

RENN4

excellent in speciaal talent

SCHOOLPLAN DIAMANT COLLEGE

2019-2023

1.1	Doel van het schoolplan	3
1.2	Wie zijn wij?	3
1.3	RENN4	3
2.1	Ambities RENN4	4
2.2	Evenredige vertegenwoordiging vrouwen	5
3	Uitgangspunten onderwijs	6
3.1	Onze missie	6
3.2	Onze uitgangspunten	6
4	Inhoud van het onderwijs	7
4.1	Wettelijke opdracht	7
4.2	Doelen van ons onderwijs	7
4.2	Uitgangspunten onderwijsaanbod	8
4.3	Leerroutes en uitstroomprofielen	8
4.4	Methoden	8
4.5	De Commissie voor de Begeleiding (CvdB)	9
4.6	Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)	9
4.7	Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan	9
4.8	ICT & Privacy	10
5	Kwaliteitszorg	11
5.1	Kwaliteitsbeleid	11
5.2	Jaarplan cyclus	11
5.3	Omgevingsanalyse	12
5.3.1	Externe analyse	12
5.3.2	Interne analyse	12
6	Personeelsbeleid	13
6.1	Integraal personeelsbeleid (IPB)	13
6.2	Samenhang met onderwijskundig beleid	13
6.3	Formatie	14
6.4	Functiebouwwerk	14
6.5	Bekwaamheidsdossier	14
6.6	Verzuimbeleid	14
7	Financieel beleid	15
7.1	Inleiding	15
7.2	Budgetten	15
7.3	Begroting	15
7.4	Fondsen (private gelden)	15
7.5	Investeringen	15
7.6	Financiële overzichten	15
7.7	Sponsoring	15
8	Overige beleidsterreinen	17
8.1	Veilige school	17
8.2	Bedrijfshulpverlening (BHV)	17
8.3	Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)	17
Bijlage 1		18
Bijlage 2		43

1. Diamant College

1.1 Doel van het schoolplan

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

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

1.2 Wie zijn wij?

Het Diamant College geeft onderwijs aan leerlingen met gedrags- en/of psychiatrische problematiek en vervult een regionale functie. Naast het lesprogramma richt de school zich op beïnvloeding van het gedrag van de leerlingen, zodat hun scholings- en maatschappelijke kansen toenemen. De grondslag van de school is bijzonder neutraal. Dat wil zeggen dat er geen bepaalde geloofsovertuiging wordt uitgedragen.

Het Diamant College biedt verschillende leerroutes aan; uitstroomprofiel arbeid, beroepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en de theoretische leerweg. De leerroutes worden zodanig ingedeeld dat het onderwijs optimaal aansluit bij de behoefte van onze leerlingen.

De naam Diamant College is afkomstig van de straatnaam waar de school gevestigd is. Daarnaast gaat er een symbolische betekenis achter schuil: onze leerlingen zijn ruwe diamanten die wij proberen te polijsten samen met ouders en de leerling zelf zodat zij beter aansluiting vinden in de maatschappij.

1.3 RENN4

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

2 Hoofdpijnen nieuw strategisch beleidsplan RENN4

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

2.1 Ambities RENN4

Missie

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

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

Visie

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

Uitgangspunt 1: werken vanuit onze kernwaarden

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

Uitgangspunt 2: Professionele, lerende cultuur

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

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

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

Uitgangspunt 3: School eigen 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.

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.

2.2 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen

Het bevoegd gezag stelt ten behoeve van de directie van elk van zijn scholen, indien daaraan van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast. In de wet is bepaald dat het bestuur eenmaal in de vier jaar een document vaststelt waarin in ieder geval de volgende aspecten aan de orde moeten komen:

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

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

3 Uitgangspunten onderwijs

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

3.1 Onze missie

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

Het Diamant College heeft als missie elke leerling zijn of haar talenten te laten ontwikkelen om daarmee positieve ervaringen op te doen alsmede het vergroten van het zelfvertrouwen.

3.2 Onze uitgangspunten

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

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

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 we onze eigen onderwijskundige doelen waarna we aangeven hoe we het onderwijs en de ondersteuning inhoudelijk gestructureerd hebben. We sluiten het hoofdstuk af met de rol van ICT en privacy in het onderwijs.

4.1 Wettelijke opdracht

De onderwijskundige doelen van Het Diamant College 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 en rekenen en wiskunde, met inachtneming van de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen.
7. De toetsen voldoen aan het kwaliteitsoordeel van een door de minister aangewezen onafhankelijke commissie betreffende inhoudelijke validiteit, betrouwbaarheid en deugdelijke normering.
8. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat leerlingen die in verband met ziekte thuis verblijven dan wel zijn opgenomen in een ziekenhuis, op adequate wijze voldoende onderwijs kunnen genieten.

4.2 Doelen van ons onderwijs

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

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

Samen met de ouders worden de doelen vastgesteld waaraan gewerkt zal worden en op welke manier. Op het terrein van het onderwijs en de sociaal emotionele ontwikkeling streeft onze school de volgende doelen na:

Doelen voor het onderwijs zijn o.a.:

- Het bevorderen van het onderwijsniveau conform het afgesproken ontwikkelingsperspectief;
- Verbeteren van de schoolvaardigheden;
- Het leren samenwerken met andere leerlingen in een schoolse situatie;
- Bevordering van een actieve en betrokken houding bij activiteiten in de groep;
- Zelfstandigheidsbevordering, bevordering van het zelfvertrouwen;
- Verantwoord schakelen naar passende arbeid of passend regulier vervolgonderwijs;
- Talenontwikkeling door niveaugerichte aanpak.

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

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

4.2 Uitgangspunten onderwijsaanbod

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

- Het onderwijsaanbod past binnen de beleidskaders van RENN4;
- Het onderwijsaanbod is regionaal geformuleerd;
- Het onderwijsaanbod is gericht op schakeling naar regulier (voortgezet) onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs of arbeid;
- Het onderwijsaanbod is een uitwerking van de kerndoelen voor het voortgezet speciaal onderwijs voor de uitstroombestemmingen vervolgonderwijs en arbeid.

4.3 Leerroutes en uitstroombestemmingen

Zie bijlage 1: Leerroutes RENN4

4.4 Methoden

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

Vak	Methode
Nederlands	Nieuw Nederlands Nieuwsbegrip XL Starttaal
Engels	Groove Me Engels Vooraf, Engels Vervolg, Stepping Stones
Rekenen	Startrekenen Nieuwsrekenen
Wiskunde	Moderne Wiskunde Nieuwsrekenen

Mens en Natuur	Binnenstebuiten Explora (onderbouw) Biologie voor jou (bovenbouw) NOVA (bovenbouw)
Mens en Maatschappij	Grenzeloos Eigentijds Plein M (onderbouw) Geo (bovenbouw) Memo (bovenbouw) Pincode (bovenbouw)
Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	AMN
Leervaardigheden	Tumult!
Sociale vaardigheden	TOPS!

4.5 De Commissie voor de Begeleiding (CvdB)

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

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

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

4.6 Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

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

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

4.7 Schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsplan

In het schoolondersteuningsprofiel geven wij aan welke ondersteuning wij als school kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden op onze website: <https://www.renn4.nl/school/diamant-college/>.

In het ondersteuningsplan legt elk samenwerkingsverband vast hoe zij het passend onderwijs voor elk kind wil realiseren. Het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband waar onze school onder valt, is te vinden op de volgende website: <https://www.swv-vo2001.nl/>.

4.8 ICT & Privacy

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

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

Doelen op het gebied van het Onderwijs, ondersteuning, ICT & Privacy
Een digitale schoolomgeving is ingericht
Medewerkers beschikken over voldoende kennis van ICT-structuur en gebruiken dit in hun vak
Er is sprake van een positief onderwijs- en pedagogisch klimaat
Het onderwijsmodel is up to date en passend bij de behoefte van ondersteuning in de school voor de leerling
AVG regelgeving wordt gehanteerd binnen de school.

5 Kwaliteitszorg

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

5.1 Kwaliteitsbeleid

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

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

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

Zie bijlage 2: Kwaliteitshandboek RENN4

5.2 Jaarplan cyclus

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

De voortgang van het jaarplan wordt gedurende het jaar op vaste momenten met medewerkers doorgesproken, hierbij worden de doelen en behaalde resultaten geanalyseerd en worden er conclusies aan verbonden. De school evalueert jaarlijks het eigen jaarplan. De uitkomsten uit de evaluatie en de behaalde resultaten worden gebruikt voor het jaarverslag en voorzien van conclusies voor het daaropvolgend planjaar. Naast een jaarplan wordt er jaarlijks een scholingsplan opgesteld. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in het (meerjaren)schoolplan. Uitgangspunt is eerst te kijken naar teamscholing en indien het budget het toelaat ruimte te geven aan medewerkers voor persoonlijke ontwikkeling op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).

