

RENN4

excellent in speciaal talent

SCHOOLPLAN DE WINDROOS

2019-2023

| | | |
|-------|---|----|
| 1.1 | Doel van het schoolplan | 3 |
| 1.2 | Wie zijn wij? | 3 |
| 1.3 | RENN4..... | 5 |
| 2.1 | Missie en Visie | 6 |
| 2.2 | Programmalijnen 2019-2023 | 7 |
| 2.3 | Evenredige vertegenwoordiging vrouwen | 8 |
| 3 | Uitgangspunten onderwijs | 9 |
| 3.1 | Onze missie | 9 |
| 3.2 | Onze uitgangspunten | 9 |
| 4 | Inhoud van het onderwijs..... | 11 |
| 4.1 | Wettelijke opdracht | 11 |
| 4.2 | Doelen van ons onderwijs | 12 |
| 4.3 | Uitgangspunten onderwijsaanbod..... | 13 |
| 4.4 | Leerroutes en uitstroomprofielen..... | 13 |
| 4.5 | Methoden..... | 13 |
| 4.6 | De Commissie voor de Begeleiding (CvB) | 15 |
| 4.7 | Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) | 15 |
| 4.8 | Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan | 15 |
| 4.9 | ICT & Privacy..... | 16 |
| 5 | Kwaliteitszorg | 17 |
| 5.1 | Kwaliteitsbeleid | 17 |
| 5.2 | Jaarplan cyclus..... | 17 |
| 5.3 | Omgevingsanalyse..... | 18 |
| 5.3.1 | Externe analyse | 18 |
| 5.3.2 | Interne analyse | 19 |
| 6 | Personeelsbeleid | 22 |
| 6.1 | Integraal personeelsbeleid (IPB) | 22 |
| 6.2 | Samenhang met onderwijskundig beleid..... | 23 |
| 6.3 | Formatie | 23 |
| 6.4 | Functiebouwwerk..... | 23 |
| 6.5 | Bekwaamheidsdossier..... | 23 |
| 6.6 | Verzuimbeleid | 24 |
| 7 | Financieel beleid..... | 25 |
| 7.1 | Inleiding | 25 |
| 7.2 | Budgetten..... | 25 |
| 7.3 | Begroting | 25 |
| 7.4 | Fondsen (private gelden) | 25 |
| 7.5 | Investeringen..... | 25 |
| 7.6 | Financiële overzichten..... | 25 |
| 7.7 | Sponsoring..... | 25 |
| 8 | Overige beleidsterreinen..... | 27 |
| 8.1 | Veilige school..... | 27 |
| 8.2 | Bedrijfshulpverlening (BHV) | 27 |
| 8.3 | Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)..... | 27 |
| 8.4 | Eduwiek | 27 |
| | Bijlage 1 | 28 |
| | Bijlage 2 | 52 |

De Windroos

1.1 Doel van het schoolplan

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

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

1.2 Wie zijn wij?

De Windroos VSO in Hoogeveen is een cluster 3 school en verzorgt onderwijs aan leerlingen van 12 tot 20 jaar. De Windroos biedt onderwijs aan leerlingen met een TLV (toelaatbaarheidsbeschikking) in twee leerwegen: arbeid en dagbesteding. In alle leerwegen worden stages/LOL (leren op locatie) georganiseerd gedurende de schoolloopbaan van de leerling.

De Windroos zet specifieke expertise in om te voldoen aan de individuele onderwijsbehoefte. De Windroos biedt waar mogelijk een integrale aanpak en werkt samen met instellingen voor zorg, arbeidstoeleiding/ arbeidsbegeleiding en andere onderwijsinstellingen. Het aanbod is erop gericht om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden, waarbij iedere jongere 'er toe doet'. De afstemming van vraag en aanbod van de leerlingen is erop gericht om hen maximaal te laten integreren en participeren in de samenleving.

De Windroos biedt momenteel onderwijs aan ongeveer 80 leerlingen met een TLV (toelaatbaarheidsverklaring). De leerlingen zijn verdeeld over drie bouwen (onderbouw, middenbouw en bovenbouw). Bij de groepsindeling houden wij rekening met de leeftijd en het uitstroomperspectief van de leerling. Bij de verplichte vakken Nederlands, rekenen en Engels wordt gewerkt in niveaus.

De Windroos is algemeen bijzonder. Wij zijn een open school, dat wil zeggen dat de leerlingen uit diverse kerkelijke milieus en uit niet-kerkelijke gezinnen welkom zijn. Wij gaan uit van een respectvolle opstelling:

- wij laten de ander in hun waarde
- ieder mens is uniek
- ieder mens mag er zijn en heeft recht op een eigen plek
- wij willen elke leerling met hun specifieke mogelijkheden en beperkingen begeleiden
- wij vinden het belangrijk dat de leerlingen zich veilig en vertrouwd voelen op onze school
- wij willen omzien naar elkaar, iets betekenen voor een ander

De Windroos wil een veilig leef- en leerklimaat scheppen waardoor de ontwikkeling van de leerlingen zo optimaal mogelijk kan verlopen. Daarnaast moet iedereen (leerlingen, ouders en personeelsleden) zich veilig kunnen voelen op school en met plezier naar school toe gaan. Dit werkt door in de sfeer die iedereen ervaart op De Windroos.

Elke leerling in beeld

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | 6 | 7 | | |
|---|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------|--|--|--|--|---|--|------------------|-------|
| Totaal IQ | | < 20 | 20 - 34 | 35 - 49 | 50 - 69 | PRO 55-80 | | 70 - 89 | 90 - 110 | > 110 | |
| Indeling inspectie | | < 35 | | 35 - 49 | 50 - 69 | | 70 - 79 | 80 - 89 | 90 - 110 | 110 - 120 | > 120 |
| Ontwikkelingsleeftijd (SED) | | 0-2 jaar | 2-5 jaar | 5-8 jaar | 8-12 jaar | | 12-16 jaar | | kalenderleeftijd | kalenderleeftijd | |
| Didactisch functioneringsniveau | | | | FN E3-E4 | FN M5-E6 | | Referentieniveau 1F/ onderdelen 2F | Referentieniveau 2F | Referentieniveau 3F-4F | | |
| Leerstandaard | | Piancius 1-6 VSO niveau 2 | VSO niveau 6 | VSO niveau 9 | VSO niveau 12 | VSO niveau 12/14 | VSO niveau 14 Conform eindtermen VO | VSO niveau 16 Conform eindtermen VO | Conform eindtermen VO | | |
| Leerroutes Passende Perspectieven Praktijkonderwijs | | | | Passende perspectieven Pro leerroute D | Passende perspectieven Pro leerroute C | Passende perspectieven Pro leerroute B | Passende perspectieven Pro leerroute A | Passende perspectieven VMBO leerroute 2F (taal) | Passende perspectieven VMBO leerroute 2A en leerroute 2F (rekenen) | | |
| Leerroutes Passende Perspectieven VMBO BBL/KBL | | | | | | | | | | | |
| Leerkenmerken | | Sensomotorisch en gevoelsmatig | Pragmatisch | Egocentrisch | Egocentrisch en perfoormaal | | Perfoormaal en ongericht | Toepassingsgericht | Betekenisgericht | | |
| Ondersteuningsbehoefte t.a.v. | leren en ontwikkelen | Zeer intensief | Intensief | Voortdurend | Regelmatig | | Incidenteel | Op afroep | Leeftijdsadequaat | | |
| | sociaal-emotionele ontwikkeling | Zeer intensief | Intensief | Voortdurend | Regelmatig | | Incidenteel | Op afroep | Leeftijdsadequaat | | |
| | communicatie | Zeer intensief | Intensief | Voortdurend | Regelmatig | | Incidenteel | Op afroep | Leeftijdsadequaat | | |
| | fysieke situatie | Zeer intensief | Intensief | Voortdurend | Regelmatig | | Incidenteel | Op afroep | Op afroep | | |
| | medische situatie | Zeer intensief | Intensief | Voortdurend | Regelmatig | | Incidenteel | Op afroep | Op afroep | | |
| Uitstroombestemming | | Belevingsgericht | Taakgericht en activerend | Beschut werk * | Arbeid | | Arbeid met certificaten MBO Entree | MBO 2/3/4 | MBO 3/4 HBO/WO | | |
| | | Dagbesteding | | (beschutte) arbeid * | | | Arbeid/ Vervolgonderwijs | Vervolgonderwijs | | | |

- Profiel 1 leerlingen: IQ bereik <20; zeer ernstige verstandelijke beperking. Vergelijkbaar ontwikkelingsleeftijd 0 -2 jaar; zeer intensieve ondersteuning.
- Profiel 2 leerlingen: IQ bereik: 20-34; ernstig verstandelijke beperking. Of die door alle bijkomende problematiek over het algehele functioneren op dit geschatte cognitieve niveau: dus IQ tussen 35-49 maar door zeer geringe zelfredzaamheid/ gedragsproblematiek/ bijkomende problematiek functioneren ze op het niveau van IQ 20-34. Vergelijkbaar ontwikkelingsleeftijd: 2-5 jaar.
- Profiel 3 leerlingen: IQ bereik: 35-49; matige tot lichte verstandelijke beperking. Vergelijkbaar ontwikkelingsleeftijd: 5-8 jaar.
- Profiel 4 leerlingen: IQ bereik: 50-69; licht verstandelijke beperking. Vergelijkbaar ontwikkelingsleeftijd: 8-12 jaar
- Profiel 5 leerlingen: IQ bereik 70-89. Vergelijkbaar ontwikkelingsleeftijd 12-16 jaar. Ondersteuning op afroep nodig.

