managementteam van de school opgesteld en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en vervolgens ter vaststelling aan het College van Bestuur aangeboden.

6.4 Functiebouwwerk

Als onderdeel van het personeelsbeleid heeft RENN4 een functiebouwwerk uitgewerkt. Er is aangesloten bij het besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Aan de functiebeschrijvingen en -waarderingen zijn tevens competentieprofielen gekoppeld.

6.5 Bekwaamheidsdossier

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Ze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen.

Deze eisen zijn opgesteld door lerarencommissies en beschrijven wat er nodig is om leraar te zijn. De bekwaamheidseisen dienen als ijkpunten voor opleiding en bekwaamheidsonderhoud van leraren. Wat de school en de medewerker hieraan doen, wordt vastgelegd in personeelsdossier.

In dit dossier bevinden zich o.a.:

- Bevoegdheden: afschriften van diploma's en certificaten
- Werkervaring (loopbaanoverzicht)
- Kwaliteiten medewerker (kennis en vaardigheden met vermelding van bewijsstukken)
- Competentieprofiel
- Gescoorde competenties
- Persoonlijke ontwikkelplannen
- Gespreksverslagen

6.6 Verzuimbeleid

Doel van ons verzuimbeleid is medewerkers duurzaam inzetbaar te houden, (langdurig) ziekteverzuim te voorkomen en de kansen op re-integratie van zieke medewerkers te verbeteren. Ons beleid sluit aan bij het verzuimbeleid van RENN4. Hierbij wordt uitgegaan van de Wet Verbetering Poortwachter. Aanvullend wordt gewerkt met een protocol ziekteverzuim.

Doelen op het gebied van Personeelsbeleid	
1.	Vitaliteit onder medewerkers (blijven) stimuleren, o.a. middels het aanbieden van workshops en fruit op de werkvloer
2.	Stimuleren en faciliteren van persoonlijke- en teamprofessionalisering
3.	Structureel een medewerker (volledig) boven de groepen, om eerste verzuim op te vangen
4.	Terugdringen administratieve last
5.	Bevorderen van inzet DI uren
6.	Bewust inzetten van talenten van medewerkers
7.	In geïntegreerde groepen (so/sbo in één groep), gedurende de experimenteerruimte, werken met onderwijsassistenten

7 Financieel beleid

7.1 Inleiding

Binnen RENN4 wordt onderscheid gemaakt tussen 3 soorten budgetten, te weten personele, materiële en investeringsbudgetten. De personele budgetten worden verstrekt per schooljaar de materiële en investeringsbudgetten worden verstrekt per kalenderjaar. Hiervoor is gekozen omdat de bekostiging hier parallel aan loopt.

7.2 Budgetten

Personeelsbudget: Op basis van de tellingen van oktober en/of februari wordt het formatiebudget (uitgedrukt in FPE's) voor het komende schooljaar verstrekt aan de provinciedirecteuren. FPE staat voor formatieplaatseneenheid. Bij het verstrekte FPE-budget is rekening gehouden met de overhead om de centrale afdelingen en eventueel centraal te dragen overige lasten, te kunnen bekostigen.

Materieel budget: Op basis van de inkomsten voor het komende jaar en de te verwachten kosten die centraal worden gedragen, verstrekt het College van Bestuur aan elke school/afdeling het materiële budget.

7.3 Begroting

Binnen de verstrekte budgetten maakt de provinciedirecteur bij voorkeur een sluitende schoolbegroting. De materiële begroting omvat de kosten onderverdeeld in de rubrieken: personeel (m.u.v. loonkosten), afschrijvingen, huisvesting, administratie & beheer en onderwijs. Ook maakt de provinciedirecteur per project, vallende onder de verantwoordelijkheid van zijn school een sluitende begroting. Het budget wordt jaarlijks vrijgegeven op basis van een goedgekeurde jaarbegroting.

7.4 Fondsen (private gelden)

Naast een schoolbegroting maakt de school ook een begroting voor de aanwezige fondsen. Voorwaarde hierbij is wederom dat de begroting sluitend is.

7.5 Investerings

Op basis van het schoolplan maken wij als school een meerjaren investeringsbegroting voor de komende vier jaren. Per schooljaar worden de investeringen tijdens de begrotingsbespreking geactualiseerd. Hierbij wordt aangegeven welke duurzame activa de school in het komende jaar wenst aan te schaffen.

7.6 Financiële overzichten

Op basis van de vastgestelde budgetten en de opgeleverde begrotingen en de gerealiseerde uitputting worden financiële overzichten samengesteld. Naast deze overzichten worden er maandelijks management rapportages opgesteld door het domein financiën van het bedrijfsbureau, plus overzichten over de actuele personele bezetting.

7.7 Sponsoring

Alle scholen zijn verplicht om in hun schoolplan aan te geven welk beleid ze voeren met betrekking tot sponsoring. De besturenorganisaties en VNG hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs.

De belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- 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 kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Wij onderschrijven de uitgangspunten van het convenant.

Doelen op het gebied van Financieel beleid
1. Bekostiging per leerling op basis van de ondersteuningsbehoefte, zodat er nauw met de Samenwerkingsverbanden wordt samengewerkt en afgestemd welke gelden er per leerling noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling 2. Subsidie voor cultuurmenu, zodat er per leerling geld beschikbaar is, welke bijdraagt aan de culturele ontwikkeling 3. Subsidie voor 'Muziekimpuls' (lopende t/m schooljaar 2021-2022), zodat alle leerkracht geschoold worden in het geven van kwalitatief goede muzieklessen 4. Subsidie voor Gezonde school, zodat er gelden beschikbaar zijn om een gezonde levensstijl aan de leerlingen aan te bieden, zowel gericht op voeding als op bewegen 5. Deelname aan 'Special Heroes' 6. Zorgen dat de inkomsten en uitgaven in balans zijn en blijven 7. Opstellen van een 4 jaren begroting voor investering hoogte van tlv aanvragen (passend bij ondersteuningsbehoefte)

8 Overige beleidsterreinen

8.1 Veilige school

Als school vinden wij het van belang dat leerlingen, ouders en medewerkers een veilige school ervaren. Elke school binnen RENN4 voert in dit kader veiligheidsbeleid uit. De veiligheid van de leerlingen op school wordt jaarlijks gemonitord en de coördinatie van het beleid, inclusief het tegengaan van pesten is belegd. Daarnaast beschikt iedere school over een veiligheidsplan. Wij maken zodanige afspraken dat voor een ieder duidelijk is tot wie men zich kan wenden wat betreft de veiligheid in en om de school. De school is als eerste verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid. Bij ons staat preventie centraal en van strafbare feiten doen wij melding of aangifte.

Wij zorgen ervoor dat ouders/verzorgers en leerlingen op de hoogte zijn van de afspraken, die voortvloeien uit ons veiligheidsplan. De incidenten worden systematisch geregistreerd en geanalyseerd op trends of patronen. Ook worden de incidenten zowel met interne als externe betrokkenen besproken en geëvalueerd. RENN4 beschikt over een klachtenregeling waar onze school in de voorkomende gevallen gebruik van kan maken.

8.2 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Voor bepaalde urgente situaties zijn bedrijfshulpverleners opgeleid. De bezetting van bedrijfshulpverleners op de locaties van onze school is zodanig, dat er altijd voldoende kennis beschikbaar is op het gebied van levensreddend handelen en brandbestrijding. De organisatie van de bedrijfshulpverlening is vastgelegd in een protocol.

Voor de betreffende locaties is een ontruimingsplan opgesteld. De teamleider is verantwoordelijke voor het actueel houden van het plan en benodigde aanpassingen. Jaarlijkse wordt er geoefend in ontruimen en wordt de oefening geëvalueerd. Het ontruimingsplan is op school in te zien.

8.3 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

In het Arbobeleidsplan van RENN4 is opgenomen dat iedere vier jaar er een RI&E wordt uitgevoerd. Aan de hand van de uitkomsten worden in het plan van aanpak verbeteracties opgenomen. De voortgang van de verbeteracties in het plan van aanpak wordt jaarlijks getoetst door middel van een Checklist Arbo vanuit het bedrijfsbureau. De algehele voortgang van het plan van aanpak wordt besproken met de MR.

