



excellent in speciaal talent

**SCHOOLPLAN
GESPECIALISEERD ONDERWIJS LOCATIE VAN GOGHLAAN
DE KAMELEON**

2019-2023

1.	De Kameleon.....	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	Ambities RENN4	4
2.2	Koers en doelstellingen 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
4.2	Uitgangspunten onderwijsaanbod	9
4.3	Leerroutes en uitstroomprofielen.....	9
4.4	Methoden.....	10
	Actief burgerschap en sociale integratie	10
4.5	De Commissie voor de Begeleiding (CvB)	10
4.6	Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP).....	10
4.7	Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan	11
4.8	ICT & Privacy.....	11
5	Kwaliteitszorg.....	12
5.1	Kwaliteitsbeleid	12
5.2	Jaarplan cyclus.....	12
6	Personeelsbeleid	15
6.1	Integraal personeelsbeleid (IPB)	15
6.2	Samenhang met onderwijskundig beleid.....	15
6.3	Formatie	16
6.4	Functiebouwwerk.....	16
6.5	Bekwaamheidsdossier.....	16
6.6	Verzuimbeleid	16
7	Financieel beleid.....	17
7.1	Inleiding	17
7.2	Budgetten.....	17
7.3	Begroting	17
7.4	Fondsen (private gelden)	17
7.5	Investerings.....	17
7.6	Financiële overzichten.....	17
7.7	Sponsoring.....	17
8	Overige beleidsterreinen	19
8.1	Veilige school.....	19
8.2	Bedrijfshulpverlening (BHV)	19
8.3	Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).....	19
	Bijlage 1.....	20
	Bijlage 2.....	43

1. De Kameleon

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?

SBO De Kameleon is een algemeen bijzondere school voor speciaal basisonderwijs. De school is in het verleden ontstaan vanuit de Stichting Individueel Onderwijs Hoogeveen. Door wijzigingen in het overheidsbeleid is de school uiteindelijk een "SBO" school geworden. Vanaf 2004 maakte de school onderdeel uit van de stichting Bijeen openbaar onderwijs gemeente Hoogeveen. Op 1 augustus 2015 heeft een bestuurlijke overdracht plaatsgevonden en valt SBO De Kameleon onder RENN4.

De school maakt deel uit van; "Gespecialiseerd Onderwijs Hoogeveen" (GOH).

De leerlingen van onze school komen van basisscholen die behoren tot het Samenwerkingsverband PO 2203 afdeling Hoogeveen. Het voedingsgebied beslaat de regio rondom de gemeente Hoogeveen.

Het motto van onze school is dat elk kind zijn eigen kleur mag hebben. Dat impliceert dat ieder kind op onze school de kans krijgt zich naar haar of zijn eigen mogelijkheden te ontwikkelen.

1.3 RENN4

De Kameleon 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.

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 Ambities RENN4

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 Koers en doelstellingen 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.

- De samenwerking met Accare, Ambiq, het samenwerkingsverband en de gemeente wordt versterkt om er voor te zorgen dat leerlingen binnen de school, die zorg krijgen welke zij ook nodig hebben.

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.

- De experimenteerruimte, toegekend door het Ministerie van Onderwijs, om leerlingen met een SO-tlv en leerlingen met een SBO-tlv, binnen dezelfde groep in te delen, wordt verder uitgewerkt.

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.

- Als team hebben we de verschillende taken verdeeld op basis van een werkverdelingsplan en wordt er gewerkt vanuit de diverse werkgroepen in de school. Daarnaast nemen we actief deel aan de cultuurwerkgroep Drenthe verantwoordelijk voor het cultuurbeleidsplan en de bijbehorende leerlijnen en van waaruit diverse activiteiten worden georganiseerd m.b.t. de cultuurweken. Dit zelfde geldt voor de werkgroep bewegingsonderwijs. Daarnaast worden er diverse teambuidlingsactiviteiten georganiseerd

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.

- De inzet van werkdrukverlagende middelen blijven we inzetten door een collega andere collega's te laten ondersteunen. De vorm van deze ondersteuning wordt afgesproken tussen beide collega's.
- Er wordt actief gekeken naar mogelijkheden om "kennis- en kunde" van de medewerkers te vergroten.

Vooralsnog zijn de huidige doelstellingen overgenomen. Op basis van de te voeren teamgesprekken de komende periode zullen de doelstellingen van RENN4 worden herijkt.

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 Kameleon 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 S(B)O'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 S(B)O. 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.

Zorgpartner Accare heeft sinds schooljaar 2015-2016 een kantoor binnen de locatie van Goghlaan. 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. 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.

Daarnaast maakt Cosis gebruik van een ruimte als peuterspeelzaal, nog niet schoolgaande kinderen worden door Cosis begeleid. Daarbij maken de kinderen gebruik van de faciliteiten binnen en buiten de school.

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.

De Kameleon wil een school zijn waar leerlingen en medewerkers elkaar met respect en in vertrouwen kunnen ontmoeten. Een school waar aandacht is voor elkaar en waar iedereen bereidt is om met elkaar samen te werken. Iedereen heeft eigen talenten en gaven, dat waarderen we in elkaar en daarin delen we met elkaar.

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 Kameleon zijn in de eerste plaats er op gericht om de doelstellingen zoals omschreven in de Wet op de Expertisecentra en 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. 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. Op het terrein van het onderwijs en de sociaal emotionele ontwikkeling streeft onze school de volgende doelen na:

Doelen voor het onderwijs zijn o.a.:

- 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.

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.

4.2 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 [regulier (voortgezet) onderwijs, speciaal basisonderwijs, praktijkonderwijs, beroepsonderwijs, arbeid of dagbesteding].
- Het onderwijsaanbod is een uitwerking van de kerndoelen voor het [speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs of de kerndoelen voor het voortgezet speciaal onderwijs voor de uitstroombestemmingen vervolgonderwijs, arbeid of dagbesteding].

4.3 Leerroutes en uitstroombestemmingen

De leerlingen worden ingedeeld op basis van leeftijd, niveau en leerroute. Binnen RENN4 kennen we vier leerroutes. Hieronder staat per leerroute een korte omschrijving.

Leerroute 1 is voor leerlingen met weinig tot geen beperkingen bij het leren. Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming in het regulier basis- en voortgezet onderwijs (de gemengde of theoretische leerwegen van het vmbo, havo en vwo) of het voortgezet speciaal onderwijs, uitstroombestemming Vervolgonderwijs.