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

- Klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd. Daarnaast worden groepen bezocht in het kader van het geven van feedback op het onderwijsgedrag.
- Gesprekken vanuit de gesprekkencyclus.
- Interviews/gesprekken met ouders, leerlingen en het College van Bestuur.
- Evaluaties (bijvoorbeeld d.m.v. korte vragenlijstjes) van oudercontacten en ouderavonden.

- Toetsinstrumenten om leerresultaten vast te stellen (LVS CITO, ontwikkelingsperspectief)
- Diagnose aan de hand van zelfevaluatie instrumenten.

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.

5.3.1 Externe analyse

Het landelijke lerarentekort is duidelijk merkbaar in het speciaal onderwijs in Groningen. De gedragscomponent in het speciaal onderwijs tezamen met regionale problematiek zorgen voor een extra hoge werkdruk wat maakt dat leerkrachten sneller de keuze maken om in het regulier onderwijs te werken.

5.3.2 Interne analyse

De uitkomsten uit audits, zelfevaluaties, klassenbezoeken en de gesprekkencycli alsmede de inhoud van inspectierapporten worden gebruikt om vast te stellen waar de school zich op onderwijskundig gebied bevindt. Al deze gegevens worden geanalyseerd op sterke en zwakke punten.

Sterke punten van onze school:

- Er is sprake van orde, structuur en duidelijkheid in de school
- Leerlingen met afstand tot het onderwijs door eerder opgedane ervaringen vinden hun plek binnen het Diamant College, daar waar nodig met een op maat gemaakt plan
- De OPP's zijn van goede kwaliteit en geven de ontwikkelingen van de leerling duidelijk weer

Aandachtspunten binnen onze school:

- Communicatie met ouders kan persoonlijker, duidelijker en sneller
- Aandacht voor projectmatig werken kan vergroot worden waardoor het leerrendement stijgt
- Schoolregels zijn ondersteunend aan het onderwijsproces en niet leidend

Doelen op het gebied van Kwaliteitszorg
Medewerkers zijn in staat te differentiëren
Medewerkers zijn in staat op zich zelf te reflecteren en op elkaar
Medewerkers zijn op de hoogte van de kwaliteitseisen
Medewerkers zijn in staat van elkaar te leren
Medewerkers hebben oog voor de volledige context van de leerling
Medewerkers en leerlingen voelen zich veilig in de schoolomgeving, zowel binnen als buiten.
Analyse van de opbrengsten.
Analyse van de kwaliteit van het lesgeven.

6 Personeelsbeleid

De kwaliteit van het onderwijs wordt grotendeels door onze medewerkers bepaald; het personeel moet uiteindelijk het verschil maken en zorg dragen 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: we werken met een normjaartaak. De normjaartaak wordt in overleg met de medewerker door de teamleider ingevuld. De normjaartaak wordt jaarlijks geëvalueerd omdat taken van medewerkers gedurende de jaren regelmatig verschuiven. Een bepaalde mate van flexibiliteit blijft echter wel nodig om in te kunnen spelen op calamiteiten en onverwachte ontwikkelingen binnen de organisatie. De normjaartaak dient ter verduidelijking van het takenpakket en zorgt voor een evenwichtige taakverdeling.

6.3 Formatie

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

6.4 Functiebouwwerk

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

6.5 Bekwaamheidsdossier

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Ze gelden voor alle leraren en docenten in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen 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 het personeelsdossier.

In dit dossier bevinden zich:

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

6.6 Verzuimbeleid

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

Doelen op het gebied van Personeelsbeleid
Medewerkers zijn tevreden en hebben plezier in hun werk
Medewerkers ervaren balans tussen les gebonden en niet les gebonden taken
Medewerkers wordt structureel de mogelijkheid geboden scholing te volgen voor het verbreden en verdiepen van kennis.
Medewerkers werken in zelforganiserende onderwijs en expertteams

7 Financieel beleid

7.1 Inleiding

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

7.2 Budgetten

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

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

7.3 Begroting

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

7.4 Fondsen (private gelden)

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

7.5 Investerings

Op basis van het schoolplan maken wij als school een meerjarig 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
Medewerkers zijn op de hoogte van budgetten gekoppeld aan hun leerlijn/vak en zijn in staat deze te beheren
Medewerkers kennen de budgetten van hun school

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 eenieder 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 Bedrijfs hulpverlening (BHV)

Voor bepaalde urgente situaties zijn bedrijfs hulpverleners opgeleid. De bezetting van bedrijfs hulpverleners 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 bedrijfs hulpverlening is vastgelegd in een protocol.

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

8.3 Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

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

Doelen op het gebied van overige beleidsterreinen
Er is een sociale monitor die gehanteerd wordt en geëvalueerd gedurende het schooljaar
BHV medewerkers zijn opgeleid in de school

Bijlage 1

Bedrijfsbureau RENN4

Opbrengstennotitie VSO RENN4

2018-2019

Inhoud

Inleiding	20
1. Onderwijs binnen vso scholen van RENN4	20
Onderwijsaanbod	20
Onderwijskwaliteit	21
Leerrendement optimaliseren	21
Opbrengsten van het onderwijs	22
Gebruik van meetinstrumenten	22
Instroomcriteria	22
Doorstroomcriteria	22
Schakelcriteria	23
Ambities	23
Evaluatie van de opbrengsten	23
Evaluatie van de opbrengstennotitie	23
2. Meten en waarderen van leeropbrengsten binnen vso RENN4	24
2.1 Meten en waarderen van leergebiedspecifieke leeropbrengsten	24
2.1.1 CITO VO	24
2.1.2 CITO VSO/PRO	25
2.1.3 AMN	25
2.1.4 RNT	26
2.1.5 TNT	26
2.1.6 LLA	26
2.1.7 Methodegebondentoetsen	26
2.2 Meten en waarderen van leergebiedoverstijgende leeropbrengsten	26
2.2.1 SCOL	26
2.2.2 LVT	27
2.2.4 Normering SCOL en LVT	27
2.2.5 AURECOOL	27
2.2.6 VPI	27
2.2.7 Schakelnormen VPI	28
2.2.6 Competentielijst Arbeidsvaardigheden RENN4	28
2.2.8 INVRA Arbeid	29
3. Toetskalender	30
3.1 Toetskalender profiel vervolgonderwijs	30
3.2 Toetskalender profiel arbeid	31
3.3 Toetskalender arbeid en dagbesteding vso De Windroos	31
4. Tabellen en schema's	32

4.1. Tussen- en eindniveaus per leerjaar uitstroomprofiel vervolgonderwijs	32
4.2. Landelijk Doelgroepenmodel VSO Lecso	34
4.3. AMN doelen referentieniveaus uitstroomprofiel vervolgonderwijs leerroute vmbo	35
4.4. AMN streefdoelen referentieniveaus uitstroomprofiel arbeid	35
4.5 Tussen en eindniveaus uitstroomprofiel arbeid	36
4.6 Instroomcriteria arbeid en dagbesteding vso De Windroos	38
4.7 Eindniveaus voor individuele leerlingen per leerroute en uitstroombestemming arbeid en dagbesteding vso De Windroos	38
4.8 Leergebiedoverstijgende instroomcriteria leerroutes regulier onderwijs.....	38
4.8 Uitkomsten van de evaluatie van de leerresultaten en te ondernemen acties.....	41
Literatuur en bronnen	41

Inleiding

De opbrengstennotitie vso RENN4 2017-2018 heeft tot doel gehad de ontwikkelingen van leerlingen in beeld te brengen op zowel cognitief- en sociaal emotioneel gebied als de algemene arbeidsvaardigheden. Hiertoe zijn in die notitie de doelen die de RENN4scholen op deze gebieden stelt per uitstroomprofiel en leerroute opgenomen, maar ook de meetinstrumenten waarmee de ontwikkelingen van de leerlingen gevolgd worden.

De ervaringen van de commissies voor de begeleiding van de vso RENN4 scholen met het gebruik opbrengstennotitie vso RENN4 en de ontwikkeling van het Landelijk Doelgroepenmodel hebben geleid tot een aangepaste versie van de opbrengstennotitie vso. Er zijn aanpassingen gemaakt in de IQ instroomvereisten per leerroute conform de waarden die in het Landelijk Doelgroepenmodel gebruikt worden en de tussenniveau 's per leerjaar hebben een grotere bandbreedte gekregen. Nieuw in deze versie van de opbrengstennotitie zijn de in-, door- en uitstroomcriteria voor leerlingen in het uitstroomprofiel arbeid die na de onderbouw schakelen naar uitstroomprofiel dagbesteding. Binnen RENN4 is vso De Windroos de enige school die in het onderwijsaanbod dagbesteding biedt. Daarom zijn de in-, door- en uitstroomcriteria die zij voor hun hele onderwijsaanbod gebruiken integraal opgenomen in deze notitie.