Doelen overige beleidsterreinen
1. Twee jaarlijkse screening RI&E 2. Uitvoering aandachtspunten vanuit RI&E 3. Voldoende geschoolde BHV ers op de werkvloer (voldoen aan de norm) 4. Jaarlijks aanpassen veiligheidsplan BHV 5. Jaarlijkse ontruimingsoefening

Bijlage 1

SWOT analyse maart 2019 (input team van der Ploegschool en Carrousel, leerlingen en ouders)	
ZWAKTE	- weinig handen op bepaalde momenten - weinig eigenaarschap/zelfstandigheid - (meer)flexplekken / beperkte ruimte, te weinig - inefficiënte ontmoetingsruimte - methodisch werken - meubilair - hele gebouw - te ambitieus ? / borgen - te weinig kennis over sommige materialen -> social schools collega's - teveel eilandjes -> meer delen - ICT middelen elk kind een iPad + vernieuwing - onderbezetting op vrijdag (ambulant) - grootte van de organisatie
STERKTE	- werkgroepen - schoolklimaat (kinderen/ouders/personeel) - collegialiteit/samenwerking/teamuitje - gespecialiseerd onderwijs - onderwijs vernieuwing - kennis - flexibel - weinig ziekteverzuim/vervanging - openheid - leergierig - gedeelde verantwoordelijkheid - school doorbrekend werken - kloof tussen SO en SBO verkleind - stabiel CvB/team - positieve werksfeer - logopedie in huis + vakleerkr. - groepsplannen - doelgericht werken vanuit wat een kind nodig heeft - ruimte voor persoonlijke ontwikkeling - meedenkend laagdrempelige sfeer onder collega's - professionele werkhouding - betrokken/goed CT
BEDREIGINGEN	- personeel tekort / mannen tekort - gemis vakdocent / muziek - ruimte / gebouw - teveel leerlingen per groep - verzwaring problematiek - te weinig ondersteuning - verouderd meubilair - splitsing onderbouw/bovenbouw - formatie geld provincie breed - denk aan 2^e provinciedirecteur Drenthe - externe specialisten (teveel rondlopen in de school) - onrust/onderwijs tijd -> kan ook een kans zijn
KANSEN	- samenwerken -> zorg : Yorneo / Cosis / Ambiq / Accare - basisscholen - PABO - VO en VSO - meer projectmatig werken - zelfstandigheid

	- bewegend leren - GO onderwijs - praktijk leren - ons team / expertise patio inzetten voor praktijk groen - een doe 'plein - beter en meer ICT mogelijkheden/materialen - ontmoetingsruimte beter inzetten/benutten - interne peuterspeelzaal voor kinderen met problematiek - vakleerkrachten muziek/drama
--	--

Kwaliteitshandboek RENN4



December 2018

Inhoud

Kwaliteitshandboek RENN4	1
1. Verklaring van uitgifte	26
2. Inleiding	27
3. Context van RENN4	28
3.1 Kernactiviteiten	28
3.2 Missie.....	28
3.3 Visie	28
3.3.1 Visie op onderwijszorg	28
3.3.2 Visie in relatie tot samenwerking	29
3.4 Doelen.....	29
3.5 Relevante documentatie.....	29
4. Koers.....	30
4.1 Kwaliteitsbeleid	30
4.2 (Meerjaren)begroting en jaarplanning	31
4.3 Planning en control cyclus	31
4.3.1 Maandelijkse leerlingentellingen	31
4.4 Plan van inzet personeel	31
4.5 Uitputting budget.....	31
4.6 Projectmatig werken	31
4.6.1 Innovatie en nieuwe dienstverlening	32
4.7 Relevante documentatie.....	32
5. ORGANISATIE	33
5.1 Organisatiestructuur en functieprofielen	33
5.2 College van Bestuur.....	33
5.3 Kerntaken College van Bestuur	33
5.4 Raad van Toezicht.....	33
5.5 Medezeggenschap.....	34
5.6 Bedrijfsbureau.....	34
5.7 Provinciedirectie.....	34
5.8 Scholen en afdeling van RENN4	34
5.9 Overlegstructuur	35
5.10 Communicatie	35
5.11 Opbouw van het kwaliteitssysteem	35
5.11.1 Processen en procedures	36
5.11.2 Beheer kwaliteitshandboek en kwaliteitssysteem	36
5.11.3 Infrastructuur	36
5.12 Relevante documentatie.....	36
6. Kernproces.....	37
6.1 Onderwijs.....	37
6.1.1 Aanmelding en plaatsing	37
6.1.2 Onderwijs	37
6.1.3 Raakvlak onderwijs en zorg	37
6.1.4 Professioneel handelen leerkracht	37
6.1.5 Schorsing en verwijdering	38
6.2 Relevante documentatie.....	38
7. Mensen.....	39
7.1 Werving & selectie en introductie.....	39
7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering	39
7.3 Arbobeleid.....	39
7.4 Beoordeling.....	39
7.5 Mobiliteit	40
7.6 Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers	40
7.7 Exitgesprekken	40
7.8 Relevante documentatie.....	40
8. Partners	41

8.1	Samenwerking.....	41
8.1.1	Samenwerkingspartners	41
8.2	Leveranciers	41
8.2.1	Kritische leveranciers	41
8.3	Samenwerking met kennispartners.....	42
8.3.1	Kennispartners	42
8.4	Relevante documentatie.....	42
9.	Resultaten.....	43
9.1	Interne audits.....	43
9.2	Schoolbezoek door College van Bestuur.....	43
9.3	Kwaliteitsmeting.....	43
9.4	Opbrengsten onderwijs	43
9.5	Tevredenheidsonderzoek	43
9.6	Risico inventarisatie en – evaluatie	43
9.7	Managementrapportage.....	43
9.8	Directiebeoordeling.....	44
9.9	Corrigerende en preventieve maatregelen.....	44
9.10	Relevante documentatie	44

1. Verklaring van uitgifte

Dit kwaliteitshandboek is van toepassing op alle organisatieonderdelen, scholen en afdelingen en alle medewerkers werkend voor of vallend onder de verantwoordelijkheid van RENN4

Het kwaliteitshandboek bestaat uit de onderdelen Kwaliteitshandboek (KHB), processen en procedures. Het handboek is bindend voor zover het in dit KHB beschreven kwaliteitsmanagementsysteem zich over werkzaamheden van medewerkers uitstrekt, met ingang van heden:

Datum: 1 januari 2019

Plaats: Groningen

Naam bestuurder:

J. Jonker

(lid College van Bestuur)

2. Inleiding

Het kwaliteitshandboek van RENN4 beschrijft in grote lijnen hoe RENN4 de kwaliteit van haar producten en diensten bewaakt en bevordert. Dit handboek geeft tevens een overzicht van de interne organisatie van RENN4. Het kwaliteitshandboek maakt onderdeel uit van het kwaliteitsmanagementsysteem van RENN4.

De doelstelling van dit kwaliteitshandboek is het beschrijven van de organisatie en de werking van het kwaliteitsmanagementsysteem en het vaststellen van een raamwerk voor de procedures die hierbij gebruikt worden. Het kwaliteitshandboek, de procesbeschrijvingen en procedures vormen tezamen het kwaliteitsmanagementsysteem van RENN4.

Uitgangspunten voor de opzet van dit kwaliteitsmanagementsysteem zijn geweest:

- het kwaliteitsmanagementsysteem dient binnen de criteria praktisch hanteerbaar en goed beheersbaar te zijn voor alle betrokkenen;
- het kwaliteitsmanagementsysteem mag geen afbreuk doen aan de huidige flexibiliteit van de organisatie.