De profielen 2, 3 en 4 komen op dit moment het meeste voor op De Windroos.

De leerlingen komen voor het grootste gedeelte uit de gemeente Hoogeveen. Verder ontvangen wij leerlingen uit de gemeente Coevorden, Assen, Midden-Drenthe, Meppel en Emmen.

Een leerling heeft op school met veel medewerkers te maken die ieder vanuit hun eigen taak proberen hem/haar zo optimaal mogelijk te begeleiden. Dit zijn: groepsleerkrachten, leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten, vakleerkracht gymnastiek, stagecoördinator, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werker en de jeugdarts.

1.3 RENN4

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

2 Strategisch meerjarenbeleid RENN4

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

2.1 Missie en Visie

Missie

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

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

Visie

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

Uitgangspunt 1: werken vanuit onze kernwaarden

- **Kwaliteit**

Kwaliteit is leidend in alles wat we doen. Op de leer- en ondersteuningsvragen van onze leerlingen moeten we een goed antwoord geven. Dit betekent onder meer dat we hoge eisen stellen aan onze medewerkers.

Kwaliteit moet aantoonbaar zijn. We voldoen niet alleen aan de eisen van de Inspectie voor het Onderwijs, maar zijn ook ISO 9001-gecertificeerd op basis van de landelijke Kwaliteitsnorm (voortgezet) Speciaal Onderwijs.

- **Respect**

We hebben respect voor onze leerlingen, voor wie ze zijn en wat ze willen bereiken. We rekenen hen niet af op hun gedrag. Elke dag krijgt iedere leerling een nieuwe kans. Onze leraren bejegenen leerlingen respectvol en zijn voor hen een voorbeeld. Van leerlingen verwachten we respectvol gedrag naar de school en de medewerkers. Respect kenmerkt ook de omgang van collega's onderling en de relaties met ouders en samenwerkingspartners.

- **Duidelijkheid**
Onze leerlingen willen weten waar ze aan toe zijn. Onze medewerkers bieden hun duidelijkheid door wat zij zeggen en doen. Dit vraagt tevens duidelijkheid bij onze medewerkers onderling, in de relatie van bestuur met medewerkers en in de relatie met ouders en samenwerkingspartners.
- **Openheid**
We treden onze leerlingen met open vizier tegemoet. In dialoog met scholen, ouders en partners zijn we open en transparant.
- **Betrouwbaarheid**
Betrouwbaarheid ligt in het verlengde van respect, duidelijkheid en openheid. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. Naar leerlingen, medewerkers, ouders en partners zijn we koersvast, komen we onze afspraken na en vertonen we voorspelbaar gedrag.

Uitgangspunt 2: Professionele, lerende cultuur

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

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

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

Uitgangspunt 3: Schooleigen profiel

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

2.2 Programmalijnen 2019-2023

1. Andere inrichting van onderwijs & zorg

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

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.

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.

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.

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;
- tijdsperiode waarbinnen de cijfers worden gerealiseerd;
- overzicht van maatregelen die in de voorafgaande periode zijn genomen;
- 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 wij 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 Windroos stelt zich tot doel om kwalitatief hoogwaardig en uitdagend 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.

De leerling dient de kans te krijgen om zijn talenten optimaal te ontplooien. Hierbij houdt De Windroos vast aan de kernwaarden 'identiteit', 'veiligheid', 'vertrouwen' en 'persoonlijke aandacht'. Het thema op De Windroos is: 'Stage is leren werken'. Dit wordt vormgegeven in het planmatig werken naar een uitstroomperspectief dat past bij de leerling. De Windroos kent twee uitstroomprofielen: arbeid en dagbesteding. Leerstofaanbod, leertijd, het pedagogische en het didactische handelen worden daarbij afgestemd op de behoeften in aanbod en aanpak die per route zijn vastgesteld, waarbij ruimte is in eigenheid en specifieke individuele behoeften van leerlingen. Door een planmatige wijze van kwaliteitszorg en een effectieve cyclus leerlingenzorg wordt doorlopend de kwaliteit van onderwijs en de ontwikkeling van de leerlingen geëvalueerd.

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 ontwikkelingsperspectief-plan 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

Onderstaande vier uitgangspunten vormen de basis van ons onderwijs:

- Alles wat wij doen moet betekenis hebben/zinvol zijn voor de leerling. Het toekomstperspectief en het beeld dat de leerling, hun ouders en de docenten/mentoren op school hiervan hebben, is leidend voor het onderwijsaanbod.
- Iedereen is gelijkwaardig en wordt als zodanig behandeld; wij respecteren een ieders rol en positie in ons onderwijs. Dit betekent onder andere dat wij veel mét de leerling praten in plaats van over hen. Wij gaan respectvol met onze leerlingen om en verwachten van de leerlingen dat zij respectvol met anderen omgaan. Hulp en begeleiding bieden wij alleen daar waar het nodig is. Wij coachen de leerlingen op het leren 'zelf doen'.
- Wij doen alleen datgene wat werkt. Afspraken, regels en protocollen passen wij alleen toe als zij meehelpen om de gestelde en gewenste doelen te kunnen bereiken zodat het onderwijsaanbod te allen tijde ten dienste staat van de ontwikkeling van de leerling.

- RENN4 De Windroos is onderdeel van een uniek onderwijsconcept Eduwiek. Hierin participeert De Windroos met Praktijkonderwijs, LWOO en het VMBO van het Roelof van Echten College en De Atlas (cluster 4) in een gebouw.
Dit unieke concept is niet alleen gericht op gezamenlijke huisvesting maar ook het realiseren van Passend Onderwijs voor iedere leerling. Passend onderwijs betekent dat samen zorgvuldig gekeken wordt waar een leerling de beste kansen heeft: in een reguliere school, met extra aandacht of in het speciaal onderwijs met zijn specialistische aanpak. Ook gemengde arrangementen en individueel maatwerk zijn mogelijk. Regulier waar het kán en speciaal waar het nodig is.

4 Inhoud van het onderwijs

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

4.1 Wettelijke opdracht

De onderwijskundige doelen van De Windroos zijn in de eerste plaats erop gericht om de doelstellingen zoals omschreven in de Wet op de Expertisecentra 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 het voortgezet speciaal onderwijs met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs hetzelfde aantal uren onderwijs ontvangen als leerlingen voor het reguliere voortgezet onderwijs per opleiding. Leerlingen in het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel en leerlingen in het uitstroomprofiel dagbesteding ontvangen ten minste 1.000 uren onderwijs per leerjaar.
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, rekenen en wiskunde, met inachtneming van de functioneringsniveaus Nederlandse taal en functioneringsniveaus 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 of 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:

- ontwikkelingsproblemen en -achterstanden zijn voor de leerling hanteerbaar;
- het (door anderen) kunnen omgaan met het gedrag van de leerling is verbeterd;
- 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;
- zelfstandigheidbevordering, bevordering van het zelfvertrouwen;
- bevorderen van de werknemersvaardigheden
- transitie van school naar werk betreft meer dan alleen de onderwijscomponent. De leerlingen hebben door hun beperkingen op verschillende gebieden ondersteuning van anderen nodig bij het inrichten van hun toekomst (werken en wonen);
- alle onderwijsactiviteiten en andere (professionele) bemoeienissen met de leerling worden gepland. Dit betekent dat activiteiten gerelateerd zijn aan zowel algemene als persoonlijke doelen en dat regelmatig wordt geëvalueerd in welke mate die doelen gerealiseerd zijn en de activiteiten moeten worden bijgesteld;
- het onderwijs is gericht op de persoonlijke ontwikkeling van elke leerling.

Doelen voor de sociale ontwikkeling zijn o.a.:

- sociaal ontwikkelingsniveau voor alle leerlingen in kaart brengen;
- zelfredzaamheid van de leerling vergroten, zodat ze zich in de maatschappij kunnen redden;
- het leren samenwerken met andere leerlingen in een schoolse situatie en daarbuiten;
- zelfstandigheidbevordering, bevordering van het zelfvertrouwen;
- werken aan de hand van de methode 'Mijn SOVA, mijn WEVA, mijn werk'.

Doelen voor de emotionele ontwikkeling zijn o.a.:

- het inzicht in het eigen functioneren van leerlingen is vergroot;
- emotioneel ontwikkelingsniveau voor alle leerlingen in kaart brengen;
- praktische handleiding ontwikkelen in omgang met leerlingen op een bepaald ontwikkelingsniveau;
- het team bijscholen op de verschillende fasen van de emotionele ontwikkeling aan de hand van de theorieën van Došen.