De opbrengstennotitie bestaat uit 4 hoofdstukken.

- Hoofdstuk 1 beschrijft beknopt het onderwijsaanbod binnen de scholen van RENN4. De vaststelling van de inrichting van het uitstroomprofiel.
- Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de meetinstrumenten die binnen vso RENN4 worden gebruikt.
- Hoofdstuk 3 bevat de toetskalender voor het gebruik van de verschillende meetinstrumenten.
- Hoofdstuk 4 bevat tabellen en schema's opgenomen met de verschillende doelen, streefniveaus en criteria.

Bibi Vos

Onderwijsadviseur bedrijfsbureau RENN4

Groningen, juli 2018

1. Onderwijs binnen vso scholen van RENN4

Onderwijsaanbod

Binnen RENN4 worden door de meeste vso scholen de profielen vervolgonderwijs en arbeid aangeboden. Binnen de provincie Drenthe worden door vso de Windroos de profielen arbeid en dagbesteding aangeboden. Hieronder staan de doelen van de uitstroomprofielen kort beschreven.

Het **profiel vervolgonderwijs** is bedoeld voor leerlingen die in staat zijn een volledig vo-diploma te halen. In dit profiel worden leerlingen in de onderbouw voorbereid op het schakelen naar het regulier onderwijs en in de bovenbouw op het behalen van een einddiploma¹ of entreecertificaat dat toegang geeft tot een mbo 2 opleiding. Met dit einddiploma of entreecertificaat kunnen leerlingen toegelaten worden tot een één van de volgende vervolgonopleidingen:

- MBO 2 (basisberoepsopleiding),
- MBO 3 (vakopleiding),
- MBO 4 (middenkaderopleiding en vakspecialist) of het
- HBO/WO

Het **profiel arbeid** is bedoeld voor leerlingen die na de onderwijsperiode rechtstreeks doorstromen naar (beschut) werk of doorstromen naar de Entree-vakopleiding. Dit betekent dat de leerlingen in staat moeten zijn om (relatief zelfstandig) arbeid te kunnen verrichten.

Het **profiel dagbesteding** is bedoeld voor leerlingen bij wie geen sprake is van geen arbeidsvermogen en verwacht wordt dat beschutte arbeid te hoog gegrepen is. Een deel van de leerlingen kan met ondersteuning en begeleiding werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld in een aangepaste omgeving en werksetting. Voor andere leerlingen zijn hun mogelijkheden en beperkingen dusdanig dat zij op andersoortige activiteiten zijn aangewezen. De leerlingen worden geacht na het vso een plaats te krijgen in een centrum voor dagbesteding. Dit profiel kent geen ondergrens in het niveau van de leerling. Voor elke leerling wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke redzaamheid en evenwichtige persoonlijke en sociale ontwikkeling.

De profielen die een RENN4 school aanbiedt staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van de school.

Onderwijskwaliteit

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 en passend mogelijk uitstroombniveau 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.

Leerrendement optimaliseren

Om het leerrendement van onze leerlingen te optimaliseren werkt RENN4 vanuit het CAREBAGS model.

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

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

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

- B Beschermende factoren - niet de stoornis of de onmogelijkheden van leerlingen staan centraal, maar hun mogelijkheden;

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

Opbrengsten van het onderwijs

In deze opbrengstennotitie staat welke leerrendementsverwachtingen wij hebben van onze leerlingen en hoe wij meten of deze verwachtingen gerealiseerd worden. De te verwachten leeropbrengsten worden gebaseerd op instroom- en doorstroomcriteria. Deze criteria zijn uitgewerkt in begin-, tussen- en eindniveaus per profiel, leerroute en leerjaar. De uitwerkingen betreffen de volgende leergebieden:

- Leervaardigheden
- Sociaal- en emotionele vaardigheden
- Arbeidsvaardigheden
- Nederlandse taal
- Rekenen
- Wiskunde
- Engels

Gebruik van meetinstrumenten

RENN4 streeft ernaar instrumenten te gebruiken die door COTAN (Commissie Testaangelegenheden Nederland) als voldoende zijn beoordeeld. Niet voor alle leergebieden zijn door de COTAN beoordeelde instrumenten beschikbaar. Er is bij die leergebieden gekozen voor instrumenten die veel in het onderwijs gebruikt worden en door reguliere partners als MBO instellingen erkend worden als betrouwbaar. Bij het toelichten van de door RENN4 gebruikte instrumenten wordt aangegeven of het betreffende instrument door COTAN als voldoende is beoordeeld.

Instroomcriteria

De scheidslijn tussen de profielen vervolgonderwijs en arbeid ligt bij een IQ van 75, een CITO functioneringsniveau M5/E6. Alle leerlingen die aan deze criteria voldoen, worden in principe in het profiel Vervolgonderwijs geplaatst. Leerlingen die vanuit het po/so instromen met een IQ tussen 60 en 80 en een CITO functioneringsniveau van E5 worden in het profiel arbeid geplaatst. De route in de onderbouw is gericht op oriëntatie op de arbeidsmogelijkheden en zal na de onderbouw resulteren in de routes regulier of beschut werk in de bovenbouw van het profiel arbeid of schakeling naar een profiel dagbesteding.

Voor leerlingen die na de onderbouw instromen en niet voldoen aan de minimumcriteria van het profiel vervolgonderwijs, wordt gedurende de eerste 6 weken als onderdeel van het OPP het arbeidsvermogen bepaald. Op basis van deze gegevens wordt een leerling in het profiel arbeid of dagbesteding geplaatst.

Binnen de scholen van RENN4 kan het onderwijsaanbod dagbesteding alleen gevolgd worden in de bovenbouw. In de onderbouw volgen alle leerlingen die niet in aanmerking komen voor een aanbod binnen de vervolgonderwijs het onderwijsaanbod arbeid. Na de onderbouw wordt het arbeidsvermogen van alle leerlingen in het profiel arbeid bepaald. Leerlingen zonder of met een zeer beperkt arbeidsvermogen gaan in de bovenbouw gebruik maken van het onderwijsaanbod dagbesteding.

Doorstroomcriteria

Per schooljaar wordt bepaald of een leerling voldoende voortgang heeft geboekt om het vervolg van het profiel naar verwachting succesvol te kunnen afronden en doorgaat naar het volgende leerjaar. Daarbij is in het profiel vervolgonderwijs de leerontwikkeling, en zijn in profiel arbeid de arbeidsvaardigheden en het arbeidsvermogen doorslaggevend.

Van leerlingen in het profiel vervolgonderwijs die aan het einde van de onderbouw niet voldoen aan de minimum doorstroomcriteria (Cito-vo-percentiel bb-groep 40 > 60), mag verondersteld worden dat ze niet tijdig een volledig vo-diploma zullen gaan halen. Tijdens de laatste fase van de onderbouw wordt voor deze leerlingen een inschatting gemaakt van het arbeidsvermogen. Op basis van het aanwezige leer- en arbeidsvaardigheden stromen deze leerlingen na de onderbouw door naar één van de routes van het profiel arbeid. Tijdens de onderbouw van het profiel arbeid wordt het arbeidsvermogen van alle leerlingen in kaart gebracht en wordt uitsluitend op basis van dit criterium aan het einde van de onderbouw bepaald of een leerling in het profiel arbeid blijft of uitstroomt naar het profiel dagbesteding.

Het niveau op de kernvakken is niet bepalend voor de toewijzing na de onderbouw tussen de profielen arbeid en dagbesteding, uitsluitend het leer- en arbeidsvermogen van de leerling worden als criteria gehanteerd. Wel worden voor de kern- en overige vakken streefniveaus gehanteerd om de opbrengsten en voortgang van de leerlingen in beeld te brengen.

Schakelcriteria

Om te bepalen of een leerling geschakeld kan worden naar regulier voortgezet onderwijs wordt behalve naar het leergebiedspecifieke ook naar het leergebiedoverstijgend niveau van de leerling en zijn of haar ondersteuningsbehoeften gekeken. Voor succesvolle schakeling naar het regulier onderwijs is het een voorwaarde dat een leerling accepteert dat hij of zij aanspreekbaar is op zijn gedrag én dat het aanspreken ook leidt tot regulatie van het gedrag.

De schakelcriteria op leergebiedoverstijgende gebieden en de ondersteuningsbehoefte van de leerling zijn richtinggevend. Bij het advies van de commissie voor de begeleiding wordt niet alleen gekeken naar de capaciteiten van de leerling maar ook naar de ondersteuningsbehoefte en mate waarin de vervolgschool daarin kan voorzien.