Leerroute 2 is voor leerlingen met enige onderwijsachterstand en beperking bij het leren. Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming in de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo of het VSO, uitstroombestemming Vervolgonderwijs (niveau vmbo BB), of uitstroombestemming Arbeid.

Leerroute 3 is voor leerlingen met grote onderwijsachterstanden. Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming in het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs, uitstroombestemming Arbeid.

Leerroute 4 is voor leerlingen met grote onderwijsachterstanden en een laag ontwikkelingsniveau en -tempo. Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroombestemming in het voortgezet speciaal onderwijs, uitstroombestemming Arbeid of Dagbesteding.

Voor de alle leerroutes heeft RENN4 op schoolniveau streefdoelen vastgesteld. Het is de ambitie van de RENN4 scholen om er voor te zorgen dat 80% van de leerlingen uitstroomt op het niveau dat bij toelating is vastgesteld. NB.

Op De Kameleon/Aventurijn worden de leerroutes 1 tot en met 3 aangeboden. Leerlingen aangewezen op onderwijs in leerroute 4 krijgen les op de locatie Wielewaal.

Bijlage 1: Leerroutes RENN4

4.4 Methoden

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

Vak	Gebruikte methode
Nederlandse taal	Taalverhaal.nu/ nieuwsbegrip
Schrijven	Schrijven in de Basisschool
Rekenen/wiskunde	Alles Telt
Oriëntatie op de wereld en jezelf	Blauwe planeet/ Speurtocht/ Natuniek
Kunstzinnige oriëntatie	Projectweken verschillende disciplines: beeldend & muziek
Spel- en bewegingsonderwijs	Vakplan RENN4 Drenthe / Project Special Heroes
Sociaal emotionele ontwikkeling	PBS lessen/ Leefstijl
Engels	The team oriënterend
Lezen	Veilig Leren Lezen / Veilig Stap voor Stap / Estafette
Spelling	Taalverhaal.nu

Actief burgerschap en sociale integratie

Leerlingen leren op school meer dan taal en rekenen alleen. Wij vinden het belangrijk dat onze scholen een positieve bijdrage leveren aan het bevorderen van actief burgerschap en de sociale integratie van leerlingen. Binnen onze school worden de volgende activiteiten binnen het thema 'sociale veiligheid, actief burgerschap en sociale integratie' aangeboden:

- Positive Behaviour Support (PBS)
- Nieuwsbegrip
- Deelname Kinderboekenweek en samenwerking met de bibliotheek
- Excursies
- Aandacht voor schoolregels en afspraken
- Schooltelevisie en gesprekken naar aanleiding daarvan;
- Deelname aan activiteiten op het gebied van cultuur; museabezoek – workshops gegeven door een expert – NME natuur milieu educatie – Projectmatig werken zodat verschillende disciplines aan bod komen..

4.5 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.

4.6 Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

In het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) maakt de CvB een inschatting van de doelen die een leerling kan behalen. Het OPP vormt het uitgangspunt voor het handelen en wordt, door de leerkracht, 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.

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.

4.7 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/2016/04/Ondersteuningsplan_2016_2018_SWV_PO2201_vastgesteld.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: www.renn4.nl/wp-content/uploads/2015/09/SOP-De-Kameleon.pdf.

4.8 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 uitstroomprofielen.
- 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
De kinderen leren (afhankelijk van ervaring: - Omgaan met de methode gebonden software; - Omgaan met de computer; - Kennis maken met Word en steeds verder gebruiken van Word; - Oefenen met typen; - Gebruik chromebook; - Werken met PowerPoint; - Omgaan met Internet, bewustwording, 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.

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 geïnventariseerd.

5.3.1 Externe analyse

1. 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;
2. De Kameleon heeft 'experimenteerruimte' gekregen. Dit experiment betekent dat de Kameleon geïntegreerd onderwijs biedt aan zowel SBO- als SO-leerlingen. Zij krijgen deze ruimte t/m schooljaar 2021-2022. Bij positieve ervaringen zullen locatie de Wielewaal en van Goghlaan worden samengevoegd. Het experiment wordt mogelijk gemaakt op grond van de Experimenteerwet primair onderwijs (ministerie van OCW);
3. Het gebouw van de Kameleon verkeert in slechte conditie.
4. Binnen de gemeente Hoogeveen wordt een nieuw scholencomplex gebouwd voor twee reguliere basisscholen, een peuterspeelzaal en een naschoolse opvang. De Kameleon wacht nog op groen licht vanuit de gemeente voor nieuwbouw;
5. Kinderen komen vanuit de gehele omgeving naar de Kameleon;
6. Verschillende externe specialisten binnen de school; Cosis, Accare, Ambiq.

5.3.2 Interne analyse

De uitkomsten uit audits, zelfevaluaties, klassenbezoeken, de SWOT analyse 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 heerst een goed pedagogisch klimaat, waar de nadruk ligt op het belonen van positief gedrag;
2. Er is sprake van een grote onderlinge samenwerking tussen zowel de medewerkers als de leerlingen;
3. Er is sprake van een open, positieve, ambitieuze en professionele cultuur. Hierbij is er sprake van een laagdrempelige sfeer;
4. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling;
5. Collega's helpen elkaar met lessen voorbereiden en het bespreken van leerlingen;
6. De Kameleon en de Aventurijn zijn sterk naar elkaar toegegroeid vergeleken met voorgaande jaren;
7. Ondanks de wisselingen in de samenstelling van het team is er sprake van een laag ziekteverzuim en wordt er een grote mate van samenwerken ervaren;
8. Middels het 'zij-instromers' traject, in samenwerking met Roler en NHL Stenden wordt binnen RENN4 geprobeerd het lerarentekort terug te dringen.

Aandachtspunten binnen onze school:

1. Meer aandacht voor coöperatief leren en zelfstandig werken onder de leerlingen, waarbij zelfstandig keuzes leren maken en uitgestelde aandacht centraal staat;
2. Bewuste keuzes maken in (ambitieuze) plannen;
3. Verzorging van school goed bijhouden, ondanks verouderde staat;
4. Onderwijs verzorgen waarbij niet de methodes leidend zijn, maar de doelen, de inhoud van de les;
5. Meer thematisch/projectmatig werken door de gehele school heen;
6. Meer ICT tijdens de lessen toepassen, hiervoor zal het gebruik van Chromebooks schooljaar 2019-2020 worden geïmplementeerd;
7. Onderwijs en zorg natuurlijk in elkaar laten overgaan.