4.3 Uitgangspunten onderwijsaanbod

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

- het onderwijsaanbod past binnen de beleidskaders van RENN4.
- het onderwijsaanbod is regionaal geformuleerd.
het onderwijsaanbod is gericht op uitstroom naar arbeid of dagbesteding.
- het onderwijsaanbod is een uitwerking van de kerndoelen voor het voortgezet speciaal onderwijs voor de uitstroomprofiel arbeid of dagbesteding.

4.4 Leerroutes en uitstroomprofielen

| Leerjaar | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|
| Kalenderleeftijd (1 aug) | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| DL | 61-70 | 71-80 | 81-90 | 91-100 | 101-110 | 111-120 | 121-130 | 131-140 |
| Leerroute en IQ bij benadering | | | | | | | | |
| 1 (IQ<20) | | | | | | | | |
| 2 (IQ 20-34) | 4 50% | 4 | 5 50% | 5 | 6 50% | 6 | 6 | 6 |
| 3 (IQ 35-49) | 7 50% | 7 | 8 50% | 8 | 9 50% | 9 | 9 | 9 |
| 4 (IQ 50-69) | 10 50% | 10 | 11 50% | 11 | 12 50% | 12 | 12 | 12 (14) |
| 5 (IQ 70-89) | 12 50% | 12 50% | 13 50% | 13 50% | 14 | 14 | 14 | 14 (16) |

Leerroutes van de Windroos

4.5 Methoden

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

| Uitstroomprofiel Arbeid | | |
|----------------------------------|--------|--|
| Leergebieden | Vakken | Lesmethode |
| Mondelinge en schriftelijke taal | Taal | Nieuwsbegrip Staal Fototaal Toch Nog Leren Lezen Deviant |
| Engels | Engels | Deviant |

| | | |
|---|---|---|
| Rekenen | Rekenen | Deviant Rekenboog Rekenlijn |
| Bewegen en sport | Gymnastiek | Bewegen samen regelen |
| Culturele oriëntatie en creatieve expressie | Vrije tijd | Moet je doen |
| Mens en maatschappij | Geschiedenis Aardrijkskunde Verkeer | Stapsgewijs, Edudesk, Werkportfolio, Blink Educatie Grenzeloos Let's go |
| Mens, natuur en techniek | Biologie Praktijkvakken | Stapsgewijs, Edudesk, Werkportfolio, Blink Educatie Binnenstebuiten en Eigentijds |
| Seksuele vorming | Seksuele vorming | Rutger stichting, Deviant KIES |
| Leergebiedoverstijgend | SOVA | Mijn SOVA (sociale vaardigheden) |
| Vorbereiding op dagbesteding en arbeid | WEVA Mijn werk Start werk en blijf veilig | Mijn WEVA (werknemersvaardigheden) Start, werk en blijf veilig (VCA) |
| Burgerschap | Burgerschap | Deviant KIES |

Uitstroomprofiel Dagbesteding

| Leergebieden | Vakken | Lesmethode |
|---|---|---|
| Mondelinge en schriftelijke taal | Taal | Toch nog leren lezen Oorzaak Spelling in de Lift Fototaal Deviant |
| Rekenen | Rekenen | Deviant Rekenboog Rekenlijn |
| Bewegen en sport | Gymnastiek | Bewegen samen regelen |
| Culturele oriëntatie en creatieve expressie | Vrije tijd | Moet je doen |
| Mens en maatschappij | Geschiedenis Aardrijkskunde Verkeer | Stapsgewijs, Edudesk, Werkportfolio, Blink Educatie Grenzeloos Let's go |
| Mens, natuur en techniek | Biologie Praktijkvakken | Stapsgewijs, Edudesk, Werkportfolio, Blink Educatie Binnenstebuiten en Eigentijds |
| Seksuele vorming | Seksuele vorming | Rutger stichting, Deviant KIES |
| Leergebiedoverstijgend | SOVA | Mijn SOVA (sociale vaardigheden) |
| Vorbereiding op dagbesteding en arbeid | WEVA Mijn werk Start werk en blijf veilig | Mijn WEVA (werknemersvaardigheden) Start, werk en blijf veilig (VCA) |

4.6 De Commissie voor de Begeleiding (CvB)

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

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

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

4.7 Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

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

Het ontwikkelingsperspectief bestaat uit een startperspectief, een doorstroomperspectief en een uitstroomperspectief. Een uitstroomperspectief wordt vastgesteld door het combineren van IQ, ontwikkelingsleeftijd, didactisch functioneren, leerkenmerken en ondersteuningsbehoeften t.a.v. leren en ontwikkelen, sociaal-emotionele ontwikkeling, communicatie, fysieke situatie en medische situatie. Per domein wordt er een leerroute ingeschaald.

4.8 Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan

In het schoolondersteuningsprofiel geven wij aan welke ondersteuning wij als school kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Omdat het schoolondersteuningsprofiel een uitgebreid document is, hebben wij het niet volledig opgenomen in dit schoolplan. Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden op de website van het samenwerkingsverband VO 22.03.

In het ondersteuningsplan legt elk samenwerkingsverband vast hoe zij het passend onderwijs voor elk kind wil realiseren. In het ondersteuningsplan zijn de schoolondersteuningsprofielen van de deelnemende scholen opgenomen. Het ondersteuningsplan van VSO de Windroos valt onder het samenwerkingsverband VO 22.03 (<http://www.vo2203.nl>).

4.9 ICT & Privacy

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

- aansluiting bij onderwijskundige vernieuwingen en ontwikkelingen;
- wij zijn ons bewust van de wetgeving op het gebied van privacy;
- het gebruik van ICT maakt een geïntegreerd onderdeel uit van het onderwijsaanbod, de leerroutes en de 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 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- implementatie van het leerlingvolgsysteem Parnassys- implementatie Sway (rapportage voor verantwoording)- ICT beleidsplan uitvoeren- implementatietraject Trips wanneer dit als RENN4 ICT tool wordt ingevoerd- webbased CAV lijsten (competentielijst arbeidsvaardigheden)- aanstellen van een Aandachtsfunctionaris privacy binnen De Windroos |

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 wij aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze wij ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang op schoolniveau samen komen. Ter afsluiting bieden wij 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 1: Kwaliteitshandboek RENN4

5.2 Jaarplan cyclus

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

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

Naast een jaarplan wordt er jaarlijks een scholingsplan opgesteld. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in het (meerjaren)schoolplan. Uitgangspunt is eerst te kijken naar teamscholing en de verplichte scholingen. Daarnaast is er ruimte voor medewerkers om op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) een studie/scholing te volgen.

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 o.a. Audits.

5.3 Omgevingsanalyse

De relevante externe factoren zijn in kaart gebracht middels een externe analyse. Tevens zijn de sterke en de zwakke punten vanuit een interne analyse geïnventariseerd.

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.

5.3.1 Externe analyse

De veranderende samenleving

Traditionele maatschappelijke verbanden zijn aan het veranderen. Technologische ontwikkelingen beïnvloeden ons leven steeds meer en de consumptie van goederen staat tegenwoordig vaker centraal. De relatie tussen school en leerling wordt daardoor intensiever. Het ontstaan van meer onvolledige of onvolledig functionerende gezinnen en de groei van het aantal werkende ouders/verzorgers hebben tot gevolg dat de school een rol gaat spelen in de opvang en zorg van de leerlingen. De positie van de leerkracht is daardoor veelzijdig, maar ook complexer geworden. De noodzaak tot intensieve samenwerking met ketenpartners is eens te meer duidelijk. Gestructureerde aandacht voor de kernwaarden binnen de school kunnen tevens bijdragen tot een verbeterde relatie.

Ouders

Ouders/verzorgers zijn mondiger en kritischer geworden en verwachten van de school zowel een hoge onderwijskwaliteit als ook andere opvoedkundige kwaliteiten. Anderzijds zijn ouders nogal eens 'hulpverlener moe'. Daardoor is het soms moeilijk ouders bereid te krijgen om samen te werken, als dat van hen ook op structurele basis inzet vraagt.

De doelgroep van cluster 3

De doelgroep van cluster 3 bestaat uit een heterogene groep leerlingen met uiteenlopende niveaus op de domeinen cognitieve, emotionele en adaptieve ontwikkeling. De volgende ontwikkelingen zijn waar te nemen:

- de begrenzing van psychiatrie en orthopedagogische setting is soms lastig;
- complexere problematiek;
- grotere mate van co-morbiditeit.

Overlappende doelgroep cluster 3 & 4

Het is wenselijk in de toekomst een onderwijsaanbod te creëren voor leerlingen die een licht verstandelijke beperking hebben, maar daarnaast ook (externaliserende) gedragsproblematiek hebben. Met andere woorden leerlingen die passen op beide onderwijsvormen. Deze doelgroep, ook wel LVG+ genoemd, vraagt om expertise van zowel cluster 3 als cluster 4. Door krachten en medewerkers te bundelen zouden er voorzieningen (bijvoorbeeld een LVG+ klas) opgezet kunnen worden om tegemoet te komen aan de vraag vanuit de praktijk naar expertisebundeling.