Ambities

De bepaalde in-, door- en uitstroomcriteria en streefdoelen per leerroute worden gebruikt als meetlat waarlangs wij de opbrengsten van ons onderwijs kunnen afzetten. Wij doen dat omdat wij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijskansen van onze leerlingen willen optimaliseren. Daarbij hebben wij de volgende ambities:

- 80% van de leerlingen uit het profiel vervolgonderwijs zijn uitgestroomd op het niveau en naar de bestemming die bij toelating zijn vastgesteld
- 80% van de leerlingen uit het profiel vervolgonderwijs stroomt door naar het volgende leerjaar van de leerroute
- 80% van de leerlingen in het laatste leerjaar van het profiel vervolgonderwijs verlaat de school met een einddiploma
- 80% van de leerlingen uit het profiel arbeid zijn uitgestroomd op het niveau en naar de bestemming die bij toelating zijn vastgesteld
- 80% van de leerlingen van de leerlingen uit het profiel arbeid stroomt door naar het volgende leerjaar van de leerroute
- 80% van de leerlingen in het laatste leerjaar van het profiel arbeid verlaten de school met een brancherelevant certificaat
- 80% van de leerlingen in het laatste leerjaar van het profiel arbeid beheerst werknemersvaardigheden voor een zelfstandige plaatsingsstage

Evaluatie van de opbrengsten

De commissie voor de begeleiding analyseert jaarlijks de opbrengsten van het onderwijs en stellen naar aanleiding daarvan het onderwijsplan bij. Evaluaties van de effecten van het geboden onderwijs vinden meerdere malen per schooljaar plaats. Bij de beschrijving van de evaluatie worden streefdoelen en ondergrenzen uit deze opbrengstennotitie als criteria voor bijstelling gehanteerd. Valt de leerling binnen de criteria dan blijft het onderwijsaanbod gehandhaafd. Zo niet, dan wordt het onderwijsaanbod op één of meerder gebieden aangepast.

Aan het eind van het schooljaar wordt beoordeeld of de leerling zich voldoende ontwikkeld heeft om verder te gaan naar de volgende stap in het ontwikkelingsperspectief. Praktisch betekent dat er een besluit genomen wordt of de leerling op basis van de geboekte resultaten in dat schooljaar door kan naar een volgende leerjaar of uitstroombestemming.

Evaluatie van de opbrengstennotitie

De opbrengstennotitie vso RENN4 wordt jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Punten van de evaluatie zijn:

- de mate waarin de streefdoelen zijn behaald,
- redenen waarom deze resultaten zijn behaald

- kunnen/moeten we wat anders doen
- is de kwaliteit van de meetinstrumenten toereikend
- levert het meetinstrument onderwijsrelevante informatie

De evaluatie wordt uitgevoerd door een vertegenwoordiging van intern begeleiders en gedragsdeskundigen van de vso scholen uit Groningen, Drenthe en Friesland onder voorzitterschap van een onderwijsadviseur.

2. Meten en waarderen van leeropbrengsten binnen vso RENN4

Voor de verschillende leerroutes binnen vso RENN4 is per leerroute en per leerjaar vastgestelde wat de streefdoelen zijn. De streefdoelen zijn uitgedrukt in leerrendementen. In onderstaande tabel staat per gebied welke instrumenten moeten worden gebruikt voor het vaststellen en volgen van leerrendementen en het vaststellen van de onderwijsbehoefte:

Gebied	Onderbouw uitstroomprofiel vervolgonderwijs	Bovenbouw uitstroomprofiel vervolgonderwijs	Onderbouw uitstroomprofiel arbeid	Bovenbouw uitstroomprofiel arbeid	Bovenbouw uitstroomprofiel dagbesteding
Leervaardigheden	LVT	LVT	LVT	CAV RENN4	CAV RENN4
Sociaal- en emotionele vaardigheden	SCOL PO versie	SCOL PO versie	SCOL PO versie Aurecool	CAV RENN4 Aurecool	Aurecool
Arbeidsvaardigheden	n.v.t	n.v.t	CAV RENN4 INVRA Arbeid	CAV RENN4 INVRA Arbeid	CAV RENN4
Onderwijsondersteuningsbehoefte	VPI	VPI	VPI	n.v.t.	n.v.t.
Nederlandse taal	CITO VO of AMN	CITO VO of AMN	AMN of TNT Cito Pro/vso	AMN of TNT Cito Pro/vso	Cito Pro/vso
rekenen	CITO VO of AMN	CITO VO of AMN	AMN of RNT Cito Pro/vso	AMN of RNT Cito Pro/vso	Cito Pro/vso
wiskunde	CITO VO of AMN	CITO VO of AMN	AMN of RNT	AMN of RNT	n.v.t.
Engels	CITO VO of AMN	CITO VO of AMN	AMN of LLA	AMN of LLA	n.v.t.

2.1 Meten en waarderen van leergebiedspecifieke leeropbrengsten

2.1.1 CITO VO

Cito vo biedt methodeonafhankelijke vaardigheidstoetsen voor de eerste drie leerjaren van het voortgezet onderwijs. De onafhankelijke Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) heeft de vaardigheidstoetsen een goede COTAN-beoordeling gegeven. De toetsen zijn er voor vmbo, havo en vwo. Vaardigheidsgebieden die getoetst worden zijn:

- Nederlands leesvaardigheid
- Nederlands woordenschat
- Nederlands taalverzorging

- Engels leesvaardigheid
- Engels woordenschat
- rekenen
- wiskunde

De vaardigheidsscores die de toetsen opleveren laten zien hoe goed een leerling de vaardigheden op het vaardigheidsgebied beheerst. Hoe hoger de score hoe hoger het beheersingsniveau. De vaardigheidsscores worden gebruikt om percentielscores vast te stellen. Deze laten zien hoe een leerling de toets gemaakt heeft vergeleken met andere leerlingen van dat schooltype. Daarnaast kunnen vaardigheidsscores gebruikt worden om te zien wat de groei van een individuele leerling is.

2.1.2 CITO VSO/PRO

Deze digitale toetsen, speciaal voor leerlingen in vso en PRO, sluiten aan bij hun niveau én belevingswereld. Het niveau en groei van de leerlingen wordt in beeld gebracht en de ontwikkeling van individuele leerlingen kunnen gevolgd worden gedurende de tijd dat een leerling op school zit. Daarnaast kan inzichtelijk worden gemaakt hoe leerlingen presteren ten opzichte van vergelijkbare leerlingen en in welke mate leerdoelen bereikt worden voor Taal en Rekenen.

Het CITO Volgsysteem voor vso Arbeid en Praktijkonderwijs bestaat uit de volgende onderdelen:

- Begrijpend lezen
- Rekenen-wiskunde
- Taalverzorging Spelling niet-werkwoorden
- Taalverzorging Spelling werkwoorden
- Taalverzorging grammatica
- Taalverzorging interpunctie

Het CITO Volgsysteem voor vso Dagbesteding bestaat uit de volgende onderdelen:

- Taal
- Rekenen

2.1.3 AMN

De producten van AMN (Assess, Manage, Navigate) geeft de school antwoord belangrijke vragen waarmee het rendement van leer-, selectie-, en begeleidingsprocessen kan worden verhoogd. Het betreft het product Inside Entree. AMN biedt methode onafhankelijke, genormeerde digitale toetsen voor Nederlands, Rekenen en Engels. Deze toetsen bepalen of een leerling voldoet aan het voor zijn opleidingsniveau vereiste referentieniveau, zoals beschreven in het rapport van Meijerink.

- De taaltoets kent toetsen op de niveaus: op weg naar 1F, 1F, 2F, 3F en 4F, op de domeinen lezen, taalverzorging (spelling en grammatica) en luisteren.
- Voor schrijven en spreken zijn er papieren toetsen. De taaltoets is in onderdelen af te nemen.
- De rekentoets kent de toetsen 1F, 2F, 3F, op de domeinen getallen, verhoudingen, meten en meetkunde, verbanden.
- Elk domein is opgebouwd uit drie vaste onderdelen: 'Notatie, taal en betekenis', 'Met elkaar in verband brengen' en 'Gebruiken'.

2.1.4 RNT

De Rekenniveautest (RNT) is een methodeonafhankelijke online niveautest van uitgeverij Deviant met een tweeledige functie. De RNT kan als nulmeting en als voortgangsinstrument worden ingezet. De RNT is ontwikkeld conform de referentieniveaus 1F, 2F en 3F van de Commissie Meijerink en bestaat uit korte rekentaken per niveau en per rekendomein. De RNT test de kennis van de leerlingen binnen de domeinen Getallen, Verhoudingen, Meten & meetkunde en Verbanden.