Doelen op het gebied van Kwaliteitszorg
1. Ondersteuningsbehoefte per groep, middels het doelgroepenmodel, in kaart brengen, zodat de 'zwaarte van de groep' goed in kaart kan worden gebracht; 2. Implementeren van het doelgroepenmodel en Aurecool; 3. Teamscholing op omgaan met hechtingsproblematiek en autisme onder de leerlingen; 4. Training/cursus "moeilijke oudergesprekken" 5. Doorzetten van de ontwikkeling Gespecialiseerd Onderwijs Hoogeveen 6. Intensiveren samenwerking SO/SBO in met name de onderbouwgroepen. 7. Scholing op het gebied van leerproblematiek en didactiek.

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 verantwoordelijk 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 IHP, 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: we werken met een normjaartaak. De normjaartaak wordt in overleg met de medewerker door de teamleider ingevuld. De normjaartaak wordt jaarlijks geëvalueerd omdat taken van medewerkers gedurende de jaren regelmatig verschuiven. Een bepaalde mate van flexibiliteit blijft echter wel nodig om in te kunnen spelen op calamiteiten en onverwachte ontwikkelingen binnen de organisatie. De normjaartaak dient ter verduidelijking van het takenpakket en zorgt voor een evenwichtige taakverdeling.

6.3 Formatie

Binnen de kaders van het bestuursformatieplan van RENN4 worden 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. 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:

- 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 fruit op de werkvloer;
2. Stimuleren en faciliteren van persoonlijke- en teamprofessionalisering ;
3. Een medewerker boven de groepen, om eerste verzuim op te vangen;
4. Terugdringen administratieve last;
5. Het mogelijk maken- en bevorderen van het gebruikmaken van de DuurzaamInzetbaarheiduren;
6. Bewust inzetten van talenten van medewerkers.

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 het doelgroepenmodel realiseren bij aanvaag TLV
2.	Subsidie voor cultuurmenu inzetten ten behoeve van de cultuurweken
3.	Subsidie voor Gezonde school inzetten in het kader vitaliteit
4.	Deelname 'Special Heroes' borgen middels specifieke begroting [oormerken middelen]
5.	Garantie bekostiging voor expertise voor onderwijszorg klas vanuit SWV

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 en monitoring aandachtspunten vanuit RI&E
3.	Voldoende geschoolde BHV ers op de werkvloer (voldoen aan de norm)
4.	Jaarlijks aanpassen veiligheidsplan BHV
5.	Jaarlijkse ontruimingsoefeningen en evalueren ontruimingsplan
6.	Jaarlijkse afname sociale veiligheidsmonitor leerlingen gericht op verbeteren
7.	Jaarlijkse training ABC methodiek i.v.m. aanpak en borging

Bijlage 1

Opbrengstnotitie **SO en SBO RENN4**
Februari 2018

Februari 2017	Vaardigheidsscores 3.0 toetsen groep 6
Februari 2018	Vaardigheidsscores 3.0 toetsen M7 en E7

Inhoudsopgave

Inleiding		2	
Missie, visie en uitgangspunten RENN4	3		
Opbrengsten binnen de basisscholen van RENN4	5		
Leerroutes			6
Verklaring van de tabellen	7		
Opbrengstentabel Rekenen/wiskunde		8	
Opbrengstentabel Begrijpend lezen		10	
Opbrengstentabel Spelling		12	
Opbrengstentabel Woordenschat	14		
Opbrengstentabel Technisch lezen	16		
Opbrengsten meten sociale ontwikkeling, emotionele ontwikkeling en leergedrag	18		
Toetsschema		19	
Schema koppeling leerroutes aan periodes Leerwinst	20		

Inleiding

Met ingang van het schooljaar 2015/2016 geven vijf SO's cluster 4, drie SBO's en één school voor zeer moeilijk lerenden vorm aan het onderwijs aan leerlingen in de basisschoolleeftijd binnen RENN4. In dit document wordt gesproken over "basisscholen RENN4" om aan te geven dat deze opbrengstennotitie van toepassing is op alle SO- en SBO-scholen. Met een gezamenlijke opbrengstennotitie spreken we de ambitie uit om als basisscholen RENN4 op een eenduidige manier om te gaan met opbrengsten.

Deze opbrengstennotitie bestaat uit twee delen. Het eerste deel bevat de opbrengstentabellen voor de basisvakken rekenen/wiskunde, spelling, woordenschat, begrijpend lezen en technisch lezen. Het tweede deel gaat in op het meten van opbrengsten ten aanzien van de sociale ontwikkeling, de emotionele ontwikkeling en het leergedrag.

Voor de opbrengstentabellen is gebruik gemaakt van de "tabellen tussenopbrengsten CITO LOVS" van Schoolbegeleiding Zaanstreek Waterland (SBZW) (2016) en de ZML leerlijnen van de CED-groep (2012). De opbrengstennotitie is vastgesteld in het CMO van juni 2016 en zal in april 2017 geëvalueerd en bijgesteld worden.

Missie, visie en uitgangspunten RENN4

RENN4 heeft als missie voor de periode 2015-2019 gekozen: "Verborgen talent zichtbaar maken" (RENN4, 2016). Wij bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs en ondersteuning 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. We kijken daarbij vooral naar de mogelijkheden van leerlingen en focussen niet op de beperkingen en de belemmeringen.

Aan goed onderwijs werken wij samen: een ieder binnen de organisatie levert een bijdrage aan het realiseren van onze missie. Daarbij staan in ons gedrag en handelen de gemeenschappelijke kernwaarden centraal. Om onze missie meer focus en richting te geven hebben we deze vertaald in de volgende uitgangspunten:

1. Werken vanuit kernwaarden
 - a. Kwaliteit
 - b. Duidelijkheid
 - c. Respect
 - d. Openheid
 - e. Betrouwbaarheid
2. Professionele en lerende cultuur
 - a. Persoonlijk leiderschap
 - b. Teamgericht werken
 - c. Efficiënte besluitvorming
 - d. Cyclisch werken
3. Schooleigen profiel

Deze uitgangspunten zijn uitgewerkt in het strategisch meerjarenbeleidsplan 2015-2019 "Excellent in speciaal talent".