Demografische krimp

De bevolkingssamenstelling van de noordelijke provincies vergrijst. Dit heeft ook consequenties voor de leerlingenpopulatie; de leerlingentelling over de periode 2014–2024 laat een negatieve trend zien voor het (voortgezet) speciaal onderwijs. Eenduidige verklaringen zijn lastig te geven omdat het krachtenveld erg complex is. De huidige daling van de leerlingenaantallen zorgt voor een lagere bekostiging, wat weer consequenties kan hebben voor de wijze waarop het onderwijs verzorgd wordt.

Transitie Jeugdzorg

Begin 2015 is de verantwoordelijkheid voor de Jeugdzorg overgedragen aan de gemeenten. De uitwerking van de overheveling van de Jeugdzorg staat nog in de kinderschoenen en iedereen is nog aan het zoeken naar een goede invulling. Er zijn wel ontwikkelingen gaande in de samenwerking tussen gemeente en ketenpartners en school. Zorg in onderwijs krijgt vorm. De werkcoach van de gemeente is betrokken bij de leerlingen om ze naar een passende werkplek te brengen.

5.3.2 Interne analyse

De uitkomsten uit audits, zelfevaluaties, klassenbezoeken en de gesprekkencycli en ook 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.

| Evaluatieschoolplan 2015-2019 | |
|--------------------------------------|---|
| ZWAKTE | Domein product <ul style="list-style-type: none">- Opbrengsten niet altijd zichtbaar, kleine stapjes die de leerlingen maken.- Aanbod dagbesteding niet klaar Domein huisvesting/proces <ul style="list-style-type: none">- Groot gebouw kan een gevoel van onveiligheid geven- Veel leerlingen binnen het gebouw Domein promotie <ul style="list-style-type: none">- Social schools nog niet ingeburgerd bij ouders- Website niet optimaal- Niet altijd bekend wat wij doen als Windroos, meer voorlichting geven binnen Hoogeveen Domein personeel <ul style="list-style-type: none">- Geen vervanging bij ziekte- Geen begeleiding nieuwe mensen- Meedoen binnen Eduwiek vraagt een tijdsinvestering van iedereen Domein leerlingen <ul style="list-style-type: none">- Niet alle ouders hebben eenzelfde achtergrond waardoor er goed gekeken moet worden hoe alle ouders worden bereikt- Wij zetten te weinig in op de eigen kracht van ouders- Borgen van afspraken vooral omtrent stage |

| | |
|---------------------|---|
| STERKTE | <p>Domein huisvesting</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nieuw gebouw, alles nieuw - Het is uniek binnen Nederland en heeft het een mooie uitstraling naar leerlingen - Eigen vleugel voor de Windroos geeft rust voor leerlingen <p>Domein leerlingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een boven bestuurlijke MR Eduwiek van de medezeggenschapsraad - De ouderraad organiseert een ouderavond voor ouders - Er zijn veel gespreksmomenten met ouders <p>Domein personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is samenwerking met collega's van het praktijkonderwijs en De Atlas - Wij presenteren ons binnen Eduwiek - Er is elke ochtend een briefing - Wij hebben een interne nieuwsbrief voor De Windroos - Er is veel humor <p>Domein promotie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Social schools wordt gebruikt voor mededelingen - Er is een facebook pagina met nieuws uit De Windroos - Er staat soms een stukje in de krant zoals projectweek, kerstmarkt, gezonde school etc. - Imago is door Eduwiek verbeterd <p>Domein proces</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerlingen geven hun mening in het sociale tevredenheidsonderzoek - Er is een goed pedagogisch klimaat (inspectie) - Er is een leerlingenraad binnen de Windroos en er is een leerlingenraad binnen Eduwiek met alle scholen - Er zijn gezamenlijke regels - Wij doen mee aan het onderzoek van de RUG m.b.t. hoe leerlingen zich voelen <p>Domein product</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cito/Invra/CAV worden afgenomen - Er is een groot stage-aanbod - Alle leerlingen van de onderbouw volgen de leerroute arbeid - Wij werken volgens het arbeidsmodel (edunova) - Er zijn lesplanners - We werken met werkgroepen. Er is sprake van eigenaarschap - Stabiel team - Positieve werksfeer |
| BEDREIGINGEN | <p>Domein product</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wetgeving die steeds verandert - Het concept Eduwiek, een bedreiging zou kunnen zijn, dat het concept afvlakt of verdwijnt bij nieuw bestuur/nieuwe directie/nieuwe teamleden. Het moet wel een levend concept blijven, waar aandacht/tijd/middelen in gestoken moeten worden, blijft dat bestaan bij nieuwe bestuur/ directie/teamleden <p>Domein huisvesting</p> <ul style="list-style-type: none"> - Roelof van Echten College heeft een grote invloed op het gebruik van het gebouw. De bedreiging zit in de geringe invloed, die wij als Windroos hebben op de inrichting en het gebruik van het gebouw |

| | |
|---------------|---|
| | <p>Domein promotie</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Windroos wordt weleens vergeten, is een kleine speler binnen Eduwiek - Enige school voor cluster 3 leerlingen binnen RENN4 <p>Domein personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen vervanging - Vergrijzing onder het personeel <p>Domein leerlingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er komen komende jaren minder leerlingen binnen door een tijdelijke krimp - Praktijkonderwijs en wij hebben leerlingen die in een grijs gebied zitten en iedereen wil de leerling in hun school <p>Domein proces</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het is een groot geheel met 2 besturen; organisatie is soms lastig hierdoor i.v.m. gescheiden werkprocessen (bijvoorbeeld ICT) |
| KANSEN | <p>Domein huisvesting</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een gezamenlijk stagebureau opzetten Eduwiek breed, stageplekken kun je dan doorschuiven naar de juiste leerling <p>Domein leerlingen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een klas ontwikkelen voor leerlingen uit cluster 3, cluster 4 en het praktijkonderwijs. <p>Domein personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maatwerktrajecten (onderwijs-zorgklas) samen opzetten voor leerlingen die niet de hele week naar school kunnen - Nieuwe zorg onderwijsarrangementen ontwikkelen <p>Domein promotie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naschoolse opvang met elkaar opzetten i.s.m. Cosis en Ambiq <p>Domein proces</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gezamenlijke CvB RENN4 opzetten - Gezamenlijke intake RENN4 voor nieuwe leerlingen - Gezamenlijke intervisie opzetten met andere schoolsoorten binnen Eduwiek <p>Domein product</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het doelgroepenmodel gebruiken binnen ons OPP - Invra wonen implementeren - Leerlingvolgsysteem van Parnassys gaan gebruiken |

| Doelen op het gebied van Kwaliteitszorg |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Systematisch en planmatig zorgen voor behoud en verbetering van de kwaliteit van onderwijs, opbrengsten evalueren en analyseren - Evalueren van beleid binnen KMS zoals het stagebeleid, zorgstructuur etc. - Nieuwe zorgarrangementen ontwikkelen - Samenwerking binnen Eduwiek verder vormgeven (zoals gezamenlijk stagebureau, CvB's samenvoegen, gezamenlijke intakes) - Budgetten en expertise met onze samenwerkingspartners bundelen en de zorg integreren binnen De Windroos - Ontwikkelen en implementeren van een gemeenschappelijk Eduwiek SOP (School Ondersteunings Profiel) |

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 groepssplannen, het werken met ontwikkelingsperspectiefplannen en het leerlingvolgsysteem blijven onderdeel uitmaken van de scholing van de medewerkers.
- Gesprekkencyclus: met elke medewerker wordt in zijn persoonlijk ontwikkelingsgesprek ontwikkelingsdoelen afgesproken. Waar mogelijk worden de ontwikkelingsdoelen gekoppeld aan de speerpunten van het beleid.
- Bevoegd- en bekwaamheid: het uitgangspunt is dat de medewerker voldoet aan de bevoegd- en bekwaamheidseisen. Indien een medewerker niet voldoet aan de geldende eisen dan streven we ernaar 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 erop toe dat een nieuwe medewerker adequaat ondersteund wordt.
- Taakbeleid: wij 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. In het takenpakket zit o.a. de werkgroepen sectoren en gedrag, SWB (start werk en blijf veilig). Binnen De Windroos is afgesproken dat het team de ochtendpauze en de lunchpauze houdt met de leerlingen en dat door het team om 14.30 uur pauze wordt gehouden.

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 onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen.

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

In dit dossier bevinden zich: o.a.