2.1.5 TNT

De Taalniveautest Nederlands (TNT) is een methodeonafhankelijk online niveau test van uitgeverij Deviant om het taalniveau van de leerling te bepalen. De TNT heeft een tweeledige functie:

- nulmeting: het startniveau Nederlands van de leerling bepalen
- voortgangsinstrument: de ontwikkeling van de leerling volgen

2.1.6 LLA

Het Language Level Assessment (LLA) is een methodeonafhankelijke online test van uitgeverij Deviant om het niveau Engels van de leerling vast te stellen. LLA kan als nulmeting en als voortgangsinstrument worden ingezet. LLA bestaat uit de onderdelen luisteren, lezen, taalstructuur en woordkennis. Direct na afloop staat het resultaat per onderdeel in een overzichtelijke scoretabel.

2.1.7 Methodegebondentoetsen

Methode gebonden toetsen worden afgenomen conform de leerstofjaarplanner van het vak. Binnen de school zijn per vak afspraken gemaakt en vastgelegd over:

- Welke normering voor de methodegebonden toetsen geldt
- Wanneer en op welke manier leerlingen die afwezig zijn; dan wel niet in staat zijn om de toets te maken, de kans krijgen om op de toets te maken.
- Wanneer en op welke manier leerlingen toetsen mogen herkansen
- Op welke wijze deelttoetsen wanneer worden ingezet bijvoorbeeld als schriftelijke overhoring of als oefentoets
- De wijze waarop het rapportcijfer van een vak wordt samengesteld

Overgangsnormen profiel vervolgonderwijs In aanvulling op de centrale opbrengstennotitie worden binnen de school afspraken gemaakt en vastgelegd over overgangsnormen naar het volgende leerjaar.

Overgangsnormen profiel arbeid In de competentielijst arbeidsvaardigheden RENN4 staat aangegeven welke competenties een leerling moet beheersen om naar een volgende fase in de arbeidstoeleiding te gaan.

2.2 Meten en waarderen van leergebiedoverstijgende leeropbrengsten

2.2.1 SCOL

SCOL De Sociale Competentie Observatie Lijst bestaat uit 8 categorieën van sociaal competent gedrag. De leerkracht beoordeelt het sociale gedrag van de leerling aan de hand van 26 concrete gedragsbeschrijvingen. De SCOL is door de COTAN in 2008 voldoende tot goed beoordeeld.

2.2.2 LVT

LVT De leervoorwaarden test (LVT) is ontwikkeld om op betrouwbare en valide wijze te achterhalen hoe het met de leervoorwaarden van een leerling gesteld is. De LVT doet dat op het gebied van de directe en indirecte leervoorwaarden. De LVT is door de COTAN in 2011 voldoende tot goed beoordeeld.

2.2.4 Normering SCOL en LVT

Normering SCOL PO versie Voor alle leerjaren van het uitstroomprofiel vervolgonderwijs en voor de eerste twee leerjaren van het uitstroomprofiel arbeid geldt dat leerlingen in de normgroep ‘voldoende’ moeten scoren.

Normering LVT Voor alle leerjaren van het uitstroomprofiel vervolgonderwijs en voor de eerste twee leerjaren van het uitstroomprofiel arbeid geldt dat leerlingen deciel 7 en hoger moeten scoren. Tussen deciel 7 en 3 geeft de kwalificatie ‘normaal’. (Hoger dan 3 ‘normaal gunstig’ tot en met ‘zeer gunstig’ en onder de 7 ‘normaal ongunstig’ tot en met ‘zeer ongunstig’)

Onderbouwing normering SCOL en LVT Omdat leerlingen in onze scholen in een speciale setting, onder andere kleinere groepen dan in het regulier onderwijs, en van gespecialiseerde docenten/leerkrachten les krijgen, mag worden verwacht dat onze leerlingen binnen deze range kunnen scoren. Hoeveel ‘werk’ het is om leerlingen in de range te laten scoren hangt samen met de intensiteit/complexiteit van de onderwijsbehoefte van de leerling. Dat de leerling de kwalificatie ‘normaal’ of hoger scoort wil niet automatisch zeggen dat hij/zij niet meer afhankelijk is van de speciaal onderwijs setting.

Waardering van gedrag door het gebruik van de LVT en de SCOL Bij het invullen van de LVT voor een leerling is het belangrijk dat de invullende leerkracht een reëel beeld heeft van wat van een leerling van die leeftijd op dat opleidingsniveau verwacht mag worden. De LVT vergelijkt leerlingen met leeftijdgenoten.

Het is daarom wenselijk dat scholen een programma hebben waarin leerkrachten in het regulier onderwijs kijken naar het gedrag van leerlingen zodat zij hun ijkpunt scherp kunnen houden.

Om zowel de SCOL als de LVT zorgvuldig in te kunnen vullen is het belangrijk dat er in de teams van scholen regelmatig aandacht is voor het observeren en waarderen van gedrag zodat tussen leerkrachten onderling overeenstemming bestaat over welk gedrag op welke manier gewaardeerd wordt.

2.2.5 AURECOOL

De Aurecool is een digitaal hulpmiddel waarmee leerkrachten en IB-ers de emotionele en sociale ontwikkeling van individuele leerlingen en de klas in kaart kunnen brengen. Het geeft aan de hand van het gedrag van kinderen en jongeren een beeld op welk emotioneel en sociaal ontwikkelingsniveau leerlingen functioneren. Dit is te zien in de categorieën Autonomie (Dit ben ik) en Relatie (De ander en ik). Daarnaast zijn in de categorie Competentie (Dit kan ik) leervoorwaarden opgenomen, zoals executieve functies en praktische zelfstandigheid. Voor leerlingen in die in de puberteit zijn, is er een combinatie met lijsten over de ontwikkeling in de adolescentie aanwezig.

De Aurecool is gebaseerd op de meest gangbare wetenschappelijke informatie over de emotionele en sociale ontwikkeling van kinderen van 0 tot 12 jaar en adolescentie. Vanuit deze huidige wetenschappelijke kennis over ontwikkeling zijn in samenspraak met werkers uit het werkveld (leerkrachten, IB, schoolontwikkelaars, gedragsdeskundigen) de scoringslijsten ontwikkeld.

De termen die in de lijsten voorkomen worden in de kennisbank nader toegelicht. Leerkrachten kunnen met deze lijsten en de kennisbank hun kennis over de ontwikkeling van kinderen vergroten, de sociaal emotionele ontwikkeling van hun leerlingen in kaart brengen en volgen. Daarbij kunnen achterstanden gesignaleerd worden en ontstaat er inzicht in de te verwachten volgende ontwikkelingsstap. De Kennisbank in de Aurecool is nog steeds in ontwikkeling: er komt steeds meer informatie bij.

Door de items, informatie uit de kennisbank en grafieken ontstaat direct zicht op niveau van functioneren, sterke en zwakke kanten, begeleidingsbehoefte en daarbij passende uitstroom. In drie grafieken wordt de ontwikkeling van een individuele leerling grafisch weergegeven. Er kan ook voor een hele klas of afdeling een overzicht gegeven worden.

2.2.6 VPI

VPI Het vraag Profiel Instrument (VPI) maakt een ondersteuningsprofiel van het functioneren van de leerling in de groep en welke extra ondersteuningshandelingen van de leraar/mentor worden gevraagd om tegemoet te komen aan zijn/haar ondersteuningsbehoefte. Het VPI bestaat uit drie delen:

- Op welke gebieden en in hoeverre heeft de leerling extra ondersteuning nodig in vergelijking met zijn/haar klasgenoten?
- Met welke extra ondersteuningshandelingen kan de school/leraar/docent de leerling verder helpen?
- Enkele vragen naar beschermende factoren en de ingeschatte noodzaak van ondersteuning buiten de klas of groep?

Het VPI kan worden afgenomen bij alle leerlingen, ongeacht leeftijd, niveau van functioneren, ondersteuningsvragen en mogelijkheden. Het VPI is (nog) niet door de onafhankelijke Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) beoordeeld op de kwaliteit.