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 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.. Thuis nabij onderwijs verdient de voorkeur, in ieder geval voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar. Om de totale ontwikkeling van onze leerlingen te optimaliseren werkt RENN4 vanuit het CAREBAGS model. CARE betekent dat we in alles wat we doen, zorg hebben voor de vier psychologische basisbehoeften:

- C.** het verlangen van mensen naar Competentie - ik kan iets;
- A.** Autonomie - wat ik wil, is belangrijk;
- R.** Relatie - ik hoor erbij;
- E.** Engagement - ik ben met iets zinnigs bezig.

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

- B.** Beschermende factoren - niet de stoornis of de onmogelijkheden van leerlingen staan centraal, maar hun mogelijkheden;
- A.** Adaptief onderwijs - we passen het onderwijsaanbod, instructie e.d. aan de mogelijkheden en behoeften van (groepen) leerlingen;
- G.** Gedragsverandering (zichtbaar en blijvend) door het toepassen van gedragstherapeutische technieken in samenwerking met jeugdhulpverlening;
- S.** Systematisch en planmatig werken en Samenwerking met onze collega's, ketenpartners in het onderwijs en de zorg, en met ouders en leerlingen.

Opbrengsten binnen de basisscholen van RENN4

Binnen de basisscholen van RENN4 wordt gewerkt met een viertal leerroutes, leerroute 1, 2, 3 en 4. Het plaatsen van de leerlingen op deze leerroutes gebeurt op grond van een aantal criteria, waarbij niet de stoornis van de leerling leidend is, maar juist gekeken wordt naar zijn¹ mogelijkheden.

Voor ieder van de leerroutes zijn einddoelen en tussendoelen geformuleerd en is tevens aangegeven wanneer er sprake is van een stagnerende ontwikkeling die een interventie vanuit de leerkracht en commissie voor de begeleiding (cvb) noodzakelijk maakt. In deze opbrengstennotitie zijn de einddoelen en tussendoelen per vakgebied weergegeven. Opgemerkt dient te worden dat verschillende factoren van invloed kunnen zijn op de opbrengsten. Daarom geldt deze notitie ook als een signaleringsdocument: wanneer leerling, groepen of een school hoger of later dan de streefscores scoort is dit een signaal waarna een analyse plaatsvindt welke leidt tot acties. Naast het formuleren van streefdoelen stellen we binnen RENN4 een ambitieniveau vast: 80% van de leerlingen stroomt uit op het niveau dat bij toelating is vastgelegd. Iedere school stelt naar aanleiding van analyse van de opbrengsten een schoolstandaard vast. Het ambitieniveau kan een school uiteraard naar boven toe bijstellen.

¹ Waar de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

Leerroutes

Leerroute 1

Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroom naar de kaderberoepsgerichte en theoretische leerwegen van het VMBO en HAVO/VWO. Het verwachte didactische eindniveau voor een goede doorstroom naar, leerroute vervolgonderwijs en VMBO KB is minimaal halverwege groep 7 niveau. Voor een goede doorstroom naar VMBO GL/TL is het behalen van referentieniveau 1F vereist, voor doorstroom naar HAVO/VWO niveau is dit niveau 1S (taal) en 2S (rekenen). Dit betekent dat er van de leerlingen die doorstromen naar VMBO KB een leerrendement van 68%-85% verwacht wordt en voor de TL, HAVO en VWO leerlingen >86%.

Leerroute 2

Deze leerroute bereidt de leerlingen voor op een uitstroom naar VMBO BB. Het veronderstelde eindniveau van de leerlingen die naar het VMBO BB gaan verschilt per ontvangende school. In deze opbrengstennotitie gaan we uit van een te verwachten leerrendement tussen de 51 en 67%.

Leerroute 3

Deze leerroute bereidt leerlingen voor op een uitstroom naar het praktijkonderwijs. Om goed voorbereid naar het praktijkonderwijs te kunnen, wordt verwacht dat deze leerlingen aan het eind van hun laatste schooljaar voor twee tot vier vakken, waarvan tenminste één vak inzichtelijk, op het niveau van eind groep vier tot een niveau van eind groep vijf presteren. Het leerrendement dat hierbij hoort is 20 - 50%.

Leerroute 4

Deze leerroute bereidt leerlingen voor op een uitstroom dagbesteding. De niveaus van de leerlijnen ZML (CED-groep, 2012) worden gebruikt om tussen- en einddoelen vast te stellen. Om goed voorbereid te kunnen doorstromen, wordt verwacht dat deze leerlingen aan het eind van hun laatste schooljaar voor minimaal de vakken mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen niveau 9 van de leerlijn hebben behaald. Het leerrendement van deze leerlingen is <20%

Verklaring van de tabellen

Vanaf pagina 11 worden per vakgebied de tussenopbrengsten en eindopbrengsten geformuleerd. In de tabellen worden verschillende termen gebruikt die hier toegelicht worden.

IQ: Omdat de NIO de meest relevante informatie geeft over de mogelijkheden van leerlingen in een groep, wordt het IQ in bandbreedtes vanuit de NIO hier vermeld. Bijlage 1 geeft de tabellen met gemiddelde totaalscores per onderwijsniveau en de verdeling van de indexniveau's weer. Bij een disharmonisch profiel kan het uitstroomniveau afwijken van het door de test aangegeven onderwijsniveau.

Leerjaar: Dit is het jaar welke aangeeft hoeveel leerjaren een leerling op het basisonderwijs heeft doorgebracht.

Meetmoment: Uitgaande van de leerlingvolgsysteemtoetsen van CITO zijn de meetmomenten in januari en juni. Wanneer er niet deelgenomen wordt aan de eindtoets basisonderwijs wordt er in leerjaar 8 in juni een leerlingvolgsysteemtoets afgenomen, wanneer de eindtoets basisonderwijs wel wordt afgenomen, dan is het niet nodig om een junitoets af te nemen (zie toetsschema).

Functioneringsniveau: Het niveau van functioneren in vergelijking met de normgroep. Inzetbaar bij het verklaren van het niveau van de leerling aan ouders en leerlingen.