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

6.6 Verzuimbeleid

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

| Doelen op het gebied van Personeelsbeleid |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Komende jaren wordt er een vitaliteitsprogramma ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, o.a. door het organiseren van leuke activiteiten binnen Eduwiek en elke dag vers fruit- De werkdrukregeling wordt op zo'n manier ingezet, dat leerkrachten en OOP regelmatig tijd krijgen om aan administratie te werken.- Er is veel ruimte voor eigenaarschap/ persoonlijk leiderschap binnen het team. Er wordt gewerkt met verschillende werkgroepen, die tijdens een teamvergadering terugkoppelen, wat ze hebben gedaan/ontwikkeld en wat er van de teamleden verwacht wordt bijv. Leerkrachten/ondersteuners kunnen zich verder ontwikkelen op het didactische en praktische vlak. Er is dan gelegenheid tijdens een personeelsvergadering om het team in de ontwikkelingen mee te nemen.- Implementatie nieuwe CAO onderwijzend personeel- Versterken deskundigheid team van De Windroos op het gebied van autisme, communicatie, Invra (inventarisatie van redzaamheid aspecten) leerlingvolgsysteem Parnassys en gedrag |

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 en 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 samen met de teamleider 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 Investeringen

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 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Impulsgelden (subsidie voor de arbeidsmarktregio) inzetten voor duurzame arbeid voor leerlingen- Meerjarenbegroting voor aanschaffen materialen/methodes- meerjarenbegroting voor bijscholing medewerkers- Voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag wordt een TLV aangevraagd bij het SWV van herkomst, ook al betreft het een residentiële leerling- Voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag die onderwijs gaan volgen in de onderwijzorgklas wordt een TLV midden of hoog aangevraagd |

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 samen met de collega's van Eduwiek. 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 binnen Eduwiek. De algehele voortgang van het plan van aanpak wordt besproken met de bovenbestuurlijke MR.

8.4 Eduwiek

De Windroos is sinds januari 2017 een samenwerking aangegaan met RENN4 De Atlas en het Roelof van Echtencollege. Samen vormen we het onderwijsconcept Eduwiek aan de Voltastraat en Bentinckspark in Hoogeveen. Er is een meerjarenperspectief opgesteld met daarin de ambities en gezamenlijke visie op onderwijs en ondersteuning (zie bijlage 2).

| Doelen overige beleidsterreinen |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Ontwikkelen en implementeren schoolveiligheidsplan binnen Eduwiek- Verbeterpunten van de RI&E uitvoeren- Jaarlijkse monitor sociale veiligheid binnen Eduwiek evalueren en analyseren- Aandachtsfunctionarissen, veiligheidsbeleid en dergelijke in gezamenlijkheid binnen Eduwiek vormgeven- Buitenschoolse opvang organiseren in samenwerking met Cosis en Ambiq. |

Kwaliteitshandboek RENN4



December 2018

Inhoud

| | |
|---|----|
| Kwaliteitshandboek RENN4 | 1 |
| 1. Verklaring van uitgifte | 31 |
| 2. Inleiding | 32 |
| 3. Context van RENN4 | 33 |
| 3.1 Kernactiviteiten | 33 |
| 3.2 Missie..... | 33 |
| 3.3 Visie | 33 |
| 3.3.1 Visie op onderwijszorg | 33 |
| 3.3.2 Visie in relatie tot samenwerking | 34 |
| 3.4 Doelen..... | 34 |
| 3.5 Relevante documentatie..... | 34 |
| 4. Koers..... | 36 |
| 4.1 Kwaliteitsbeleid | 36 |
| 4.2 (Meerjaren)begroting en jaarplanning | 37 |
| 4.3 Planning en control cyclus | 37 |
| 4.3.1 Maandelijkse leerlingentellingen | 37 |
| 4.4 Plan van inzet personeel | 37 |
| 4.5 Uitputting budget..... | 37 |
| 4.6 Projectmatig werken | 38 |
| 4.6.1 Innovatie en nieuwe dienstverlening | 38 |
| 4.7 Relevante documentatie..... | 38 |
| 5. ORGANISATIE | 39 |
| 5.1 Organisatiestructuur en functieprofielen | 39 |
| | 39 |
| 5.2 College van Bestuur | 39 |
| 5.3 Kerntaken College van Bestuur | 39 |
| 5.4 Raad van Toezicht..... | 39 |
| 5.5 Medezeggenschap..... | 40 |
| 5.6 Bedrijfsbureau..... | 40 |
| 5.7 Provinciedirectie..... | 40 |
| 5.8 Scholen en afdeling van RENN4 | 40 |
| 5.9 Overlegstructuur | 41 |
| 5.10 Communicatie | 41 |
| 5.11 Opbouw van het kwaliteitssysteem | 42 |
| 5.11.1 Processen en procedures | 42 |
| 5.11.2 Beheer kwaliteitshandboek en kwaliteitssysteem | 42 |
| 5.11.3 Infrastructuur | 42 |
| 5.12 Relevante documentatie..... | 42 |
| 6. Kernproces..... | 44 |
| 6.1 Onderwijs..... | 44 |
| 6.1.1 Aanmelding en plaatsing | 44 |
| 6.1.2 Onderwijs | 44 |
| 6.1.3 Raakvlak onderwijs en zorg | 44 |
| 6.1.4 Professioneel handelen leerkracht | 45 |
| 6.1.5 Schorsing en verwijdering | 45 |
| 6.2 Relevante documentatie..... | 45 |
| 7. Mensen..... | 46 |
| 7.1 Werving & selectie en introductie..... | 46 |
| 7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering | 46 |
| 7.3 Arbobeleid..... | 46 |
| 7.4 Beoordeling..... | 46 |
| 7.5 Mobiliteit | 47 |
| 7.6 Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers | 47 |
| 7.7 Exitgesprekken | 47 |
| 7.8 Relevante documentatie..... | 47 |

| | | |
|-------|---|----|
| 8. | Partners | 48 |
| 8.1 | Samenwerking | 48 |
| 8.1.1 | Samenwerkingspartners | 48 |
| 8.2 | Leveranciers | 48 |
| 8.2.1 | Kritische leveranciers | 48 |
| 8.3 | Samenwerking met kennispartners | 49 |
| 8.3.1 | Kennispartners | 49 |
| 8.4 | Relevante documentatie | 49 |
| 9. | Resultaten | 50 |
| 9.1 | Interne audits | 50 |
| 9.2 | Schoolbezoek door College van Bestuur | 50 |
| 9.3 | Kwaliteitsmeting | 50 |
| 9.4 | Opbrengsten onderwijs | 50 |
| 9.5 | Tevredenheidsonderzoek | 50 |
| 9.6 | Risico inventarisatie en – evaluatie | 50 |
| 9.7 | Managementrapportage | 50 |
| 9.8 | Directiebeoordeling | 51 |
| 9.9 | Corrigerende en preventieve maatregelen | 51 |
| 9.10 | Relevante documentatie | 51 |

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. Thuis nabij 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.

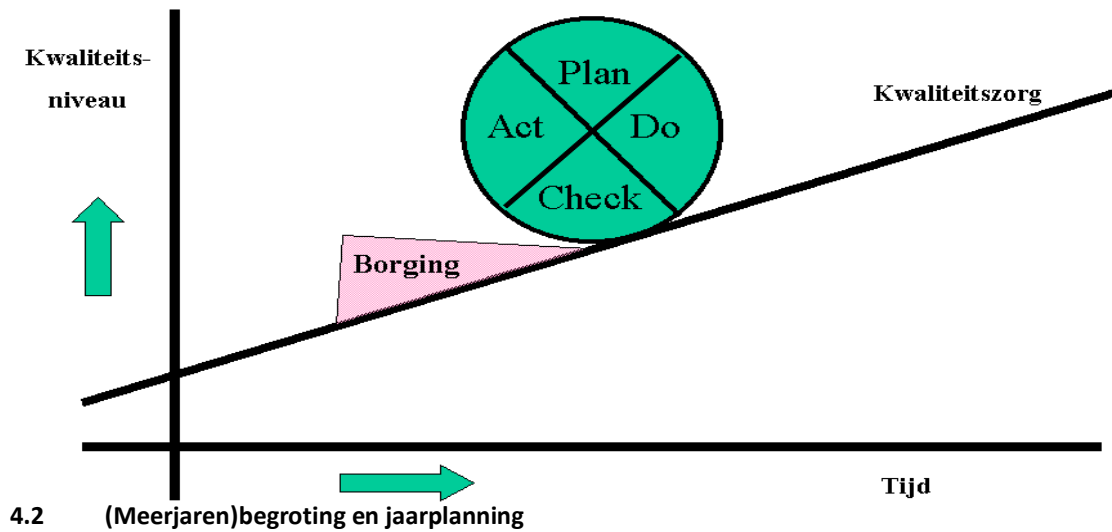
De kern van het kwaliteitssysteem is dat continue evaluatie van de bedrijfsvoering en onderwijsontwikkeling en geconstateerde afwijkingen gebruikt worden om verbeteringen in de bedrijfsvoering en de onderwijskwaliteit te realiseren. Optimalisering van de bedrijfsvoering staat ten dienste van het kernproces.

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,

- o 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 tijdpad, 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.