In dit handboek wordt eerst kort de positie en het werkterrein van RENN4 besproken, zodat duidelijk wordt op welke producten en diensten het kwaliteitsmanagementsysteem van toepassing is (hoofdstuk 3). Daarna worden de domeinen van de kwaliteitsnorm (Voortgezet) Speciaal Onderwijs gevolgd om de organisatie weer te geven. In hoofdstuk 4 (Koers) worden het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsdoelstellingen van RENN4 beschreven. RENN4 is primair een onderwijsinstelling voor speciaal basisonderwijs, speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en daarop ligt in het kwaliteitsmanagementsysteem dan ook de nadruk. In hoofdstuk 5 (Organisatie) wordt de organisatie van RENN4 beschreven, inclusief infrastructuur en de structuur van het kwaliteitsmanagementsysteem. In hoofdstuk 6 (Kernproces) worden de primaire processen beschreven. Waar hoofdstuk 5 ingaat op de structurele kant waarbinnen kwaliteit gerealiseerd moeten worden, besteedt hoofdstuk 7 aandacht aan de personele kant (Mensen). In hoofdstuk 8 (Partners) worden partners en leveranciers gepositioneerd en hoofdstuk 9 (Resultaten) maakt de kwaliteitscirkel rond met evaluaties en beoordelingen op proces- en systeemniveau.

3. Context van RENN4

3.1 Kernactiviteiten

RENN4 is een schoolbestuur voor scholen in het (voortgezet) speciaal onderwijs (cluster 3 en 4) en het speciaal basisonderwijs (SBO). Het cluster onderwijs wordt verzorgd voor leerlingen en jongeren op het snijvlak van onderwijs en jeugdhulpverlening. De leerlingen die bij RENN4 onderwijs volgen hebben allemaal specifieke behoeftes op het terrein van leren en/of gedrag. Het speciaal basisonderwijs wordt verzorgd voor leerlingen met een lichtere vorm van leer- en/of gedragsproblematiek.

Het bedrijfsbureau van RENN4 faciliteert en initieert onderzoek, onderwijs en innovatie en draagt zorg voor de ondersteuning van de eigen scholen.

3.2 Missie

De missie die RENN4 zich heeft gesteld is om verborgen talent zichtbaar te maken. Dit willen wij doen door excellent in speciaal talent te zijn. In dat kader bieden wij kwalitatief hoogwaardig specialistisch onderwijs en ondersteuning aan dat past bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling, zodat zij hun toekomstperspectief kunnen realiseren. Daar waar andere onderwijsorganisaties tegen de grenzen van hun mogelijkheden oplopen om leerlingen met zeer specifieke onderwijsbehoeften te begeleiden en te ondersteunen, pakken wij het op. Wij kijken daarbij vooral naar de mogelijkheden van leerlingen en focussen niet op beperkingen en belemmeringen. Ons onderwijs is erop gericht dat de leerling leert om te gaan met zijn disbalans en de ontwikkeling kan doormaken die bij hem of haar past.

Voor het onderwijs betekent kwaliteit dat er planmatig, doelgericht en waar nodig op maat gewerkt wordt aan het ontwikkelingsperspectief van de individuele leerling. Een zo hoog mogelijk uitstroomniveau voor de leerling is daarbij voor ons het doel. Daarnaast is het onderwijs zo veel als mogelijk gericht op het schakelen naar het reguliere onderwijs; iedere leerling die zijn schoolcarrière in het regulier onderwijs kan voortzetten verdient die kans. Om de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijskansen van onze leerlingen te optimaliseren moet het onderwijs hen positief stimuleren. Het schoolklimaat biedt hierbij veiligheid, structuur en voldoende uitdagingen. Daarnaast ondersteunt de inrichting van de onderwijsomgeving de leerling zo optimaal mogelijk. Thuisnabij onderwijs verdient de voorkeur.

3.3 Visie

In ons doen en laten hanteren wij de volgende gemeenschappelijke uitgangspunten:

- Werken vanuit kernwaarden, namelijk: kwaliteit, duidelijkheid, respect, openheid en betrouwbaarheid.
- Professionele en lerende cultuur, door: persoonlijk leiderschap, teamgericht werken, efficiënte besluitvorming en cyclisch werken.
- Schooleigen profiel.

Goed onderwijs en goede ondersteuning voor ieder kind betekent voor RENN4 dat wij streven naar optimale ontwikkelingsmogelijkheden en onderwijskansen voor alle leerlingen en jongeren, zodat zij hun toekomstperspectief kunnen realiseren. Daarvoor creëren we een passende leerroute voor elke leerling om zo bij te dragen aan het realiseren van goed (schakel-) onderwijs. Elke school moet voldoen aan dezelfde kwaliteitsnormen, maar verder mogen scholen onderling verschillen. Zo ontstaat ruimte voor elke school om binnen de gestelde kaders en de specifieke wensen vanuit het samenwerkingsverband Passend Onderwijs de eigen inhoudelijke identiteit vorm te geven.

3.3.1 Visie op onderwijszorg

Om de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijskansen van onze leerlingen optimaal en blijvend te benutten, moet een aantal noodzakelijke voorwaarden zijn gerealiseerd. Een eerste voorwaarde voor leren is dat het schoolklimaat veiligheid en structuur en voldoende uitdagingen biedt, zodat het leerlingen stimuleert in hun ontwikkelingsbehoeften. Een tweede voorwaarde is de materiële inrichting van de onderwijsomgeving. Met respect voor de behoeften van de leerling wordt de inrichting van de groep, het gebouw en het plein ter hand genomen. Ten derde verdient thuisnabij onderwijs de voorkeur; in ieder geval voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

Echter, een thuisnabije, veilige, uitdagende en aantrekkelijke leeromgeving is niet voldoende om het perspectief op leren en/of werken van onze leerlingen te realiseren. Daarom heeft RENN4 ervoor gekozen te werken vanuit het model CAREBAGS.

CARE betekent dat we in alles wat we doen, zorg hebben voor de vier psychologische basisbehoeften. Mensen verlangen naar:

- Competentie (ik kan iets)
- Autonomie (wat ik wil, is belangrijk)
- Relatie (ik hoor erbij)
- Engagement (ik ben met iets zinnigs bezig).

De BAGS verwijzen naar onze aanpak. In alles wat we doen, richten we ons op:

- Beschermende factoren: niet de stoornis of de onmogelijkheden van leerlingen staan centraal maar hun mogelijkheden
- Adaptief onderwijs: we passen het onderwijsaanbod aan aan de mogelijkheden en behoeften van leerlingen
- Gedragsverandering: zichtbaar en blijvend door het toepassen van gedragstherapeutische technieken in samenwerking met jeugdhulpverlening
- Systematisch en planmatig werken en in samenwerking met onze collega's, ketenpartners in het onderwijs en de zorg, en met ouders en leerlingen.

Leerlingen stromen in met een bepaald profiel wat betreft competenties, autonomie, relaties en engagement. Bij leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs is dit profiel per definitie in disbalans. Het doel van onze onderwijsondersteuning is deze disbalans te herstellen, zodat de leerling het uitstroomperspectief kan realiseren dat bij hem/haar past.

3.3.2 Visie in relatie tot samenwerking

De visie van RENN4 op onderwijsondersteuning gaat uit van mogelijkheden van leerlingen en streeft een handelingsgerichte wijze van kijken en werken na. Deze uitgangspunten sluiten goed aan bij de wijze van toewijzing van extra onderwijsondersteuning zoals die binnen de gevormde samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs zal gaan plaatsvinden. De doelgroep met gedragsproblemen is het meest gebaat bij het bundelen/samenbrengen en gericht inzetten van expertise. Kenmerkend voor de expertise van RENN4 is de praktische toepasbaarheid (het werkt in praktijk) die versterkt wordt door de theoretische onderbouwing (onder andere vanuit het lectoraat Leren en Gedrag).

3.4 Doelen

Aan elk beleidsterrein (onderwijs, personeel, huisvesting, financiën, ICT) dat in dit handboek aan bod komt, is een aantal doelstellingen verbonden. In hoeverre deze doelstellingen zijn gerealiseerd wordt per beleidsterrein besproken verderop in dit handboek.

3.5 Relevante documentatie

De relevante documenten voor de context van RENN4 zijn te vinden in de documentendatabase op intranet als onderdeel van het Kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) onder het kopje 'Koers'.

4. Koers

4.1 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van RENN4 is een integraal onderdeel van het organisatiebeleid. Algemene kwaliteitsdoelstellingen worden vastgesteld in het strategisch meerjarenbeleidsplan, het (meerjaren)schoolplan, en het managementcontract. In de jaar- en projectplannen wordt de vertaling naar concrete doelstellingen gemaakt. Ieder omvangrijk project binnen RENN4 is uitgewerkt in een projectplan met doelstellingen. De bevindingen uit de voorgaande periode uitgevoerde activiteiten worden meegewogen bij het bepalen van het beleid voor de komende periode. Afhankelijk van het algemene beleid (de missie van RENN4) en de bevindingen van de voorgaande periode zullen doelen worden gesteld ten aanzien van de organisatie en worden corrigerende en/of preventieve maatregelen genomen.