Vaardigheidsscore: Bandbreedte van de score op de leerlingvolgsysteemtoets van CITO. Inzetbaar om de vaardigheidsgroei te bepalen en als doel op te nemen in het periodeplan. Wordt besproken bij de evaluatie van het periodeplan.

Ondergrens: Leerlingen die lager scoren dan deze grens zijn signaalleerlingen.

[naam vak] 3.0: Op dit moment worden de toetsen van het huidige leerlingvolgsysteem vervangen door de zogenaamde "derde generatie" toetsen van CITO. De nomering van deze toetsen verschilt met de huidige toetsen. Voor de scholen die op dit moment de overstap al maken naar de 3.0 toetsen worden ook deze vaardigheidsscores vermeld.

Opbrengstentabel Rekenen/wiskunde

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO) (IQ (G)TL: 101-107; HAVO: 108-117; VWO: >117)																
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	E8
Vaardigheidsscore	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	23-32	35-43	43 - 51	54-62	64-72	72-80	78-86	85-91	93-99	98-105	B8 103-109	M8 105-111
<i>Ondergrens <15% gewogen leerlingen</i>	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	30	41	45	56	65	73	79	84	94	99	104	106
Rekenen/Wiskunde 3.0	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	97-114	122-138	145-163	166-182	188-203	199-215	212-228	224-240	236 – 251	246-260		
Leerroute 1.2 (VMBO KB)																

(IQ 96-100)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
Vaardigheidsscore	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	23-32	35-43	43 - 51	54-62	60-65	64-72	72-80	78-86	82-86	85-91	93-99	98-105
<i>Ondergrens <15% gewogen leerlingen</i>	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	30	41	45	56	61	65	73	79	82	84	94	99
Rekenen/Wiskunde 3.0	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	97-114	122-138	145-163	166-182	187-202	188-203	199-215	212-228	224-240	224-240		

Leerroute 2 (VMBO BB) (IQ 75-90 (LWOO); 91-95)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
Vaardigheidsscore	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	23-32	35-43	43 - 51	54-62	60-65	64-72	68 - 70	72-80	76-80	78-86	82-86	85-91
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	30	41	45	56	61	65	68	73	76	79	82	84
Rekenen/Wiskunde 3.0	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	97-114	122-138	145-163	166-182	178-184	187-203	199-214	199-215	211-227	212-228	224-240	224-240

Leerroute 3 (PRO) (IQ 55-80)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	M4/E4	E4	E4	M5	M5/E5	E5	E5
Vaardigheidsscore	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	23-32	35-43	37-45	43 - 51	48 -55	48-55	54-62	54-62	68 - 70	68 - 70	72-80	72-80
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	30	41	43	45	50	50	56	56	68	68	73	73
Rekenen/Wiskunde 3.0	n.v.t.	n.v.t.	74-80	80-86	97-114	122-138	145-163	145-163	166-182	166-182	178-184	178-184	199-214	199-214	199-215	199-215
Leerroute 4 (VSO ZML dagbesteding) (IQ <55)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni

Niveau op de leerlijn	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Opbrengstentabel Begrijpend lezen*

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO) (IQ (G)TL: 101-107; HAVO: 108-117; VWO: >117)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	E8
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-11- -3	5-12	10-18	18-25	22-28	25-31	331-38	36-44	39-49	B8 42-53	M8 45-55
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-5	10	16	20		26		38			47
Begrijpend lezen 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	99-115	118-131	122-137	138-154	144-159	158-174	164-177	176-189	180-194		
Leerroute 1.2 (VMBO KB) (IQ 96-100)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-11- -3	5-12	10-18	14-21	18-25	22-28	25-31	28-34	31-38	36-44	39-49
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-5	10	16		20		26			38	
Begrijpend lezen 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	99-115	118-131	122-137	138-155	138-154	143-159	158-174	-	164-177	176-189	180-194

Leerroute 2 (VMBO BB) (IQ 75-90 (LWOO); 91-95)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-11- -3	5-12	10-18	14-21	18-25	21-25	22-28	25-28	25-31	28-34	31-38
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-5	10	16		20				26		
Begrijpend lezen 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	99-115	118-131	122-137	138-155	138-154	-	144-159	-	158-174	-	164-177

Leerroute 3 (PRO) (IQ 55-80)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	E4	E4	E4/M5	E4/M5	M5	M5/E5	E5
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-11- -3	-7 - 8	5-12	9-14	10-18	10-18	10-18	10-18	18-25	21-25	22-28
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	-5	1	10	13	16	16	16	16	20	21	23
Begrijpend lezen 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	99-115	117-133	118-131	122-138	122-137	122-137	138-155	138-155	138-154	-	144-159
Leerroute 4 (VSO ZML dagbesteding) (IQ <55)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Niveau op de leerlijn	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9

* Bij de ontwikkeling van begrijpend lezen zijn vanaf functioneringsniveau M5 geen grote sprongen in vaardigheid meer waar te nemen, daarom volstaat vanaf dat moment één toetsafname per jaar.

Opbrengstentabel Spelling

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO) (IQ (G)TL: 101-107; HAVO: 108-117; VWO: >117)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	E8
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	105-108	112-114	117-120	118-121	123-126	126-130	130-133	134-137	136-139	137-140	B8 138-141	M8 140-143
Spelling 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	126-149	177-195	213-236	241-260	271-292	286-309	299-317	314-332	330-347	340-354		
Leerroute 1.2 (VMBO KB) (IQ 96-100)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	105-108	112-114	117-120	118-121	119-124	123-126	126-130	130-133	131-136	134-137	136-139	137-140
Spelling 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	126-149	177-195	213-236	241-260	250-282	270-294	286-310	299-317	313-333	314-332	330-347	340-354
Leerroute 2 (VMBO BB) (IQ 75-90 (LWOO); 91-95)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	105-108	112-114	117-120	118-121	119-124	123-126	124-128	126-130	128-131	130-133	131-136	134-137
Spelling 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	126-149	177-195	213-236	241-260	250-280	270-286	280-286	286-298	298-299	299-313	313-313	314-314

					149	195	236	260	282	294	296	310	316	317	333	332
--	--	--	--	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Leerroute 3 (PRO) (IQ 55-80)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	E4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	105-108	112-114	113-117	117-120	119-120	118-121	118-121	119-124	123-126	124-128	126-130	126-130
Spelling 3.0	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	126-149	177-195	212-237	213-236	242-261	241-260	241-260	250-282	270-294	280-296	286-310	286-310
Leerroute 4 (VSO ZML dagbesteding) (IQ ;55)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Niveau op de leerlijn	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9