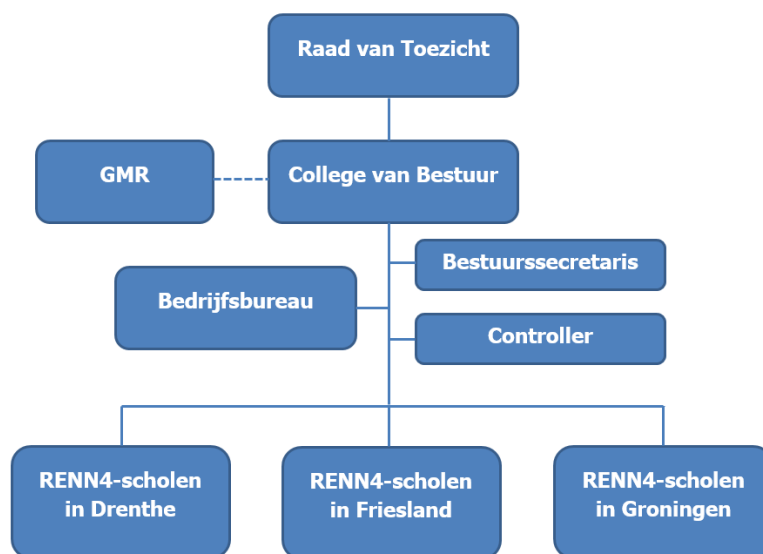
4.7 Relevante documentatie

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 gearhiveerd 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 onderwijsondersteuning nodig hebben. Daartoe worden ze intern opgeleid in de ABC-methodiek en in SG&G en hierin jaarlijks bijgeschoold. Elke leerkracht heeft de mogelijkheid tot het invoeren van ondersteuning door de commissie voor de begeleiding (cvb) van school. De ondersteuning wordt gegeven door een intern begeleider of gedragsdeskundige, afhankelijk van de aard van de vraag. Elke leerkracht heeft de mogelijkheid tot na- en bijscholing in overleg met zijn/haar leidinggevende en waar het past binnen de beleidsplannen van school en/of RENN4.

6.1.5 Schorsing en verwijdering

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

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

6.2 Relevante documentatie

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

7. Mensen

7.1 Werving & selectie en introductie

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

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

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

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

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

7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering

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

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

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

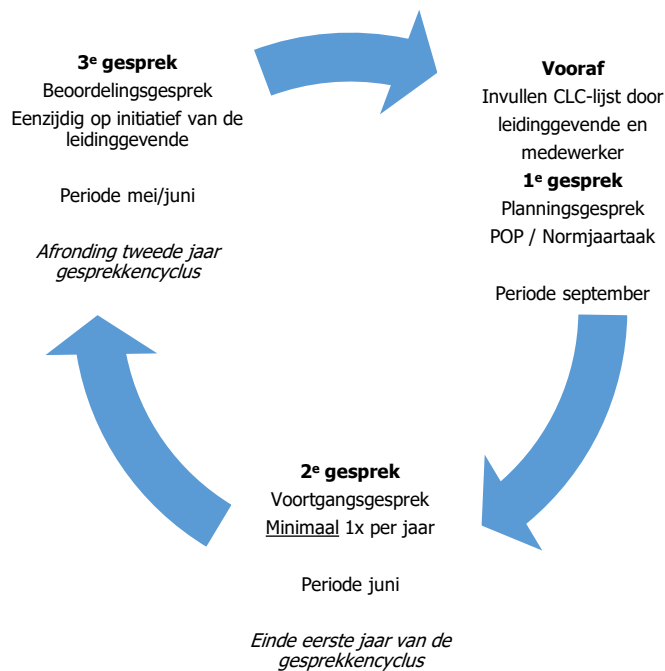
In 2018 is het Arbo- en verzuimbeleid opnieuw onder de aandacht gebracht en is er veel ingezet op preventie. Alle provinciedirecteuren en teamleiders zijn geschoold in het voeren van verzuimgesprekken, er is een verzuimprotocol opgesteld en jaarlijks wordt tweemaal een trendanalyse opgesteld door de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

Bijlage 2

ONDERWIJSCONCEPT EDUWIEK

Meerjarenperspectief 2019-2023



UNIEK ONDERWIJSCONCEPT IN HOOGVEEEN

In 2018 is afgesproken dat de samenwerking binnen onderwijsconcept Eduwiek wordt geëvalueerd en dat op basis daarvan een meerjarenperspectief opgesteld wordt. De evaluatie heeft plaatsgevonden in maart 2019. De uitkomsten hiervan, de resultaten van gesprekken met het personeel op de Eduwiek-conferentie, het imago-onderzoek en de huidige kwaliteit leiden tot dit meerjarenperspectief.

INLEIDING

Sinds januari 2017 krijgen RvEC-leerlingen van het praktijkonderwijs en vmbo, leerlingen van RENN4 De Windroos en De Atlas, Kentalis en 'de burens' van het woonzorgcentrum Ambiq les onder een dak. De afgelopen jaren hebben we energie gestopt in het elkaar goed leren kennen, een gezamenlijk pedagogisch klimaat en nieuwe arrangementen van onderwijs, begeleiding en zorg.

Alle kennis en expertise binnen Eduwiek is gebundeld in het Expertisecentrum. Het totale aanbod aan onderwijs, begeleiding en zorg is beschikbaar voor iedere leerling. Ook locatie Bentinckspark is onderdeel van het onderwijsconcept. De samenwerking met Ambiq is nog het minst uitgewerkt. Het Expertisecentrum heeft de afgelopen jaren geïnvesteerd in de eigen organisatie en heeft nieuwe succesvolle ondersteuningsarrangementen mogelijk gemaakt.

We hebben vertrouwen in de toekomst. De stip op de horizon willen we duidelijk zetten. Deze stip op de horizon kan de verbinding vormen voor alles wat we regulier en speciaal, alleen en samen, ondernemen. Eduwiek is een onderwijsconcept genoemd, maar in feite is het een samenwerkingsconcept. Om goed te kunnen samenwerken, is een gezamenlijke visie op onderwijs en ondersteuning nodig, die per doelgroep anders ingevuld kan worden. Een goede samenwerking vereist ook dat we helder hebben hoe we processen willen organiseren. In deze notitie schetsen we het meerjarenperspectief voor Eduwiek. Verbinding en ruimte voor professionals zijn daarin centrale thema's.

EDUWIEK, HET CONCEPT

Samenwerkingsconcept

Eduwiek is een samenwerkingsconcept. Een samenwerkingsconcept dat ertoe moet leiden dat leerlingen met verschillende achtergronden en verschillende interesses samen naar school gaan. Geen stigmatisering. Niet de focus op problemen. De focus ligt op mogelijkheden en de school als leer- en leefgemeenschap. Samenwerken doen we op de

locaties Voltastraat én Bentinckspark. Ons doel is om de leerlingen het beste onderwijs en de beste ondersteuning te geven en waar nodig zorg in te zetten, zodat ieder kind zich maximaal kan ontwikkelen. Daarbij hebben we als uitgangspunt dat leerlingen zoveel mogelijk samen leren en leven. Alleen als dat niet kan, dan bieden we speciale arrangementen. Dat kan speciaal onderwijs zijn, gemengde arrangementen uit verschillende leerlijnen en (maatwerk)arrangementen binnen een leerlijn van een van de samenwerkende scholen. Regulier waar dat kan en speciaal waar nodig. Altijd gericht op schakelen van speciaal naar (deels) regulier.

Wat de Eduwiek-partners bindt, is een positieve levenshouding en het vertrouwen dat het zinvol is om blijvend te investeren in de leerling en onze didactische, pedagogische en normatieve professionaliteit. We zien het als onze taak om te werken aan maximale opbrengsten én persoonsvorming van leerlingen tot mensen die vertrouwen hebben in zichzelf, elkaar, in het leven en in de toekomst.

We betrekken ouders en leerlingen bij onderwijs en begeleiding. Gemeenschappelijk uitgangspunt is het werken in een schoolklimaat waarin structuur, veiligheid, continuïteit, positieve verwachtingen en hard werken vanzelfsprekend zijn. Het accent ligt op 'inclusief' denken: het is normaal dat de verantwoordelijkheid wordt gevoeld voor alle leerlingen. Specialistische hulp invoeren betekent niet: afschuiven van verantwoordelijkheid. Een leerling die deels of geheel in het reguliere onderwijs zit, maar ook contacten heeft (gehad) met de specialistische voorzieningen heeft recht op samenhangende begeleiding gedurende de schoolcarrière.

De Eduwiel-partners willen werken als één organisatie, maar zijn afzonderlijke organisaties met afzonderlijke verantwoordelijkheden. Iedere partner is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, de ondersteuning en zorg voor de leerlingen die bij de partner zijn ingeschreven. Samen zijn we verantwoordelijk voor dat wat we samen doen. Samen zijn we verantwoordelijk om te onderzoeken waar we het samen nog beter kunnen doen. Wij stellen ons voor dat Eduwiel een voorbeeld is van integratie van regulier en speciaal onderwijs en zelf functioneert als lerende organisatie. Wij willen onze kennis uitdragen naar andere scholen. Zelf willen we blijvend investeren door minder in aanbod te denken en meer in leerlingtrajecten en onze pedagogische opdracht. Leerlingtrajecten die we gezamenlijk mogelijk maken, monitoren en verbeteren. Daarbij willen we buiten de kaders van de individuele scholen denken. Onze besturingsfilosofie is die van faciliteren van professionals die werken binnen door de besturen afgesproken kaders. Leiderschap wordt daarbij niet alleen verwacht van het management maar ook van de medewerker: door leiding, verantwoordelijkheid en initiatief te nemen in het eigen werken.