Met betrekking tot kwaliteit en kwaliteitsborging legt RENN4 de nadruk op continue verbetering van het kwaliteitsmanagementsysteem. Van belang hierbij is dat vooraf inzicht in de middelen wordt verschaft en in de organisatorische en financiële consequenties van geplande acties. De adviseurs van het bedrijfsbureau leveren hiervoor periodiek rapportages aan.

Het College van Bestuur bepaalt de missie en de strategie van RENN4, stelt intern kaders voor de planvorming en stuurt de uitvoering aan en bewaakt de samenhang van de activiteiten ("P&C cyclus"). De decentrale eenheden beheersen de eigen processen. Het beleid wordt opgesteld door het College van Bestuur waarbij vooraf input wordt gevraagd aan de medewerkers van RENN4 en de haalbaarheid van het beleid wordt getoetst aan de mogelijkheden.

Jaarlijks maakt het College van Bestuur afspraken met de Provinciedirecteuren in de vorm van managementcontracten waarin de bestuursnormen zijn verwerkt. Vervolgens stellen de scholen jaarlijks een jaarplan op met meetbare doelstellingen voor de betreffende locaties of afdelingen. Deze afspraken zijn ontleend aan het managementcontract, de regio is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het contract, het College van Bestuur schept de kaders.

Vanuit de Koers van RENN4 wordt aandacht besteed aan het persoonlijk leiderschap van de medewerkers. Dat houdt in dat er wordt verwacht dat mensen zich veilig genoeg voelen om persoonlijke initiatieven te nemen om de kwaliteit van het onderwijs vorm te geven en te verbeteren. Bij het nemen van initiatief is het maken van fouten inherent. Er mogen fouten gemaakt worden, zolang van deze fouten geleerd wordt en herhaling voorkomen wordt. Vanuit het College van Bestuur wordt stimulerend leiderschap toegepast.

De kwaliteit van de bedrijfsvoering en onderwijsontwikkeling bij RENN4 heeft voortdurend de aandacht van het College van Bestuur. Periodiek beoordeelt het College van Bestuur de werking en geschiktheid van het kwaliteitssysteem. Bij deze periodieke beoordeling beoordeelt het College van Bestuur in hoeverre het kwaliteitssysteem en eventuele kwaliteitsactiviteiten bijdragen aan de uitvoering van het kwaliteitsbeleid en het behalen van de kwaliteitsdoelstellingen. Tevens beoordeelt het de doeltreffendheid en doelmatigheid van de uitgevoerde corrigerende en/of preventieve maatregelen.

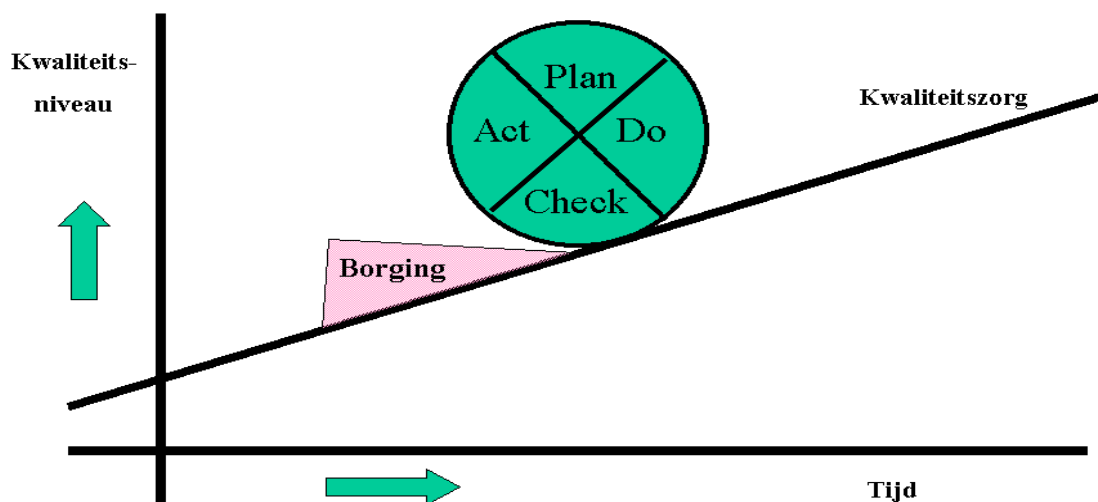
Op basis van de resultaten van de systeembeoordeling stelt het College van Bestuur de noodzaak tot het handhaven of wijzigen van het kwaliteitsbeleid vast en bepaalt de kwaliteitsdoelstellingen voor de komende periode.

De kern van het kwaliteitssysteem is dat continue evaluatie van de bedrijfsvoering en onderwijsontwikkeling en geconstateerde afwijkingen gebruikt worden om verbeteringen in de bedrijfsvoering en de onderwijskwaliteit te realiseren. Optimalisering van de bedrijfsvoering staat ten dienste van het kernproces.

Het geschetste verbetertraject wordt aangeduid met de verbetercyclus. Deze cyclus bestaat uit:

- Plan,
 - het plannen van kwaliteitsactiviteiten in het kwaliteitsplan;
- Do,
 - het uitvoeren van kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem;
- Check,
 - het controleren van de uitvoering van kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem middels o.a. auditing;
 - het evalueren van de verrichte kwaliteitsactiviteiten en de werking van het kwaliteitssysteem middels de directiebeoordeling;
- Act,
 - het uitvoeren van corrigerende en preventieve maatregelen die voortkomen uit de audit en de directiebeoordeling.

Het bovenstaande wordt schematisch in onderstaand figuur weergegeven.



4.2 (Meerjaren)begroting en jaarplanning

RENN4 werkt met een (meerjaren) begroting die wordt opgesteld door de controller in overleg met en vastgesteld door het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De provinciebegroting is een optelsom van alle locatiebegrotingen en wordt jaarlijks opgesteld door de provinciedirecteur en vastgesteld in overleg met het College van Bestuur. Verantwoording over het gevoerde beleid vindt plaats via het werkoverleg waarbij het managementcontract dient als uitgangspunt.

4.3 Planning en control cyclus

Maandelijks worden er door de controller gegevens aangeleverd over de uitputting van school wat betreft de formatie en de financiën. De controller heeft maandelijks overleg met de provinciedirecteuren en koppelt dit terug naar het College van Bestuur. Ter voorbereiding op de trimester gesprekken van het CvB met de provinciedirecteuren levert de controller een verklaring aan over de opvallende verschillen in de budgetrealisatie. Daar waar nodig kan het College van Bestuur vragen om meer gedetailleerde informatie.

4.3.1 Maandelijks leerlingentellingen

Elke locatie levert maandelijks een overzicht aan van de leerlingen die op locatie ingeschreven staan. Er zijn twee data in het jaar waarop de aantallen leerlingen worden doorgegeven aan het Ministerie van OCW, namelijk 1 oktober en 1 februari. Deze data zijn van belang voor de bekostiging.

4.4 Plan van inzet personeel

Na vaststelling van het bestuursformatieplan krijgen de provinciedirecteuren een format voor de inzet van het personeel en een formatiebudget ter beschikking gesteld. Het formatieplan moet voor 1 mei met instemming van de medezeggenschapsraad klaar zijn.

4.5 Uitputting budget

De provinciedirecteur krijgt maandelijks van de controller een overzicht van de uitputting op provincie- en locatieniveau en de provinciedirecteur bespreekt dat weer met de betreffende teamleiders. Overschrijdingen van het budget worden binnen de eigen locatie opgevangen.

4.6 Projectmatig werken

RENN4 voert haar projecten op gestructureerde wijze uit door middel van een projectplan. Daarin worden onder andere de verantwoordelijken, het tijdspad, de begroting en de evaluatiemomenten vastgelegd evenals de wijze van rapporteren.