2.2.7 Schakelnormen VPI

Om een uitspraak te doen over de onderwijsbehoefte van de leerling, en daarmee de intensiteit van de begeleiding die een leerling nodig heeft, wordt de VPI ingezet. Hierbij wordt gekeken naar de scores op de volgende vier gebieden:

- emoties en persoonskenmerken,
- omgaan met anderen,
- praktische redzaamheid en
- voorwaarden om te kunnen leren,

De gemiddelde ruwe scores op deze gebieden mogen niet hoger zijn dan 1. Een score van 1 wil zeggen dat de leerling enige ondersteuning nodig heeft. (2= veel ondersteuning, 3 zeer veel ondersteuning)

2.2.6 Competentielijst Arbeidsvaardigheden RENN4

CAV De competentielijst arbeidsvaardigheden (CAV) beschrijft wat de leerling moet kennen en kunnen om succesvol uit te kunnen stromen naar de arbeidsmarkt. De basis voor de ontwikkelde Competentielijst Arbeidsvaardigheden (CAV) wordt gevormd door bestaande scoringsformulieren, kerndoelen 'voorbereiding op arbeid'(VOA), het kwalificatiedossier MBO-1 en het begrippenkader van de participatiewet. Het ontwikkelde CAV instrument bestaat uit drie onderdelen:

- De competenties arbeidsvaardigheden om de algemene en beroepsspecifieke werknemersvaardigheden inzichtelijk te maken;
- Drie vragen met betrekking tot de beroepsoriëntatie om inzichtelijk te krijgen naar welk kansrijk beroep de voorkeur van de leerling uitgaat;
- De mate van belastbaarheid van de leerling om zicht te krijgen op de inzetbaarheid van de leerling binnen een arbeidsorganisatie.

Normering CAV De CAV bestaat uit een 36 competenties die de leerling bij uitstroom naar arbeid kan beheersen. Per fase in het leertraject zijn kerncompetenties (normindicatoren) en overige competenties (overige indicatoren) bepaald. Het leertraject heeft vier fasen:

1. Praktijklessen (PL) en begeleide interne stage (BIS)
2. Begeleide externe stage (BES)
3. Zelfstandige externe stage (ZES)
4. Zelfstandig externe plaatsingsstage (ZEP)

De leerling wordt beoordeeld op de mate van zelfstandigheid waarmee hij of zij de competentie ten uitvoer brengt. De CAV heeft vier niveaus van zelfstandigheid:

- Niveau 1: De leerling laat het gewenste gedrag niet zien, ook niet met intensieve ondersteuning

- Niveau 2: De leerling kan het gewenste gedrag laten zien met intensieve ondersteuning
- Niveau 3: De leerling kan het gewenste gedrag laten wanneer er hulp op afstand is
- Niveau 4: De leerling kan het gewenste gedrag zelfstandig laten zien

Als leerlingen kunnen werken met ondersteuning op afstand, niveau 3, dan werken zij op hun streefniveau.

Doorstroomcriteria Om door te stromen binnen het profiel arbeid is het beheersen van werknemersvaardigheden doorslaggevend. RENN4 gebruikt de volgende doorstroomcriteria:

- 100% beheersing van de normindicatoren per praktijkvorm op minimaal niveau 3
- 70% beheersing van de overige indicatoren op niveau 3 van de desbetreffende praktijkvorm

2.2.8 INVRA Arbeid

Bij het samenstellen van de onderwerpen voor de INVRA-Arbeid is steeds het uitgangspunt geweest: Welke competenties vinden werkgevers belangrijk op een bepaalde werkplek en een bepaald werkniveau (empirisch onderzoek)? Welke competenties willen zij bij hun werknemers waarnemen, mede in relatie tot de arbeidsproductie, de werkcultuur of het merk wat een bedrijf of een arbeidsplaats wil uitstralen? Om dit te onderzoeken is op drie werkniveaus geïnterviewd wat de meeste werkgevers (werkbegeleiders) belangrijk vinden.

De drie werkniveaus zijn:

- Beschermd werken (protected employment), dat wil zeggen arbeidsprojecten in dagactiviteitencentra.
- Beschut werken (sheltered employment), waarmee wordt bedoeld gesubsidieerde banen of werk met behoud van uitkering.
- Vrij bedrijf met ondersteuning (supported employment), dat wil zeggen betaalde of gedeeltelijk betaalde banen.

De competenties die met behulp van de INVRA-Arbeid in kaart worden gebracht, zijn verdeeld over drie categorieën:

- 01 - 12 Arbeidsprestaties: competenties die direct van invloed zijn op het product dat gemaakt wordt of de dienst die geleverd wordt.
- 13 - 19 Motorische competenties: competenties die in verband staan met lichamelijke aspecten en met het automatiseren van handelingen.
- 20 - 38 Arbeidshouding: Competenties en gedragingen op de werkplek en in de omgang met anderen.

INVRA is een instrument dat voor iedereen te gebruiken is en dat kan bijdragen om het zelfinzicht te vergroten zonder dat daar een oordeel of mening over wordt gegeven. Het overzicht van INVRA geeft inzicht in de competenties die op dat moment door de persoon worden toegepast. Het is aan de persoon zelf om daar een oordeel of een mening over te vormen als hij zijn eigen 'spiegelbeeld' ziet.

3. Toetskalender

In de onderstaande tabellen staan richtlijnen voor de periode waarin de leergebiedspecifieke en leergebiedoverstijgende toetsen tijdens het schooljaar worden afgenomen. Het gaat hier om richtlijnen waarvan scholen beredeneerd af kunnen wijken. Scholen stellen zelf jaarlijks een toets- en registratiekalender voor dat schooljaar op. Daarin zijn naast de momenten waarop meetinstrumenten die RENN4 breed gebruikt worden ook de momenten van methodegebonden toetsing opgenomen.

3.1 Toetskalender profiel vervolgonderwijs

Profiel vervolgonderwijs	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5
Cito Toets 0	september of oktober				
Cito Toets 1	april t/m juni				
Cito Toets 2		februari t/m april			
Cito Toets 3			april t/m juni		
AMN	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	
RNT/TNT/LLA	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	
SCOL	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	
LVT	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	
VPI	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	

3.2 Toetskalender profiel arbeid

Profiel arbeid	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5
CAV PL	Alle praktijklessen aan het eind van de periode				
CAV BIS	Iedere begeleide interne stage	Iedere begeleide interne stage			
CAV BES		Iedere begeleide externe stage	Iedere begeleide externe stage		
CAV ZES			Iedere zelfstandige externe stage	Iedere zelfstandige externe stage	
CAV ZEP				Iedere zelfstandige externe plaatsingsstage	Iedere zelfstandige externe plaatsingsstage
AMN	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	
RNT/TNT/LLA	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	sept t/m okt en april t/m juni	
SCOL	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt			
LVT	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt	Nieuwe leerlingen sept t/m okt Zittende leerlingen feb t/m mrt			
VPI	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	vóór het schakelen naar regulier onderwijs	

3.3 Toetskalender arbeid en dagbesteding vso De Windroos

Instrument	Leergebied	Arbeid Leerroute 4*landelijk doelgroepenmodel		Beschutte arbeid Leerroute 3*landelijk doelgroepenmodel		Taakgerichte en activerende dagbesteding Leerroute 2*landelijk doelgroepenmodel	
		Onderbouw	Bovenbouw	Onderbouw	Bovenbouw	Onderbouw	Bovenbouw
CITO vso/pro *	Begrijpend lezen	X	X	X	X		

extern genormeerd	Rekenen-wiskunde Taalverzorging Spelling niet-werkwoorden Taalverzorging Spelling werkwoorden						
Worden afgenomen		2x per jaar	2x per jaar	2x per jaar	2x per jaar		
CITO vso/pro * extern genormeerd	Taal Rekenen						
Worden afgenomen						1x per jaar	1x per jaar
Aurecool*extern genormeerd	Sociale en emotionele ontwikkeling	X	X	X	X	X	X
Wordt afgenomen		2x per jaar	1x per jaar	1x per jaar	1x per jaar	1x per jaar	1x per jaar
CAV RENN4 De Windroos	Stage Werknemersvaardigheden	X	X	X	X		
Wordt afgenomen		Aan het eind van de stage	Aan het eind van de stage	Aan het eind van de stage	Aan het eind van de stage	Aan het eind van de stage	
INVRA arbeid* extern genormeerd	Arbeidsvaardigheden		X		X		
Wordt afgenomen				1x per jaar			
INVRA wonen* extern genormeerd	Zelfredzaamheid						X
Wordt afgenomen							1x per jaar

4. Tabellen en schema's

4.1. Tussen- en eindniveaus per leerjaar uitstroombestemming vervolgonderwijs

Leerroute	Instroomniveau	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6	Uitstroom bestemming
VWO	IQ > 120 CITO functioneringsniveau	CITO Toets 1 VWO percentiel 40 > 60 In VWO groep	CITO Toets 2 VWO percentiel 40 > 60 In VWO groep	CITO Toets 3 VWO percentiel 40 > 60 In VWO groep			RNN 3F-4F RNR 3F-4F RNE B2	WO