Onderwijs: visie en vernieuwing

Om het leerrendement van onze leerlingen te optimaliseren, werken we 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 voor speciale arrangementen. 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 en dergelijke aan de mogelijkheden en behoeften van (groepen) leerlingen aan.
- **G** Gedragsverandering (zichtbaar en blijvend) door het toepassen van gedragstherapeutische technieken in samenwerking met jeugdhulpverlening.
- **S** Systematisch en planmatig werken en in samenwerking met onze collega's, ketenpartners binnen het onderwijs en de zorg, en met ouders en leerlingen. Vanuit de kennis die in Eduwiel beschikbaar is, werken we samen met andere jeugdzorgpartijen. Onze insteek daarbij is dat gedragstherapeutische interventies worden uitgevoerd door professionals van deze partijen die hiervoor ook gekwalificeerd zijn.

Een gezamenlijke visie op onderwijs en begeleiding binnen de diversiteit aan leerroutes met aandacht voor de verschillende behoeften van doelgroepen is wenselijk. Tot nu toe gaat onderwijsvernieuwing veelal over leerlijnen en nog niet zozeer over de ondersteuning en zorg. Onderwijsvernieuwing en onderwijsontwikkeling is in eerste instantie een zaak van de afzonderlijke organisaties, waarbij we elkaar goed op de hoogte houden van ontwikkelingen binnen de leerlijnen. We staan open voor suggesties van elkaar en bieden elkaar daarvoor ook de gelegenheid. Een palet van het geboden onderwijs, de good practices en de ambities zou voor ieder personeelslid beschikbaar moeten zijn in de vorm van een gezamenlijk onderwijsmodel Eduwiel.

Onderwijs zonder grenzen, passend bij de wensen en talenten van ieder kind.

ONDERSTEUNING

Eerstelijnsondersteuning

De eerstelijns ondersteuning wordt in de leerlijnen gegeven door mentoren en coaches van de leerlijn, gecoördineerd door de teamleider/afdelingsleider. De uitvoering van de eerstelijns ondersteuning is de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke Eduwiek-organisaties. De eerstelijns ondersteuning kan gebruikmaken van de expertise van het gezamenlijke Expertisecentrum.

Expertisecentrum

Om leerlingen en personeel de beste ondersteuning te bieden op alle plekken in de organisatie, hebben we het Expertisecentrum ingericht met deskundigen. De verantwoordelijkheid voor de intake en het samenstellen van ondersteuningsarrangementen behoort tot het Expertisecentrum. Om passende onderwijs- en ondersteuningsarrangementen voor leerlingen te bieden, heeft het Expertisecentrum een regisserende en ondersteunende rol. Het Expertisecentrum brengt advies uit over wenselijke ondersteuningsarrangementen aan de afdelingsleider/teamleider van een leerlijn. Uiteindelijke plaatsing is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, want de expertise van het Expertisecentrum is zwaarwegend bij het bepalen van de noodzakelijke ondersteuning.

Het personeel van het Expertisecentrum is in dienst van een van de partners, maar werkt ook voor een Eduwiek-partner waar men niet in dienst is. Het hoofd van het Expertisecentrum - in dienst van het Roelof van Echten College, maar gefinancierd door RENN4 en Roelof van Echten College gezamenlijk - regisseert de dienstverlening en bevordert de kwaliteit van de dienstverlening. Dit is de meest 'smalle' vorm van ons Eduwiek-concept. Dit 'smalle' concept is niet wat ons voor ogen staat. Een Expertisecentrum ingericht als een dienst kan gemakkelijk tot een bureaucratisch instrument verworden. Wij willen juist ook experts die direct ter plekke zijn waar ondersteuning nodig is. Dat vraagt om een nauwe verbinding met afdelingen en teams. Afdelingen, teams én leerlingen moeten direct hulp kunnen vragen en krijgen zonder bureaucratische procedures.

Arrangementen en voorzieningen voor leerlingen

Op dit moment hebben we verschillende arrangementen. Voorbeelden daarvan zijn LWO02 voor reguliere leerlingen met een leerachterstand en gedragsproblematiek. Binnen RENN4 richt het onderwijsaanbod zich op het schakelen van leerlingen naar het reguliere voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs, beroepsonderwijs, arbeid en dagbesteding. Binnen die doelstelling biedt De Atlas binnen de uitstroomprofielen vervolgonderwijs en arbeid verschillende leerroutes aan. Voor leerlingen met uitstroomprofiel vervolgonderwijs zijn innovatieklassen ingericht samen met leerlingen van het Roelof van Echten College. Praktijkonderwijs, De Windroos en leerlingen met uitstroomprofiel arbeid hebben gezamenlijke onderwijsactiviteiten (branchecertificaten en niveau 1 MBO). Ook dagbestedingsleerlingen werken samen. Daarnaast is er een groep leerlingen, veelal met een grote afstand tot onderwijs en vaak afkomstig van Ambiq (thuiszitters), die gebaat zouden zijn met de inrichting van een onderwijszorgklas. Het uitgangspunt daarbij is vanuit een geïntegreerde intake van zorg en onderwijs het tij te keren en de kans te pakken om (weer) deel te gaan nemen aan onderwijs vanuit het principe van een ingroeiplan. Het is onze gezamenlijke uitdaging om een antwoord te bieden op leerlingen met zeer intensieve vragen. Deze voorziening zou indien gewenst en nodig een voorziening van het samenwerkingsverband kunnen zijn. Voor havo is een plan met betrekking tot onderwijs aan havo-vwo/ ASS in de maak. Allen vanuit de coördinatie van het Expertisecentrum en onder de verantwoordelijkheid van het hoofd Expertisecentrum in nauwe afstemming met de leerlijnen.

Het Expertisecentrum heeft niet alleen expertise, maar ook voorzieningen. Verzuimlokalen en studiesteunpunten bijvoorbeeld. Het verzuimlokaal functioneert op dit moment voor leerlingen van het Roelof van Echten College. Onderzocht wordt of dit uitgebreid kan worden voor leerlingen van RENN4. Hierdoor kunnen leerlingen met gespecialiseerde begeleiding ook de kans krijgen om binnen de school begeleid te worden in plaats van dat zij middels een time-out naar huis of de behandelgroep gaan.

Samenwerking RSG Wolfsbos en basisonderwijs

Het Expertisecentrum is samen met RSG Wolfsbos verantwoordelijk voor de intake voor speciaal onderwijs en de aanvraag van toelaatbaarheidsverklaringen die daaruit voortvloeit. De aanvraag van een indicatie voor praktijkonderwijs of leerwegondersteunend onderwijs handelt het Expertisecentrum

zelfstandig af – na overleg met afdelingsleiders. De afdelings- of teamleider is verantwoordelijk voor de regie van lopende leerlingtrajecten. De afdelingsleiders van het Roelof van Echten College en teamleiders van RENN4 zijn volgens afspraak de eerste aanspreekpunten voor ouders en basisonderwijs. Het hoofd Expertisecentrum en afdelingsleiders regisseren samen met RSG Wolfsbos de afstemming in Hoogeveen voor aanmelding, testen en gezamenlijk overleg met basisscholen over zaken.

Bij een smalle interpretatie van het Expertisecentrum gaat het alleen om de toeleiding naar en intake voor speciale trajecten. Bij de start van het Expertisecentrum hebben we echter de regie op aanmelding en toelating ook bij het hoofd van het Expertisecentrum gelegd. Dat betekent dat het hoofd van het Expertisecentrum de totstandkoming van beleid met betrekking tot plaatsing van leerlingen en het onderwijs- en ondersteuningsaanbod in de leerlijnen (afdelingen) bevordert en toeziet op de kwaliteit. In de praktijk wordt deze regie- en beleidsvormende functie nu nog niet breed uitgevoerd.

Samenwerking jeugdhulp

De samenwerking binnen Eduwiek betreft niet alleen onderwijs en begeleiding, maar ook hulpverlening. Voor leerlingen met grotere ondersteuningsvragen die de mogelijkheden van het Expertisecentrum te boven gaan, wordt samengewerkt met jeugdhulporganisaties. Eduwiek biedt door de structurele samenwerking met Ambiq goede mogelijkheden om onderwijs en jeugdhulp te integreren. Het onderwijs- en begeleidingsconcept én het jeugdzorgconcept willen we gezamenlijk helder krijgen en strategisch versterken door onze positie in de gemeente en provinciaal gezamenlijk in te nemen. Iedere Eduwiek-partner is de ambassadeur in zijn eigen netwerken voor het totaalconcept. Iedere Eduwiek-partner brengt relevante ontwikkelingen in in de Eduwiek-overleggen. Uitgangspunt is dat hulpverlening in principe niet uit onderwijsmiddelen wordt betaald. Ambiq is onze adviseur voor wat betreft de inzet van de juiste zorg. Dat doen wij binnen de afspraken die daarvoor in Hoogeveen zijn gemaakt. Wij willen dat Ambiq een grote rol heeft in ons Eduwiek-concept. Als Eduwiek-partner is Ambiq vertegenwoordigd in het interne zorgoverleg van de leerlijnen ten behoeve van onder andere:

- het bepalen van de ondersteuningsbehoefte.
- waar nodig het inschakelen van de juiste zorg.
- het uitvoeren van onderzoeken en behandelingen ten behoeve van jeugdzorgproblematiek.
- het aanleveren van onderbouwing voor een eventuele indicatieaanvraag.