4.6.1 Innovatie en nieuwe dienstverlening

RENN4 heeft gekozen voor de volgende kernthema's:

- RENN4 wil de samenwerking met het regulier onderwijs versterken
- RENN4 streeft actief de samenwerking met de cluster-3 scholen, het speciaal basisonderwijs en het Praktijkonderwijs na (inhoudelijk en op het gebied van huisvesting)
- RENN4 streeft actieve samenwerking na binnen de eigen organisatie en met de ketenpartners; dit kan onder andere door het aanbieden van gezamenlijke programma's.

RENN4 ziet op de terreinen van passend onderwijs, aanbodverbreding en nadere profilering, klantwaardering, samenwerking met ketenpartners en gericht personeelsbeleid kansen voor innovatie en nieuwe dienstverlening.

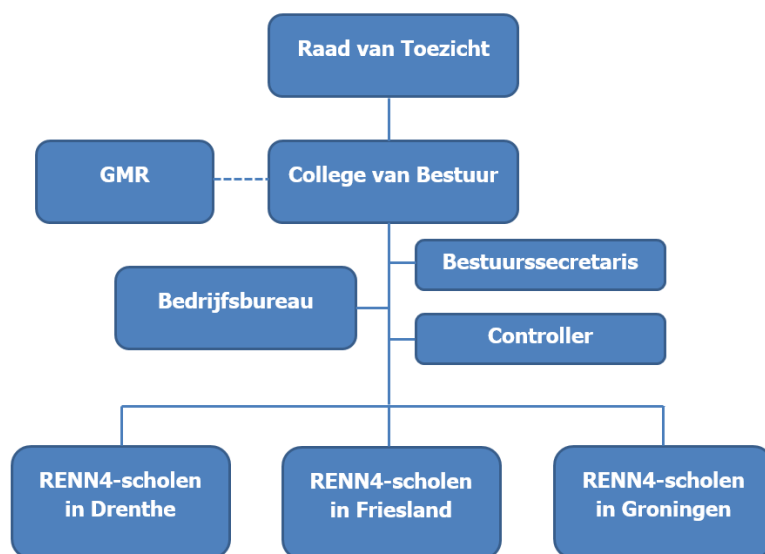
4.7 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Koers zijn te vinden in het KMS op intranet onder 'Koers'.

5. ORGANISATIE

5.1 Organisatiestructuur en functieprofielen

De organisatiestructuur is gebaseerd op het principe van integraal management, waarbij provinciedirecteuren met een grote mate van zelfstandigheid integraal verantwoordelijk zijn voor alle aspecten van de gang van zaken op de scholen en de afdelingen, een en ander binnen centraal vastgestelde beleidskaders. Hieronder staat de organisatiestructuur weergegeven in een organogram.



5.2 College van Bestuur

De voorzitter van het college is vooral extern gericht en houdt zich voornamelijk bezig met de regionale en landelijke ontwikkelingen, de dialoog met de omgeving en mogelijke samenwerkingspartners en de bouw van nieuwe onderwijslocaties. De voorzitter vertegenwoordigt RENN4 tevens in 12 van de 14 samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs waarin RENN4 deelneemt. Het lid van het college houdt zich voornamelijk bezig met de bedrijfsvoering en het bewaken en borgen van de interne kwaliteit. De bestuurssecretaris en de controller vallen rechtstreeks onder het College van Bestuur.

5.3 Kerntaken College van Bestuur

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de bestuurlijke aansturing van de organisatie; het schetsen van (beleids-)kaders en het nemen van beleidsbeslissingen. De wijze van besturen moet een bijdrage leveren aan het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs op scholen en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. De voorzitter van het college is vooral extern gericht en houdt zich voornamelijk bezig met de regionale en landelijke ontwikkelingen; hij is actief op zoek naar samenwerkingspartners en is sterk gericht op de dialoog met de omgeving. Het lid van het college houdt zich voornamelijk bezig met de bedrijfsvoering en het bewaken en borgen van de interne kwaliteit.

5.4 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is belast met het houden van toezicht op het College van Bestuur. RENN4 hanteert de code 'Goed Bestuur' van de PO-Raad. De Raad van Toezicht heeft tevens een klankbordfunctie voor het College van Bestuur.

5.5 Medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouders, leerlingen en personeel invloed op het schoolbeleid. De primaire gesprekspartner van de MR is de provinciedirecteur.

Vanuit elke MR is een lid vertegenwoordigd in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR is een medezeggenschapsorgaan met advies- en instemmingsrecht over bovenschoolse zaken. De GMR behandelt alleen onderwerpen die voor de scholen van gemeenschappelijk (schooloverstijgend) belang zijn. De primaire gesprekspartner is de voorzitter van het College van Bestuur.

Onderwerpen die in de reguliere vergaderingen van de GMR met het College van Bestuur onder andere aan bod zijn gekomen zijn o.a.:

- De begroting van RENN4
- Het managementstatuut
- Het bestuursreglement
- Het beleid van werving en selectie
- Het privacyreglement van ouders / leerlingen
- De visie op sociaal veiligheidsbeleid
- Het bestuursverslag
- De jaarrekening
- Data Opslagbeleid
- Medezeggenschapsstatuut en –reglement
- Gesprekkencyclus

5.6 Bedrijfsbureau

Om de organisatie goed te faciliteren, het College van Bestuur te ondersteunen en zo de gestelde doelen te kunnen bereiken, is er gekozen voor de inrichting van een bedrijfsbureau. Tevens faciliteert en initieert het bedrijfsbureau onderzoek en innovatie. De aansturing van het bedrijfsbureau valt onder verantwoordelijkheid van het lid van het college. Het bedrijfsbureau kent de volgende domeinen:

- Bestuurssecretariaat & Receptie
- Financiën & Control
- HRM
- Huisvesting & Facilitair
- ICT
- Onderwijsadvies
- Personeels- en salarisadministratie

5.7 Provinciedirectie

De scholen worden per provincie aangestuurd door een provinciedirecteur. De mandatering van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden is in het managementstatuut van RENN4 geregeld.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in het Bestuursreglement RENN4 dat in het KMS terug te vinden is en daarmee voor alle medewerkers in te zien.

5.8 Scholen en afdeling van RENN4

RENN4 heeft scholen voor speciaal basisonderwijs (sbo), speciaal onderwijs (so) voor leerlingen van 4-12 jaar en voortgezet speciaal onderwijs (vso) voor leerlingen van 12 – 20 jaar. De scholen en afdeling van RENN4 zijn:

- De Zwaai (so/vso) in Drachten (so en vso), Sneek (so) en Dokkum
- De Monoliet (vso) in Leeuwarden en Sneek (vso)
- De Caleidoscoop (so) in Leeuwarden
- Prof. W.J. Bladergroenschool (so) in Groningen, Haren, Appingedam en Winschoten
- SBO de Delta (sbo) in Appingedam
- Diamant College (vso) in Groningen
- Erasmusschool (vso) in Groningen
- De Aventurijn (so/vso) in Assen, Emmen en Hoogeveen
- De Atlas (vso) in Assen, Emmen en Hoogeveen

- SBO de Carrousel (sbo) in Hoogeveen
- SBO de Kameleon (sbo) in Hoogeveen
- G.J. van der Ploegschool (so) in Hoogeveen
- De Windroos (vso) in Hoogeveen
- Matrix Lyceum (vso) in Drachten
- Bedrijfsbureau in Groningen

5.9 Overlegstructuur

In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de binnen RENN4 aanwezige overlegvormen.

Type overleg	Wie	Wanneer
Overleg Raad van Toezicht	CvB + RvT	zes à zeven keer per jaar
overleg College van Bestuur	leden CvB en bestuurssecretaris	maandelijks
CMO	CvB, directeuren, bestuurssecretaris	maandelijks
Provinciedirecteuren overleg	Directeuren, 5 teamleiders, bestuurssecretaris en inhoudelijk verantwoordelijke adviseurs bedrijfsbureau	maandelijks
Trimestergesprek	lid CvB + provinciedirecteur	elk trimester
thema overleg CMO	leden CMO	Drie keer per jaar
financieel overleg	controller + CvB	maandelijks
Bilateraal overleg	provinciedirecteur + teamleider	maandelijks
Bilateraal overleg	provinciedirecteur + controller	maandelijks
Evaluatie management contract	lid CvB + provinciedirecteur	jaarlijks
Teamvergadering	teamleider + team	wekelijks
Werkgroep vergadering	leden werkgroep	afhankelijk van het doel
GMR	leden GMR + vz CvB + bestuurssecretaris	zes wekelijks
Adviseurs bijeenkomsten bedrijfsbureau	lid CvB + adviseurs BB	Zes wekelijks

5.10 Communicatie

Structurele en doelgerichte communicatie moet leiden tot duidelijkheid over de positie en plaats van RENN4, zowel intern als extern, en over de inhoud en uitvoering van de activiteiten van RENN4.