	E8						Diploma VWO	
HAVO	IQ 111-120 CITO functioneringsniveau E8	CITO Toets 1 HAVO percentiel 40 > 60 In HAVO groep	CITO Toets 2 HAVO percentiel 40 > 60 In HAVO groep	CITO Toets 3 HAVO percentiel 40 > 60 In HAVO groep		RNN 3F RNR 3F RNE B1 Diploma HAVO		HBO
VMBO TL	IQ 90-110 CITO functioneringsniveau M8	CITO Toets 1 TL percentiel 40 > 60 In HAVO groep	CITO Toets 2 TL percentiel 40 > 60 In GT groep	CITO Toets 3 TL percentiel 40 > 60 In GT groep	RNN 2F RNR 2F RNE A2 Diploma VMBO			MBO 4 Specialistenopleiding Middenkaderopleiding
VMBO GT	IQ 90-110 CITO functioneringsniveau M8	CITO Toets 1 GT percentiel 40 > 60 In GT groep	CITO Toets 2 GT percentiel 40 > 60 In GT groep	CITO Toets 3 GT percentiel 40 > 60 In GT groep	RNN 2F RNR 2F RNE A2 Diploma VMBO			MBO 3 Vakopleiding
VMBO KB	IQ 80-89 CITO functioneringsniveau M7	CITO Toets 1 BB/KB percentiel 40 > 60 In KB groep	CITO Toets 2 KB/GT percentiel 40 > 60 In KB groep	CITO Toets 3 KB/GT percentiel 40 > 60 In KB groep	RNN 2F RNR 2F RNE A2 Diploma VMBO			MBO 2 Basis beroepsopleiding
VMBO BB	IQ 70-79 CITO functioneringsniveau M6/E6	CITO Toets 1 BB/KB percentiel 40 > 60 In BB groep	CITO Toets 2 BB/KB percentiel 40 > 60 In BB groep	CITO Toets 3 BB/ KB percentiel 40 > 60 In BB groep	RNN 2F RNR 2F RNE A2 Diploma VMBO			MBO 2 Basis beroepsopleiding Arbeid
Normering SCOL PO versie		Voor alle leerjaren van het uitstroomprofiel vervolgonderwijs geldt dat leerlingen in de normgroep ‘voldoende’ moeten scoren.						
Normering LVT		Voor alle leerjaren van het uitstroomprofiel vervolgonderwijs geldt dat leerlingen deciel 7 en hoger moeten scoren. Tussen deciel 7 en 3 geeft de kwalificatie ‘normaal’. (Hoger dan 3 ‘normaal gunstig’ tot en met ‘zeer gunstig’ en onder de 7 ‘normaal ongunstig’ tot en met ‘zeer ongunstig’)						

Verklaring gebruikte afkortingen: **VWO:** Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs, **HAVO** Hoger Algemeen Vormend Onderwijs, **VMBO:** Voorbereidend Middelbaar Beroeps Onderwijs, **TL:** Theoretische Leerweg, **GT:** Gemengde Theoretische leerweg, **KB:** Kader Beroepsgerichte leerweg, **BB:** Basis Beroepsgerichte leerweg, **IQ:** intelligentie Quotiënt, **Cito:** Centraal instituut toetsontwikkeling, **RNN:** Referentie Niveau Nederlandse taal, **RNR:** Referentie Niveau Rekenen, **RNE:** Referentie Niveau Engels, **SCOL PO:** sociale competentie observatielijst primair onderwijs, **LVT:** leer voorwaarden test

4.2. Landelijk Doelgroepenmodel VSO Lecso

		1	2	3	4		5		6		7		
Verbaal IQ		<20	20-34	35-49	50-69		70-89		90-110		>110		
Perfomaal IQ		<20	20-34	35-49	50-69		70-89		90-110		>110		
Totaal IQ		<20	20-34	35-49	50-69	Pro 55-80		80-89		90-110		>110	
Indeling Inspectie		<35		35-49	50-69		70-79	80-89		90-110		110-120	>120
Ontwikkelingsleeftijd (SEO)		0-2 jaar	2-5 jaar	5-8 jaar	8-12 jaar		12-16 jaar		kalenderleeftijd		kalenderleeftijd		
Didactisch functioneringsniveau				FN E3-ES	FN M5-E6		Referentieniveau 1F/ onderdelen 2F		Referentieniveau 2F		Referentieniveau 3F/4F		
Leerstandaard Leerroutes Passende Perspectieven Praktijkonderwijs Leerroute Passende perspectieven VMBO BBL/KBL		Plancius niveau 1-6 VSO niveau 2	VSO niveau 6	VSO niveau 9 Passende perspectieven Pro leerroute D	VSO niveau 12 Passende perspectieven en Pro leerroute C	VSO niveau 12/14 Passende perspectieven Pro leerroute B	Basisleerlijn niveau 6 Passende perspectieven Pro leerroute A		VSO niveau 16 Conform eindtermen VO Passende perspectieven leerroute VMBO leerroute 2F (taal) Passende perspectieven VMBO leerroute 2A en leerroute 2F (rekenen)		Conform eindtermen VO		
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		Leeftijdsadequa at		
	sociaal-emotionele ontwikkeling	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig		Incidenteel		Op afroep		Leeftijdsadequa at		
	communicatie	Zeer intensief	Intensief	Voortdurend	Regelmatig		Incidenteel		Op afroep		Leeftijdsadequa at		
	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 /Vervolg onderwijs	Vervolgonderwijs	

4.3. AMN doelen referentieniveaus uitstroomprofiel vervolgonderwijs leerroute vmbo

Uitstroomprofiel Vervolgonderwijs	Nederlands periode 1 augustus - februari	Nederlands periode 2 februari - juli		Rekenen periode 1 augustus - februari	Rekenen periode 2 februari - juli		Engels periode 1 augustus -februari	Engels periode 2 februari - juli
VMBO 1	>50% 1F	>60% 1F		>50% 1F	>60% 1F		>40% A1	>50% A1
VMBO 2	>70% 1F	>80% 1F		>70% 1F	>80% 1F		>70%A1	>80% A1
VMBO 3	>50% 2F	>60% 2F		>50% 2F	>60% 2F		>50% A2	>60% A2
VMBO 4	>70% 2F	>80% 2F		>70% 2F	>80% 2F		>70% A2	>80% A2

4.4. AMN streefdoelen referentieniveaus uitstroomprofiel arbeid

Uitstroomprofiel Arbeid	Nederlands periode 1 augustus - februari	Nederlands periode 2 februari - juli		Rekenen periode 1 augustus - februari	Rekenen periode 2 februari - juli		Engels periode 1 augustus - februari	Engels periode 2 februari - juli
Leerjaar 1	>50% Op weg naar 1F	>60% Op weg naar 1F		>50% Op weg naar 1F	>60% Op weg naar 1F		>30% A1	>40% A1

Leerjaar 2	>50% 1F	>60% 1F		>50% 1F	>60% 1F		>50% A1	>60% A1
Leerjaar 3	>70% 1F	>80% 1F		>70% 1F	>80% 1F			
Leerjaar 4	Bestendiging niveau >80% 1F	Bestendiging niveau >80% 1F		Bestendiging niveau >80% 1F	Bestendiging niveau > 80% 1F			

4.5 Tussen en eindniveaus uitstroomprofiel arbeid

Uitstroom Bestemming en Niveau	Instroom niveau	Leerjaar 1	Leerjaar 2	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5
Regulier werk Arbeidsvermogen vergelijkbaar met 50% loonwaarde (nader te bepalen)	IQ > 60 en < 75 CITO functioneringsniveau E5	PL KC ≥3 en OC 70% ≥3 BIS KC <3 en OC 70% ≥3	PL KC ≥3 en OC 70% ≥3 BIS KC ≥3 en OC 70% ≥3	BES KC ≥3 en OC 70% ≥3 ZES KC ≥3 en OC 70% ≥3 Branchecursussen	BES KC ≥3 en OC 70% ≥3 ZES KC ≥3 en OC 70% ≥3 Branchecertificaat	ZEP KC ≥3 en OC 70% ≥3 Arbeidscontract voor ten minste 12 uur in de week
		Nederlands 1F>20%	Nederlands 1F < 40%	Nederlands 1F ≤ 50%	Nederlands 1F ≥50%	
		Rekenen 1F> 20%	Rekenen 1F <40%	Rekenen 1F ≤ 50%	Rekenen 1F ≥50%	
Beschut werk Arbeidsvermogen weinig, met intensieve begeleiding/veel technische aanpassingen., vergelijkbaar met 25% loonwaarde	IQ > 60 en < 75 CITO functioneringsniveau E5	PL KC ≥2 en OC 40% ≥3 BIS KC ≥2 en OC 40% ≥3	PL KC ≥2 en OC 50% ≥3 BIS KC ≥3 en OC 50% ≥3	PL KC ≥3 en OC 60% ≥3 BIS KC ≥3 en OC 60% ≥3	PL KC ≥3 en OC 70% ≥3 BIS KC ≥3 en OC 70% ≥3	
NB. Bij een disharmonisch intelligentie profiel kan worden afgeweken van de instroomcriteria						
Normering SCOL PO versie		Voor de eerste twee leerjaren van het uitstroomprofiel arbeid geldt dat leerlingen in de normgroep ‘voldoende’ moeten				

	scoren.
Normering LVT	Voor de eerste twee leerjaren geldt dat leerlingen deciel 7 en hoger moeten scoren. Tussen deciel 7 en 3 geeft de kwalificatie 'normaal'. (Hoger dan 3 'normaal gunstig' tot en met 'zeer gunstig' en onder de 7 'normaal ongunstig' tot en met 'zeer ongunstig')