Opbrengstentabel Woordenschat

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO)

(IQ (G)TL: 101-107; HAVO: 108-117; VWO: >117)

	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	E8
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	56-61	60-66	30-38	38-46	43-51	48-57	54-62	58-67	64-72	70-78	78-86	80-88	B8 86-94	M8 89-97

Leerroute 1.2 (VMBO KB)

(IQ 96-100)

	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	56-61	60-66	30-38	38-46	43-51	48-57	52-58	54-62	58-67	64-72	68-74	70-78	78-86	80-88

Leerroute 2 (VMBO BB)

(IQ 75-90 (LWOO); 91-95)

	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	56-61	60-66	30-38	38-46	43-51	48-57	52-58	54-62	58-62	58-67	62-68	64-72	68-74	70-78

Leerroute 3 (PRO)

(IQ 55-80)

	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni

Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	M4/E4	E4	E4	M5	M5/E5	E5	E5
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	56-61	60-66	30-38	38-46	42-47	43-51	47-54	47-54	48-57	48-57	54-62	54-62	58-67	58-67
Leerroute 4 (VSO ZML dagbesteding) (IQ <55)																
Leerjaar	1		2		3		4		5		6		7		8	
Meetmoment	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Niveau op de leerlijn	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9

Opbrengstentabel Technisch lezen

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO) (IQ (G)TL: 101-107; HAVO: 108-117; VWO: >117)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	E8
DMT Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	14-19	23-33	39-53	50-62	60-72	65-76	74-82	79-86	82-89	86-94	88-96	-
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t			48	56	66	71	78	83	85	90	93	-
AVI	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	PLUS	PLUS
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	23-43	46-57	59-73	72-78	79-89	93-100	101-111	113-117	119-131	-	-
Leerroute 1.2 (VMBO KB) (IQ 96-100)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
DMT Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	14-19	23-33	39-53	50-62	56-66	60-72	65-76	74-82	78-82	79-86	82-89	86-94
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t			48	56	60	66	71	78	80	83	85	90
AVI	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	23-43	46-57	59-73	66-75	72-78	79-89	93-100	96-106	101-111	113-117	119-131

Leerroute 2 (VMBO BB) (IQ 75-90 (LWOO); 91-95)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
DMT Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	14-19	23-33	39-53	50-62	56-66	60-72	66-70	65-76	70-78	74-82	78-82	79-86
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t			48	56	60	66	68	71	74	78	80	83
AVI	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	23-43	46-57	59-73	66-75	72-78	75-84	79-89	84-96	93-100	96-106	101-111

Leerroute 3 (PRO) (IQ 55-80)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Functioneringsniveau	n.v.t	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	E4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5
DMT Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	14-19	23-33	28-46	39-53	46-56	50-62	50-62	56-66	60-72	66-70	65-76	65-76
Ondergrens <15% gewogen leerlingen	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t				48	52	56	56	60	66	68	71	71
AVI	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	E4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5
Vaardigheidsscore	n.v.t	n.v.t	n.v.t	n.v.t	-	23-43	33-51	46-57	51-66	59-73	59-73	66-75	72-78	75-84	79-89	79-89
Leerroute 4 (VSO ZML dagbesteding) (IQ <55)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Niveau op de leerlijn	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9

Opbrengsten Sociale ontwikkeling, emotionele ontwikkeling en leergedrag

De leerstofoverstijgende domeinen leergedrag (leren-leren), sociale- en emotionele ontwikkeling worden binnen RENN4 getoetst met behulp van verschillende instrumenten.

Binnen de cluster 4 scholen zijn gemeenschappelijke instrumenten de SCOL en LVT. Binnen de SBO's wordt ZIEN! gebruikt. Bij uitstroom en schakelen wordt het VPI afgenomen.

Doel hiervan is de leerling optimaal te kunnen laten slagen op een school die onderwijs kan bieden op de manier die aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerling.

Leren-leren wordt op de cluster 4 scholen tussentijds getoets door middel van het inschalen van leerlingen op de leerlijn leren-leren van de CED-groep (2012). Hierbij geldt dat niveau 6 op de verschillende domeinen gezien wordt als een signaal dat de leerling wat betreft het leergedrag zou kunnen schakelen.

Daadwerkelijk vaststellen van tussen- en einddoelen op het gebied van de overstijgende leergebieden is een ontwikkelvraag. In het schooljaar 2016/2017 gaat deze vraag beantwoord worden door een nog op te richten werkgroep. Tot die tijd geldt het vastgestelde beleid.

Toetsschema

Leerroute 1.1 (VMBO TL/HAVO/VWO)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8 of B8	M8 of eindtoets
Toets																
Leerroute 1.2 (VMBO KB)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	E5	M6	M6/E6	E6	M7	E7 of eindtoets
Toets																
Leerroute 2 (VMBO BB)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	M4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5/M6	M6	M6/E6	E6 of eindtoets
Toets																
Leerroute 3 (PRO)																
	1		2		3		4		5		6		7		8	
Leerjaar	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni	jan	juni
Meetmoment	n.v.t.	n.v.t.	M2	E2	M3	E3	E3/M4	M4	M4/E4	E4	E4	E4/M5	M5	M5/E5	E5	E5 of eindtoets route 8 ²
Toets																

Schema koppeling leerroutes aan periodes Leerwinst

Leerjaar	Leerroute 1.1	Leerroute 1.2	Leerroute 2	Leerroute 3	Leerroute 4*	Leergedrag*	SEO*
----------	---------------	---------------	-------------	-------------	--------------	-------------	------

² Route 8 is op dit moment de enige toets die het schooladvies PRO expliciet benoemd bij de resultaten.

Periode	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
1	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1	1.2						
2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2	2.1	2.2						
3	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2	3.1	3.2						
4	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.1						
5	5.1	5.2	5.1	5.1	4.2	5.1	4.1	4.2						
6	6.1	6.2	5.2	6.1	5.1	5.2	4.2	4.2						
7	7.1	7.2	6.2	6.2	6.1	6.1	5.1	5.1						
8	8.1	8.2	7.1	7.2	6.2	6.2	5.2	5.2						

*In ontwikkeling.