Het streven is om tot een betere afstemming te komen tussen de verschillende diensten van RENN4 met als doel met één gezicht naar buiten te treden en om tot een beter op de doelgroep afgestemde communicatie te komen. RENN4 wil zich richten op de regio om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Daarvoor is denken op school overstijgend niveau van belang.

Op de volgende wijze communiceert RENN4 in- en extern met haar stakeholders:

- Internet via onze eigen website
- Schoolgids, locatiegidsen en folders
- Jaarverslagen
- Intranet voor medewerkers en leerlingen
- E-mail berichten
- (digitale) Nieuwsbrieven
- Persberichten

De opsomming is niet limitatief.

5.11 Opbouw van het kwaliteitssysteem

Het belangrijkste uitgangspunt van RENN4 ten aanzien van kwaliteit is, dat kwaliteitsbeleid geen apart beleidsterrein is. Goede kwaliteit hoort een kenmerk te zijn van alle processen binnen RENN4, het primaire proces voorop. Door de

processen bij RENN4 zoveel mogelijk volgens de cyclus Plan-Do-Check- Act (de Deming-cirkel of kwaliteitscyclus) te organiseren wil RENN4 de kwaliteit van al haar processen continu verbeteren.

5.11.1 Processen en procedures

De processen en procedures van alle scholen staan op intranet. Het betreft hier de meest kritische bedrijfsprocessen. Onderhoud van dit kwaliteitsmanagementsysteem is van het grootste belang om de processen en procedures actueel te houden.

5.11.2 Beheer kwaliteitshandboek en kwaliteitssysteem

De procedure documentenbeheer kwaliteitshandboek regelt het beheer van het kwaliteitshandboek. De onderwijsadviseur met kwaliteitszorg in de portefeuille signaleert wanneer procesbeschrijvingen en bijbehorende documenten geëvalueerd moeten worden en geeft dit aan bij de proceseigenaar. Op basis van de uitkomsten van onder andere interne audits en interne overleggen bepaalt de proceseigenaar of een procesbeschrijving en bijbehorende documenten moeten worden aangepast.

Op basis van analyses van uitkomsten van diverse signaleringsmechanismen (audits, tevredenheidsonderzoeken, kwaliteitsmetingen, managementrapportages, inspectiebezoek etc.) oordeelt het College van Bestuur welke corrigerende en preventieve maatregelen genomen moeten worden. Het College van Bestuur bepaalt of er daadwerkelijk beleidswijzigingen met betrekking tot het kwaliteitssysteem worden doorgevoerd.

Procesbeschrijvingen, onderliggende documenten en te gebruiken formulieren worden door de onderwijsadviseur geplaatst op het intranet onder KMS. Elk proces is op meerdere manieren te vinden, via een zoekfunctie op domein of per school. Er zijn beleidsstukken, plannen, processen, procedures (werkinstructies), protocollen en registraties te onderscheiden. In een beleidsstuk staat het beleid verwoord, in een proces wat de stappen zijn die in dat beleid plaats vinden, in een procedure hoe een bepaalde stap in zijn werk gaat en in de registraties is te vinden wat een evaluatie heeft opgeleverd. Op het moment dat een van deze documenten wordt vervangen, wordt het gearchiveerd en vervangen door de nieuwe versie. Op deze wijze heeft iedereen altijd toegang tot de actuele versie van een bestand.

5.11.3 Infrastructuur

De infrastructuur binnen RENN4 maakt een belangrijk onderdeel uit van de organisatie. Als onderdeel van het onderwijs wordt veel gewerkt met digitale hulpmiddelen, er is een digitaal leerlingvolgsysteem, maar ook gebouwen, machines, speeltoestellen etc. moeten aan (veiligheids- en Arbo-) eisen voldoen. Er wordt op een aantal locaties gewerkt met tablets voor leerlingen om zowel spelling, begrijpend lezen als rekenen op een andere manier vorm te geven en te onderzoeken of de leerresultaten zodanig zijn dat het gebruik van tablets kan worden uitgebreid binnen RENN4. Onderhoud en beheer van de infrastructuur wordt gecoördineerd vanuit het bedrijfsbureau. Verschillende afdelingen (o.a. HRM, ICT, Facilitair) zijn hiervoor verantwoordelijk. Onderhoud van ICT is in handen van een externe partner van RENN4, Unilogic

5.12 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Organisatie zijn te vinden in het KMS op intranet onder het kopje 'Organisatie'.

6. Kernproces

Om een eenduidige werkwijze te hanteren en de voortgang van het proces en de opbrengsten te kunnen monitoren zijn de belangrijkste processen binnen RENN4 beschreven. Daarmee wordt ook de kwaliteit geborgd. Een aantal processen is verder uitgewerkt in procedures en werkinstructies. De belangrijkste processen worden in dit hoofdstuk besproken. De kernprocessen zijn ingedeeld in in-, door- en uitstroom van leerlingen in het SBO/SO/VSO waarbij de laatste stap van het ene proces het begin vormt van het andere proces.

Het proces 'Instroom' beschrijft hoe de leerling van aanmelding komt tot plaatsing op een RENN4-school. Het proces 'Doorstroom' beschrijft hoe het lesgeven aan de leerling wordt opgezet en uitgevoerd met steeds voldoende momenten om te kijken of een leerling al schakelbaar is naar een andere vorm van (regulier of speciaal) onderwijs of wonen/werken. In het proces 'Uitstroom' staat beschreven hoe de leerling wordt begeleid naar vervolgonderwijs of wonen/werken en hoe de nazorg is geregeld.

Voor het kernproces zijn kritische succesfactoren en prestatie-indicatoren geformuleerd in het managementcontract. Jaarlijks worden deze uitgewerkt en in de jaarplannen opgenomen. De verschillende doelstellingen zijn vertaald in meetbare indicatoren die de bestuurder input verschaffen over de effectiviteit van de processen. Deze indicatoren worden per trimester geëvalueerd door bestuurder en provinciedirecteur en indien noodzakelijk worden er passende maatregelen getroffen.

6.1 Onderwijs

6.1.1 Aanmelding en plaatsing

Om in aanmerking te komen voor een plaatsing op een RENN4-school, moet de leerling in het bezit zijn van een toelaatbaarheidsverklaring die is afgegeven door de Commissie van Advies c.q. Commissie van Arrangeren van het samenwerkingsverband. Heeft de leerling zo'n toelaatbaarheidsverklaring, dan wordt er gekeken naar de dichtstbijzijnde school die de leerling kan opnemen.

6.1.2 Onderwijs

Het onderwijs aan leerlingen op een RENN4-school vindt plaats in overeenstemming met het cognitieve en sociaal-emotionele niveau van de leerling. Er wordt (zoveel mogelijk) gewerkt met groepsplannen. Elke leerling kent een Ontwikkelingsperspectief Plan (OPP). Daarin wordt, op basis van belemmerende en beschermende factoren en intellectuele mogelijkheden, een integratief beeld opgesteld waarna een doel en uitstroomperspectief wordt geformuleerd voor de leerling. Er is ook een prognose opgenomen over de duur van het verblijf op de RENN4-school en het verwachte uitstroomniveau. Het streven van RENN4 is om 80 % van de leerlingen te laten uitstromen binnen de gestelde tijd en op het niveau zoals dat is opgenomen in het OPP. Het OPP wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

6.1.3 Raakvlak onderwijs en zorg

Op een aantal locaties van RENN4 bestaat een nauwe samenwerking met haar ketenpartners in de zorg. Het betreft hier locaties waar de leerlingen extra ondersteuning nodig hebben vanuit de zorg om te komen tot het volgen van een onderwijsprogramma. Veelal zijn dit kortdurende trajecten van leerlingen die maken dat de doorstroom van leerlingen binnen die locaties erg groot is.