Ondersteuning van personeel

Leerlingen functioneren het beste in een voorspelbare, vertrouwde, betrouwbare en daardoor veilige omgeving waar samenwerking vanuit de relatie het uitgangspunt is. Daarom is het belangrijk dat leerlingen gekend worden door leraren en ondersteuners met passie voor de leerling en passie voor het onderwijsvak. Leraren en ondersteuners die met een positieve benadering weten om te gaan met leerlingen en in staat zijn gedrag te 'lezen' en te begrijpen. Die de stem van leerlingen belangrijk vinden (eerst begrijpen, dan begrepen willen worden). Die goede pedagogen én goede didactici zijn. Die aansluiten en inspelen op interesses van leerlingen, maatwerk weten te leveren en zo verder. Dit is echter niet voor alle leraren altijd even gemakkelijk. Verschillende leraren benoemen passend onderwijs en het moeten lesgeven aan een diverse leerlingengroep als reden voor werkdruk. Daarom is het ondersteunen van personeel als tweede taak voor het Expertisecentrum van zeer groot belang. Trainingen, coaching en lesobservaties zijn een aantal voorbeelden uit de mogelijkheden die het Expertisecentrum vanuit de gedachten van de ondersteuning en scholingsacademie kan bieden. Ook biedt het Expertisecentrum bij handelingsverlegenheid de mogelijkheid van inzet van lesassistenten. Nu is dit nog veelal gericht op ondersteuning van de docenten binnen de reguliere leerroutes.

Daarnaast is er een voorziening ingericht voor het begeleiden en coachen van nieuwe docenten, aankomende docenten en slecht functionerende docenten gericht op de eigen scholen binnen Eduwiek. Op de middellange termijn zou dit ondersteuningsaanbod meer geïntegreerd beschikbaar moeten zijn voor alle collega's van Eduwiek en niet alleen voor het Roelof van Echten College. Een samenhangende ondersteuning voor docenten vanuit een gezamenlijke visie is daarbij het doel.

STRATEGIE EN ROLLEN

Ontwikkelstrategie

Om Eduwiek tot ontwikkeling te brengen is de ontwikkelstrategie die van een gezamenlijke stip op de horizon. Dit is een stip op de horizon die door zoveel mogelijk personeelsleden wordt gedeeld. Veranderprocessen die van bovenaf worden gepland, werken over het algemeen niet. Gebrek aan eigenaarschap, oppervlakkige implementatie en minder motivatie zijn het resultaat van een topdown gestuurde organisatie. Betekenis geven, connectiviteit en leren zijn van belang om onze samenwerking te faciliteren en te verbeteren. Daarin zijn kaders van belang.

Door samen de kwaliteit van het geboden onderwijs en ondersteuning/zorg te verkennen en te bespreken, kunnen we elkaar ondersteunen om te verbeteren. De eerste verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de teams zelf. Op bestuurs- en directieniveau kunnen de kaders voor de teams met elkaar worden verkend en op elkaar worden afgestemd. Het

Expertisecentrum analyseert de kwaliteit van de aanwezige en geboden onderwijs en begeleiding en het hoofd van het Expertisecentrum adviseert het directieoverleg op basis van deze analyse over nieuw beleid.

Rollen directie Eduwiek en hoofd Expertisecentrum

Wanneer we kiezen voor een gezamenlijke onderwijs- en ondersteuningsvisie en uitgaan van een brede opvatting van de functies van het Expertisecentrum, dan heeft dat consequenties voor het directieoverleg Eduwiek en de rol van het hoofd Expertisecentrum. Het directieoverleg heeft de opdracht de visie uit te dragen en te bestendigen. Het directieoverleg borgt de samenwerking op directieniveau en wordt daarbij gevoed door het hoofd Expertisecentrum. Het directieoverleg werkt op strategisch–tactisch niveau. Teamleiders en teams op operationeel-tactisch niveau. De regie op processen door het hoofd Expertisecentrum vindt plaats binnen de ruimte die het directieoverleg bepaalt. Het hoofd Expertisecentrum werkt op dezelfde lijn in de organisatie als afdelings- en teamleiders, maar vervult een specifieke rol. Het Expertisecentrum heeft de opdracht vanuit een gezamenlijke visie om meer regie te nemen op de samenwerking op de werkvloer en beleidsontwikkeling te ondersteunen. We verwachten dat het Expertisecentrum in een PDCA-cyclus reflecteert op alle kwaliteitsindicatoren. Daardoor krijgen wij als directie én vanuit het onderwijs (de inhoud en de eerstelijnsbegeleiding) én vanuit de tweede lijn een beeld van de sterktes en zwaktes van de uitvoering van het Eduwiek-concept. Daarvoor is noodzakelijk dat het Expertisecentrum het overzicht heeft over alle ondersteuningsbehoeften en plannen van de afzonderlijke scholen/leerlijnen. Vanuit een gezamenlijke verbetercyclus - samen met leerlingen, ouders en personeel – wordt er planmatig, doelgericht en waar nodig op maat gewerkt. Het hoofd geeft leiding aan het team van experts uit het Expertisecentrum en draagt bij aan beleidsontwikkeling ten behoeve van passende onderwijsondersteuningstrajecten van de Eduwiek-partners. Het hoofd van het Expertisecentrum is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de advisering, de tweedelijnsbegeleiding aan leerlingen en de organisatie en begeleiding van schakeltrajecten door het Expertiseteam. Uitvoering van onderwijs is de verantwoordelijkheid van leerlijnen (afdelingen).

Binnen een complexe organisatie als Eduwiek is het lastig om creatief naar de beste oplossingen te zoeken voor leerlingen zonder daarbij initiatieven van anderen te raken. Eduwiek is bedoeld voor onorthodoxe oplossingen. Het directieoverleg is de uitgelezen plek om informatie te delen en initiatieven van de verschillende 'werkvloeren' te bundelen. Dat betekent dat gezamenlijk verkennen van prioriteiten voor de inzet van middelen op de tafel van het directieoverleg komt en als advies aan het bestuurdersoverleg wordt voorgelegd voordat begrotingen van de afzonderlijke partners hun beslag krijgen. Voor Eduwiek wordt gewerkt met een begroting per schooljaar.

Ambities van Eduwiek

Het is onze ambitie om kwalitatief hoogwaardig onderwijs en ondersteuning te bieden die passen bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling, zodat zij hun toekomstperspectief kunnen realiseren. Dat doen we vanuit een gezamenlijke visie op resultaten:

- aantoonbaar meer leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeftes in het reguliere onderwijs bedienen.
- maximale onderwijsresultaten.
- voor alle leerlingen een passend aanbod.
- balans in kwalificatie (diploma's), persoonsvorming en sociale vorming hebben we in dialoog met de teams bepaald.
- methodes, werkwijzen, toetsbeleid en dergelijke in het onderwijs zijn op elkaar afgestemd.

- Ambiq als portaal naar de hulpverlening, zichtbaar in de school op basis van hun brede inzicht in de jeugdzorg.
- expertise van Ambiq ingezet in de school onder de paraplu van het Expertisecentrum.
- gezamenlijke prioriteiten stellen voor basisondersteuning en extra ondersteuning.
- leerling- en oudertevredenheid is hoog.
- kwaliteitszorg ten behoeve van activiteiten en processen Eduwiek met betrokkenheid van alle stakeholders (inclusief ouders en leerlingen) onder gezamenlijke regie.
- gezamenlijke communicatie rondom het Eduwiek-concept (op het gebied van zorg en ondersteuning treden we gezamenlijk naar buiten).
- aantoonbaar inzet van meer middelen (percentage) ten behoeve van primaire ondersteuning en onderwijs dan voor de totstandkoming van Eduwiek.
- versterken van de positie van ouders en leerlingen.
- versterken deskundigheid onderwijspersoneel.
- verbinding tussen de Eduwiek-partners op alle niveaus.
- onderzoek doen ten behoeve van verbetering van het Eduwiek-concept.
- gezamenlijke kaders voor Eduwiek – zoals vastgelegd door de besturen - zijn prioritair in Hoogeveen en niet die van de afzonderlijke instellingen.
- werken met een gezamenlijk Eduwiek-SOP.
- uitwisselen van teamplannen en afstemmen van teamplannen gericht op onderwijs en op ondersteuning.
- scholingsbeleid, veiligheidsbeleid, privacybeleid, aandachtsfunctionarissen en dergelijke gezamenlijk uitvoeren.
- het Expertisecentrum is een 'motor' voor onderwijsvernieuwing.
- liever werken aan preventie dan aan curatie.
- minder denken in aanbod en meer in maatwerk en ondersteuning 'just in time'.
- samenwerken met partners als schoolmaatschappelijk werk, jongerenwerk, gemeente (VSV), samenwerkingsverband en dergelijke gebeurt onder de paraplu van het Expertisecentrum vanuit gezamenlijke visie van het directieoverleg.
- onderwijsconcepten aan elkaar verhelderen en op elkaar afstemmen waar dat wenselijk is.
- mogelijkheden van e-hulp van Ambiq inzetten.

Samen waar het kan, apart als het moet