Bronvermelding

CED-groep (2012). *Leerlijnen ZML*. Geraadpleegd op de website: <http://www.leerlijnen.cedgroep.nl/zml-so.aspx>

CED-groep (2012). *Leerlijn leren-leren*. Geraadpleegd op de website: <http://www.leerlijnen.cedgroep.nl/>

Dijk, van, H. & Tellegen P. (2004). *NIO, Nederlandse intelligentietest voor onderwijsniveau. Handleiding en verantwoording*.

Uitgebreide samenvatting. Amsterdam: Boom Test uitgevers.

G.J. van der Ploegschool. (z.j). *Uitstroomprofielen SO Van der Ploegschool*. Verkregen via de commissie voor de begeleiding.

Prof. W.J. Bladergroenschool. (2016). *Koppeling leerjaar, leerroute, leerwinst periode, niveau klas, CITO 2015-2016*. Verkregen via de intern begeleider.

SBO De Carrousel. (2014). *Protocol leerroutes 2014-2015*. Verkregen via de commissie voor de begeleiding.

School aan zet. (2015). *Kwaliteitskaart uitstroomprofielen en opbrengstanalyses in het SBO en SO*. Den Haag: School aan zet.

Schoolbegeleiding Zaanstreek Waterland. (2016). *Tabellen tussenopbrengsten CITO/LVS versie januari 2016*. Geraadpleegd op de

website: http://www.sbw.nl/userfiles/CITO_tabellen_tussenopbrengsten_-_januari_2016.pdf

SO Mytyschool de Schalm. (2011). *Leerroutes afdeling SO Mytyschool de Schalm*. Geraadpleegd op de website: <https://www.lecso.nl/?file=49636>

RENN4. (2015). *Excellent in speciaal talent, strategisch meerjarenbeleidsplan 2015-2019*. Geraadpleegd op de website: <http://www.renn4.nl/wp-content/uploads/2015/10/Publieke-versie-MJBP-2015-2019-excellent-in-speciaal-talent.pdf>

RENN4. (2015). *Opbrengstennotitie "cluster 4" december 2015*. Geraadpleegd op de website:

https://kms.renn4.nl/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Gedeelde%20%20documenten/Opbrengsten_notitie%20SO%20versie%203.docx&action=default

Bijlage 1 Tabellen 6 en 7 met de relatie van NIO-totaalscore met onderwijsniveau en verdeling van de niveau-indexen

tabel 6 *Relatie van NIO-totaalscore met onderwijsniveau*

=====Niveau

NIO-totaal

klas 3	pct.	gem.	sd
PRO	3.0 %	67.7	(6.3)
BBL/LWOO	9.3 %	82.3	(7.5)
BBL	11.4 %	89.1	(8.2)
KBL	13.8 %	94.1	(8.6)
GTL	24.2 %	100.3	(8.8)
HAVO	18.0 %	107.9	(9.3)
HAVO/VWO	2.7 %	111.0	(10.0)
VWO	17.6 %	116.7	(10.8)

=====

Binnen ieder onderwijsniveau worden de scores door middel van stanines op een 9-puntsschaal weergegeven als niveau-indexen. De verdeling van deze schaal is: 1 (4%), 2 (7%), 3 (12%), 4 (17%), 5 (20%), 6 (17%), 7 (12%), 8 (7%) en 9 (4). Hieronder is weergegeven hoe de niveau-indexen verdeeld zijn per onderwijstype (** = 5; +++ = 4 en 6; --- = 3 en 7).

tabel 7 *Verdeling van de niveau-indexen*

	60	70	80	90	100	110	120	130
PRO	----	+++	***	+++	---			
LWOO		---	++++	***	+++	---		
BBL			----	++++	***	++++	---	
KBL				----	++++	***	++++	---
GTL				----	++++	***	++++	---
HAVO					----	++++	***	++++
VWO							----	++++

=====

Kwaliteitshandboek RENN4



December 2018

Inhoud

Kwaliteitshandboek RENN4	1
1. Verklaring van uitgifte	46
2. Inleiding	47
3. Context van RENN4	48
3.1 Kernactiviteiten	48
3.2 Missie.....	48
3.3 Visie	48
3.3.1 Visie op onderwijszorg	48
3.3.2 Visie in relatie tot samenwerking	49
3.4 Doelen.....	49
3.5 Relevante documentatie.....	49
4. Koers.....	50
4.1 Kwaliteitsbeleid	50
4.2 (Meerjaren)begroting en jaarplanning	51
4.3 Planning en control cyclus	51
4.3.1 Maandelijkse leerlingentellingen	51
4.4 Plan van inzet personeel	51
4.5 Uitputting budget.....	51
4.6 Projectmatig werken	51
4.6.1 Innovatie en nieuwe dienstverlening	52
4.7 Relevante documentatie.....	52
5. ORGANISATIE	53
5.1 Organisatiestructuur en functieprofielen	53
.....	53
5.2 College van Bestuur.....	53
5.3 Kerntaken College van Bestuur	53
5.4 Raad van Toezicht.....	53
5.5 Medezeggenschap.....	54
5.6 Bedrijfsbureau.....	54
5.7 Provinciedirectie.....	54
5.8 Scholen en afdeling van RENN4	54
5.9 Overlegstructuur	55
5.10 Communicatie	55
5.11 Opbouw van het kwaliteitssysteem	55
5.11.1 Processen en procedures	56
5.11.2 Beheer kwaliteitshandboek en kwaliteitssysteem	56
5.11.3 Infrastructuur	56
5.12 Relevante documentatie.....	56
6. Kernproces.....	57
6.1 Onderwijs.....	57
6.1.1 Aanmelding en plaatsing	57
6.1.2 Onderwijs	57
6.1.3 Raakvlak onderwijs en zorg	57
6.1.4 Professioneel handelen leerkracht	57
6.1.5 Schorsing en verwijdering	58
6.2 Relevante documentatie.....	58
7. Mensen.....	59
7.1 Werving & selectie en introductie.....	59
7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering	59
7.3 Arbobeleid.....	59
7.4 Beoordeling.....	59
7.5 Mobiliteit	60
7.6 Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers	60
7.7 Exitgesprekken	60
7.8 Relevante documentatie.....	60
8. Partners	61

8.1	Samenwerking.....	61
8.1.1	Samenwerkingspartners	61
8.2	Leveranciers	61
8.2.1	Kritische leveranciers	61
8.3	Samenwerking met kennispartners.....	62
8.3.1	Kennispartners	62
8.4	Relevante documentatie.....	62
9.	Resultaten.....	63
9.1	Interne audits.....	63
9.2	Schoolbezoek door College van Bestuur.....	63
9.3	Kwaliteitsmeting.....	63
9.4	Opbrengsten onderwijs	63
9.5	Tevredenheidsonderzoek	63
9.6	Risico inventarisatie en – evaluatie	63
9.7	Managementrapportage.....	63
9.8	Directiebeoordeling.....	64
9.9	Corrigerende en preventieve maatregelen.....	64
9.10	Relevante documentatie	64

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.