6.1.4 Professioneel handelen leerkracht

Alle leerkrachten binnen RENN4 worden geacht professioneel te handelen in hun lesgeven aan deze leerlingen die extra onderwijssteuning nodig hebben. Daartoe worden ze intern opgeleid in de ABC-methodiek en in SG&G en hierin jaarlijks bijgeschoold. Elke leerkracht heeft de mogelijkheid tot het invoeren van ondersteuning door de commissie voor de begeleiding (cvb) van school. De ondersteuning wordt gegeven door een intern begeleider of gedragsdeskundige, afhankelijk van de aard van de vraag. Elke leerkracht heeft de mogelijkheid tot na- en bijscholing in overleg met zijn/haar leidinggevende en waar het past binnen de beleidsplannen van school en/of RENN4.

6.1.5 Schorsing en verwijdering

Met de invoering van passend onderwijs zijn de regels voor schorsing en verwijdering voor het speciaal onderwijs grotendeels eensluidend geworden met die van het voortgezet onderwijs. Het beleid van RENN4 omtrent schorsing en verwijdering is omschreven in de procedure schorsing en verwijdering van RENN4.

RENN4 kent een bezwaarprocedure voor ouders/verzorgers die het niet eens zijn met een besluit van RENN4.

6.2 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Kernproces zijn te vinden in het KMS op intranet onder het kopje 'Kernproces'.

7. Mensen

7.1 Werving & selectie en introductie

Werving & selectie is een van de personeelsinstrumenten, die deel uitmaakt van het Integraal Personeel Beleid (IPB). Dit beleid is vastgelegd in een notitie en vastgesteld door het College van Bestuur.

Integraal personeelsbeleid moet een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en het welbevinden van medewerkers, zodat zij competent zijn om zorg te dragen voor eigentijds en goed onderwijs. Daarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, in samenhang met de ontwikkeling van de schoolorganisatie en de ontwikkeling van RENN4 als geheel.

Het personeelsbeleid is erop gericht om voldoende mensen te hebben voor het uitvoeren van het volledige aanbod van werkzaamheden door eigen werknemers. De functieprofielen geven het vereiste niveau van kennis, vaardigheid en ervaring weer.

Het bij RENN4 vastgestelde functiehuis is leidend bij het onderdeel Werving. De functies zijn door een onafhankelijk bureau gewaardeerd en vervolgens vastgesteld en bekrachtigd door het College van Bestuur en de Medezeggenschapsraad.

Nieuwe medewerkers en vrijwilligers worden bij indiensttreding bekend gemaakt met het beleid, het kwaliteitsbeleid, de werkafspraken en de organisatie van RENN4. De introductie van nieuwe medewerkers en vrijwilligers geschiedt onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende. De voor de introductie benodigde afspraken zijn vastgelegd.

7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering

Er zijn verschillende momenten waarop de behoefte aan of wenselijkheid van nascholing met medewerkers wordt besproken. Dit is onder andere het geval tijdens de gesprekkencyclus en bij sollicitatiegesprekken.

Iedere medewerker maakt een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) en bespreekt dit met zijn leidinggevende.

Doelstelling is om de beoogde ontwikkelingsdoelen van de individuele medewerker en die van de organisatie met elkaar te verbinden. In het POP-gesprek komen ook de opleidingswensen ter sprake. Tussen leidinggevende en medewerker worden hierover afspraken gemaakt. De kaders van het na/bijcholingsplan zijn daarbij richtinggevend.

Daarnaast worden er collectieve (na)scholingsprogramma's geboden. Deze programma's volgen de algemene beleidslijnen van RENN4 en zijn erop gericht de medewerkers toe te rusten om de ambities in de dagelijkse praktijk te realiseren.

In de personeelsdossiers zijn de CV's van de medewerkers opgenomen. Hierin is o.a. opgenomen wat de gevolgde opleiding per medewerker is. Tevens staat het ervaringsniveau weergegeven.

7.3 Arbobeleid

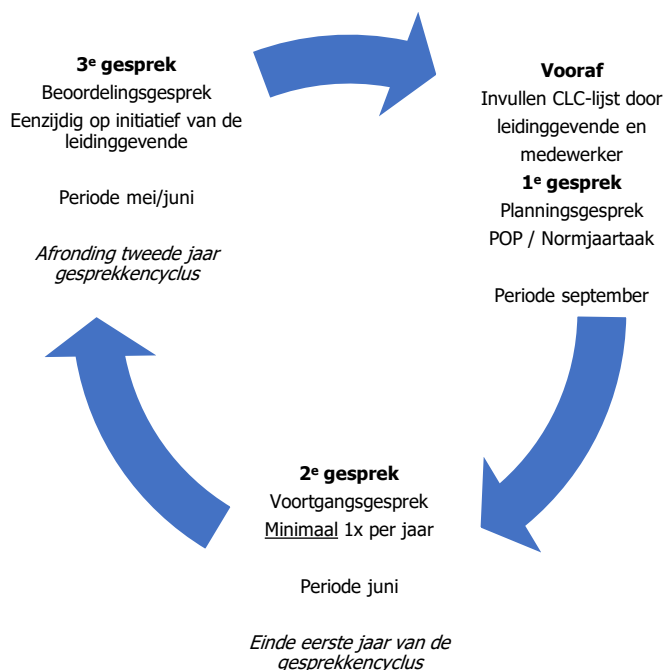
In 2018 is het Arbo- en verzuimbeleid opnieuw onder de aandacht gebracht en is er veel ingezet op preventie. Alle provinciedirecteuren en teamleiders zijn geschoold in het voeren van verzuimgesprekken, er is een verzuimprotocol opgesteld en jaarlijks wordt tweemaal een trendanalyse opgesteld door de arbodienstverlener.

Een belangrijk onderdeel van dit beleid is de inzet van verzuimconsulenten om preventiever te handelen en de leidinggevendenden te ondersteunen en te coachen in de aanpak tegen verzuim. Er zijn voortgangsrapportages ingevoerd om meer inzicht te krijgen in de oorzaken van langdurig verzuim. Daar waar nodig worden SMT's ingepland.

7.4 Beoordeling

De gesprekkencyclus bestaat uit een drietal gesprekken over een periode van twee schooljaren. Aan de hand van het competentieprofiel worden verwachtingen en doelstellingen van ontwikkelingstrajecten vastgesteld teneinde tijdens en/of na afloop van deze trajecten het effect ervan te kunnen vaststellen.

Met alle medewerkers vindt een beoordelingsgesprek plaats nadat een planning/popgesprek en een voortgangsgesprek gevoerd zijn. Het beoordelingsgesprek vindt eenmaal per twee jaar plaats.



7.5 Mobiliteit

Mobiliteit binnen RENN4 kent een vrijwillig fase in het kader van duurzame inzetbaarheid en een verplichtende fase bij formatieve fricties. Dit voornemen is in lijn met het personeelsbeleid RENN4.

7.6 Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers

Eenmaal per twee jaar wordt een enquête gehouden onder alle medewerkers met vragen over hun wensen, ambities en de evaluatie van het personeelsbeleid van RENN4. Verbeteracties die hieruit volgen, worden in de jaarplannen geïntegreerd.

7.7 Exitgesprekken

Vertrekkende medewerkers wordt een exitgesprek aangeboden. Tijdens de systeembeoordeling door de directie wordt jaarlijks de analyse van de uitkomsten van de exitgesprekken besproken.

7.8 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Mensen zijn te vinden in het KMS op intranet onder het kopje 'Mensen'.

8. Partners

8.1 Samenwerking

RENN4 beschikt over een up-to-date bestand van participatie in samenwerkingsverbanden met inbegrip van de strategie en resultaten van de samenwerking. Wij weten van partners welke vraag zij aan RENN4 hebben – dus weten wij ook wat we hebben te bieden – tevens zijn wij ons bewust van de vraag die wij aan partners hebben. Dit vertaalt zich in de ambitie om als RENN4 een betrouwbare, klantgerichte partner te zijn, die graag de vraag uit de omgeving wil kennen en horen en haar klanten en bezoekers persoonlijk te woord wil staan. De samenwerking met deze partners wordt geëvalueerd volgens de afspraken die in het convenant of de overeenkomst is opgenomen.

8.1.1 Samenwerkingspartners

De huidige samenwerkingspartners van RENN4 zijn:

- Jeugdhulp Friesland (hulp bij problemen rond gedrag, ontwikkeling en opvoeding)
- Reik (expertise- en behandelcentrum voor kinderen, jongeren en volwassenen met een licht verstandelijke beperking)
- Elker (jeugd- en opvoedhulp en GGZ-hulp)
- Accare (Kinder- en jeugdpsychiatrie)
- Yorneo (hulp bij uiteenlopende en complexe opvoed- en opgroei problemen)
- Ambiq (Orthopedagogische zorg)
- Kinnik (Kinder- en jeugdpsychiatrie)
- Lentis/Jonx (Kinder- en jeugdpsychiatrie)
- Portalis (Jeugdinrichtingen)
- Fier (landelijk expertise- en behandelcentrum)

8.2 Leveranciers

Bij de selectie van leveranciers wordt onderscheid gemaakt tussen Europees aanbesteden, onderhands aanbesteden en overige. Bij bedragen boven € 200.000 gelden Europese aanbestedingsregels, bij bedragen daaronder wordt gewerkt met aanbestedingen van een viertal kandidaat leveranciers. Periodiek wordt de samenwerking met leveranciers geëvalueerd. Tevens worden klachten over de geleverde diensten/producten geregistreerd. Hieronder is een overzicht van kritische leveranciers opgenomen.

Het protocol leverancierskeuze en een overzicht van kritische leveranciers staat op intranet onder het kwaliteitshandboek/partners.

8.2.1 Kritische leveranciers

- Unilogic (ICT)
- Raet (financiën en personele zaken)
- Confina (overzichten FPE)
- Perspectief (arbodienst)
- Grontmij (bouwtechnisch adviesbureau)
- Dotcomschool (leerling volgsysteem)
- Niveau Noord (schoonmaak)
- NNRD (afvalverwerking)
- Energie voor scholen (leverancier gas & licht)
- G4S (alarmopvolging)
- De Haan Westerhof (buitenzonnewering)
- vB&T (onderzoeksinstrument Qschool)

8.3 Samenwerking met kennispartners

RENN4 heeft met een aantal organisaties afspraken over praktijkonderzoek en het ontwikkelen van nieuwe instrumenten om te komen tot beter onderwijs aan de leerlingen met een ondersteuningsbehoefte.

8.3.1 Kennispartners

- Rijksuniversiteit Groningen (met name Orthopedagogiek, Ontwikkelingspsychologie)
- Hanzehogeschool (waaronder lectoraten Integraal Jeugdbeleid en Leren en Gedrag)
- Pi7 Consortium (landelijk consortium van voormalige PI-scholen)
- Accare (kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie)

8.4 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Partners zijn te vinden in het KMS op intranet onder het kopje 'Partners'.

9. Resultaten

RENN4 hanteert diverse systematieken om de kwaliteit van de dienstverlening te monitoren. Alle systematieken geven input voor het opstellen van het jaarverslag RENN4.

9.1 Interne audits

Om na te gaan of het kwaliteitssysteem, of onderdelen daarvan, voldoet aan gespecificeerde eisen en om vast te stellen of de vooraf vastgestelde (kwaliteits- en Arbo-) doelstellingen zijn behaald, voert RENN4 periodiek interne audits uit. RENN4 is gecertificeerd volgens de Kwaliteitsnorm (voortgezet) Speciaal Onderwijs wat inhoudt dat er volgens een kwaliteitsstandaard wordt gewerkt. De frequentie en het onderwerp van de interne audits worden vooraf door het College van Bestuur bepaald en ligt momenteel op een audit per jaar aangevuld met een specialistische audit per locatie. De organisatie van de audits is zo ingericht dat de auditoren altijd in een andere provincie auditeren dan de eigen om te voorkomen dat ze te dicht zijn betrokken bij de te auditeren school. De intern auditoren worden opgeleid en bijgeschoold door een extern bureau, CKMZ.

9.2 Schoolbezoek door College van Bestuur

Het College van Bestuur gaat jaarlijks bij alle scholen op bezoek om zich te laten voorlichten over het onderwijs, de mogelijkheden en kansen die men op school ziet. Daartoe voert zij gesprekken met diverse betrokkenen van en bij de school, medewerkers, leerlingen en eventuele externe partijen, en bezoekt ze een aantal lessen. Voorafgaand aan het bezoek krijgt het College van Bestuur relevante informatie opgestuurd zoals analyses van de schorsingen en analyses van de behaalde opbrengsten van de leerlingen.

9.3 Kwaliteitsmeting

Jaarlijks worden de ontwikkelperspectieven geëvalueerd aan de hand van de opbrengstennotitie SO en SBO en VSO RENN4. Het monitoren van de opbrengsten gaat via de opbrengstenmonitor en er worden steekproefsgewijs ontwikkelperspectief plannen geselecteerd voor controle. Hiervan wordt op RENN4 niveau een rapportage opgesteld met een analyse waarom 90% van de OPP's voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen.

9.4 Opbrengsten onderwijs

Aan het eind van elk schooljaar is van alle onderwijskundige eenheden de uitstroom bekend. Deze informatie wordt gebruikt om het onderwijsproces te analyseren en te verbeteren en als verantwoording naar de stakeholders.

9.5 Tevredenheidsonderzoek

Binnen RENN4 wordt alternerend jaarlijks een klanttevredenheidsonderzoek onder ouders, leerlingen, (keten)partners en medewerkers of een medewerker tevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

De uitkomsten worden beschikbaar gesteld aan de belanghebbenden in de organisatie. Voorgenomen verbeteringen worden opgenomen in de jaarplannen en maken hiermee deel uit van de P&C-cyclus.

9.6 Risico inventarisatie en – evaluatie

RENN4 voert een RI&E uit volgens de wettelijke voorschriften. De uitkomsten worden gebruikt om verbeteringen te formuleren en door te voeren. Het domein HRM is er verantwoordelijk voor dat de uitvoering van de RI&E plaats vindt.

9.7 Managementrapportage

Met de managementrapportage wordt de voortgang van de doelstellingen van het meerjaren beleid van RENN4, andere belangrijke ontwikkelingen en de financiële voortgang gerapporteerd. Er is een tweeledig doel: verantwoording aan de Raad van Toezicht en reflectie op het functioneren van de totale organisatie. In de managementrapportage zit ook een follow up van het accountantsverslag.

9.8 Directiebeoordeling

De systeembeoordeling in het kader van contractmanagement maakt deel uit van de planning & control cyclus. De directiebeoordeling richt zich op de realisatie van de doelstellingen en het functioneren van het kwaliteitssysteem. De jaarlijkse risicoanalyse maakt hier ook deel van uit. De directiebeoordeling kan gezien worden als een start van de beleidscyclus (zie ook hoofdstuk 4).

9.9 Corrigerende en preventieve maatregelen

RENN4 constateert feitelijke en potentiële afwijkingen onder andere aan de hand van:

- geregistreerde incidenten en klachten;
- ingediende verbetervoorstellen;
- auditresultaten;
- kwaliteitscontroles;
- werkoverleg;
- overige kwaliteitsregistraties;
- periodieke evaluaties
- jaarlijks uitgevoerde systeembeoordeling.

Door veelvuldig overleg met ouders gedurende het gehele schoolproces worden klachten zo veel mogelijk voorkomen en wordt het aanbod op de (eventuele veranderende) behoeften van de leerling afgestemd.

Naar aanleiding van verbetervoorstellen en vastgestelde (potentiële) afwijkingen kunnen corrigerende en preventieve maatregelen worden getroffen. Het College van Bestuur bepaalt wie verantwoordelijk is voor het onderzoeken van vastgestelde afwijkingen. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten worden eventuele corrigerende en/of preventieve maatregelen vastgesteld om de gevolgen van de afwijkingen te beperken en daar waar mogelijk weg te nemen. Deze maatregelen zijn afgestemd op de omvang van de afwijking en de gevolgen en de te verwachten risico's.

9.10 Relevante documentatie

De relevante documenten voor het domein Resultaten zijn te vinden in het KMS op intranet onder het kopje 'Resultaten'.