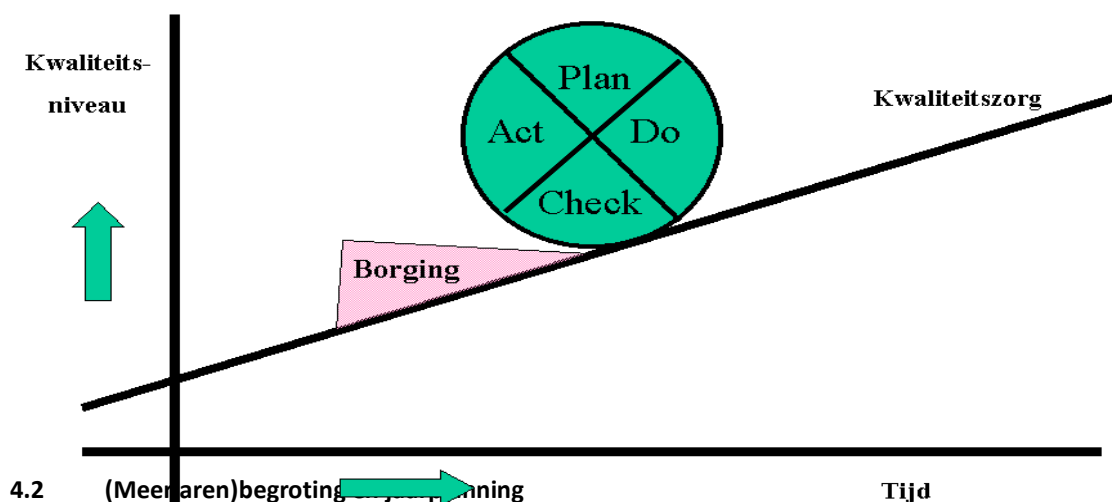
Op basis van de resultaten van de systeembeoordeling stelt het College van Bestuur de noodzaak tot het handhaven of wijzigen van het kwaliteitsbeleid vast en bepaalt de kwaliteitsdoelstellingen voor de komende periode.

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.



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.

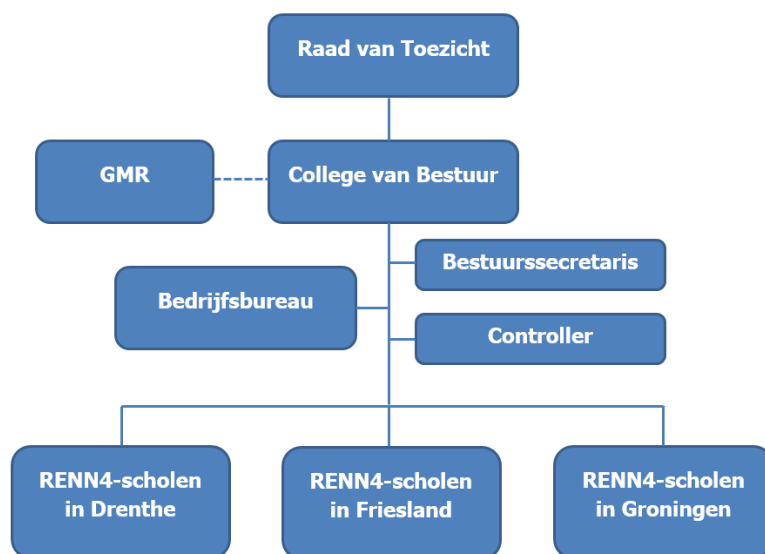
4.7 Relevante documentatie

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 indienstreding 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

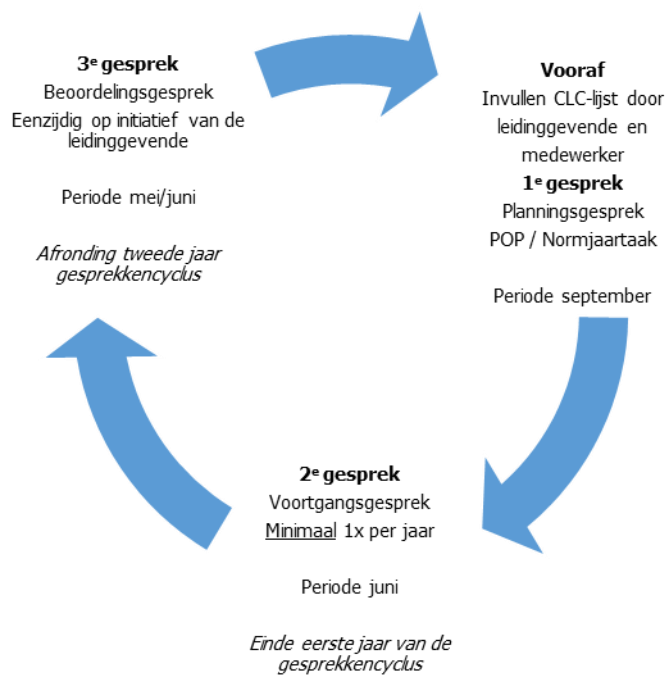
In 2018 is het Arbo- en verzuimbeleid opnieuw onder de aandacht gebracht en is er veel ingezet op preventie. Alle provinciedirecteuren en teamleiders zijn geschoold in het voeren van verzuimgesprekken, er is een verzuimprotocol opgesteld en jaarlijks wordt tweemaal een trendanalyse opgesteld door de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

Een belangrijk onderdeel van dit beleid is de inzet van verzuimconsulenten om preventiever te handelen en de leidinggevenden 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'.