Verklaring gebruikte afkortingen: PL: Praktijk Lessen, BIS: Begeleide Interne Stage, BES: Begeleide Externe Stage, ZES: Zelfstandige Externe Stage, ZEP: Zelfstandige Externe Plaatsingsstage, KC: Kern Competenties, OC: Overige Competenties, **SCOL PO**: sociale competentie observatielijst primair onderwijs, **LVT**: leer voorwaarden test, **IQ**: intelligentie Quotiënt, **Cito**: Centraal instituut toetsontwikkeling

4.6 Instroomcriteria arbeid en dagbesteding vso De Windroos

Leerlingprofiel					Ondersteuningsbehoefte				Leerroute	Uitstroom bestemming
IQ	Ontwikkelings leeftijd (SEO)	Didactisch functionerings niveau	Leerstandaard	Leerling kenmerken	Leren en ontwikkelen	Sociaal en emotionele ontwikkeling	Communicatie	Fysieke en medische ondersteuning		
50-69	8-12 jaar	M5-E6	vso niveau 12	egocentrisch performaal	regelmatig	regelmatig	regelmatig	regelmatig	Reguliere arbeid	Regulier arbeid
35-49	5-8 jaar	E3-E4	vso niveau 9	egocentrisch	voortdurend	voortdurend	voortdurend	voortdurend	Beschutte arbeid	Beschutte arbeid
20-34	2-5 jaar		vso niveau 6	pragmatisch	intensief	intensief	intensief	intensief	Arbeidsmatige dagbesteding	Arbeidsmatige dagbesteding

4.7 Eindniveaus voor individuele leerlingen per leerroute en uitstroombestemming arbeid en dagbesteding vso De Windroos

Profiel	Leerroute	Arbeidsvaardigheden <i>De arbeidsvaardigheden worden inzichtelijk genaakt via de competentielijst arbeidsvaardigheden CAV</i>	Arbeidsvermogen <i>Op basis van criteria schattingsbesluit Wajong 2015</i>	Uitstroombestemming
Arbeid	Reguliere arbeid	Competentielijst: Normindicatoren 100% niveau 3, Indicatoren 70% > 3 Belastbaarheid: nog nader te bepalen	Voldoende: vergelijkbaar met 50% loonwaarde	Reguliere arbeid
Arbeid	Beschutte arbeid	Competentielijst: Normindicatoren 100% niveau 3, Indicatoren 70% > 3 Belastbaarheid: nog nader te bepalen	Weinig: met intensieve begeleiding/veel technische aanpassingen	Beschutte arbeid
Dagbesteding	Arbeidsmatige dagbesteding	Competentielijst: onder profiel arbeid	Geen of zeer onvoldoende	Arbeidsmatige dagbesteding

4.8 Leergebiedoverstijgende instroomcriteria leerroutes regulier onderwijs

Leerroute	Studiehouding/motivatie	Studievaardigheden	Sociaal-emotioneel
VWO	- Is intrinsiek gemotiveerd - Is taakgericht	- Kan met docent als coach zijn leerdoelen zelfstandig bereiken gedurende een periode	- Heeft coaching nodig bij samenwerkingsopdrachten

		- van 6 weken - Is in staat 40 minuten intensief een instructie te volgen - Kan huiswerk en leren van toetsen plannen voor een periode van 6 weken onder begeleiding van een docent	- Vindt contact en relatie met docent van ondergeschikt belang - Is in geringe mate gevoelig voor sociale druk en context
HAVO	- Heeft extrinsieke motivatie van docent nodig om intrinsieke motivatie aan te vullen - Is sterk taakgericht, waarbij het afhebben van het werk belangrijker is dan opgedane kennis	- Kan met aangeboden structuur van de docent zelfstandig zijn leerdoelen bereiken - Is in staat 20 minuten intensief een instructie te volgen - Kan huiswerk en leren van toetsen plannen op de korte termijn (maximaal een week)	- Heeft sturing nodig om te komen tot samenwerking - Werkt sterk voor de leraar - Komt voor de sociale contacten op school
VMBO TL	- Heeft extrinsieke motivatie van docent nodig om intrinsieke motivatie aan te vullen - Is sterk taakgericht, waarbij het afhebben van het werk belangrijker is dan opgedane kennis	- Kan met aangeboden structuur van de docent zelfstandig zijn leerdoelen bereiken - Is in staat 20 minuten intensief een instructie te volgen - Kan huiswerk en leren van toetsen plannen op de korte termijn (maximaal 2 tot 3 dagen)	- Samenwerking onder voorwaarde van begeleiding - Werkt sterk voor de leraar - Komt voor de sociale contacten op school
VMBO GT	- Heeft extrinsieke motivatie van docent nodig om intrinsieke motivatie aan te vullen - Is sterk taakgericht, waarbij het afhebben van het werk belangrijker is dan opgedane kennis	- Kan met aangeboden structuur van de docent zelfstandig zijn leerdoelen bereiken - Is in staat 20 minuten intensief een instructie te volgen - Kan huiswerk en leren van toetsen plannen op de korte termijn (maximaal 2 tot 3 dagen)	- Samenwerking onder voorwaarde van begeleiding - Werkt sterk voor de leraar - Komt voor de sociale contacten op school
VMBO KB	- Voor AVO-vakken afhankelijk van extrinsieke motivatie van de docent - Heeft succeservaringen nodig om tot verhoogde motivatie te komen	- Kan met aangeboden structuur van de docent zijn leerdoelen bereiken - Is in staat 10 minuten intensief een instructie te volgen - Beschikt over beperkte planningsvaardigheden	- Samenwerking onder voorwaarde van begeleiding - Koppelt leren aan de persoon van de leraar - Is gevoelig voor reacties van leeftijdsgenoten
VMBO BB	- Voor AVO-vakken afhankelijk van extrinsieke motivatie van de docent - Praktijklessen boeien meer dan theorie	- Kan met aangeboden structuur van de docent zijn leerdoelen bereiken - Is snel afgeleid en kan moeilijk naar 10 minuten instructie luisteren - Kan niet uit zichzelf planmatig leren	- Samenwerking onder voorwaarde van strakke begeleiding - Relatie met docent is van cruciaal belang voor het leren - Heeft baat bij weinig docenten en vakken

			- Wil een persoonlijke relatie met de docent - Wordt sterk beïnvloed door leeftijdsgenoten
--	--	--	---

4.8 Uitkomsten van de evaluatie van de leerresultaten en te ondernemen acties

Leerresultaten	Uitstroomprofiel	Leerroute	Leerlijn	Beschermende en belemmerende factoren	Integratief beeld
Volgens verwachting	voortzetten	voortzetten	voortzetten	handhaven	handhaven
Blijven op enkele gebieden achter in onderwijstraject			→ bijstellen leerlijn	actualiseren	actualiseren
Blijven op veel gebieden achter in onderwijstraject		→ bijstellen leerroute		actualiseren	actualiseren
Blijven op meeste gebieden achter in onderwijstraject	→ bijstellen uitstroomprofiel			actualiseren	actualiseren
Lopen op enkele gebieden voor in onderwijstraject			→ bijstellen leerlijn	actualiseren	actualiseren
Lopen op veel gebieden voor in onderwijstraject		→ bijstellen leerroute		actualiseren	actualiseren
Lopen op meeste gebieden voor in onderwijstraject	→ bijstellen uitstroomprofiel			actualiseren	actualiseren

Literatuur en bronnen

- Landelijk Doelgroepenmodel Lecso. Versie 5.0 2017
- Competentie lijn VOA RENN4 2015
- Concept waarderingskader 2017 sector (voortgezet) speciaal onderwijs, Inspectie van het Onderwijs, november 2015
- Duiden en doen, versie vso, Chris Struiksma, Utrecht, maart 2011
- Gebruik van toetsen VSO RENN4 2013

- Kenniskaart opbrengstgericht werken, APS
- Kerndoelen voortgezet speciaal onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, februari 2014
- Leervoorwaardentest LVT, Prof. dr. E.M Scholte en Prof. dr. J.D van der Ploeg, Bohn Stafleu van Loghum, Houten 2011
- MJB 2015-2019 'Excellent in speciaal talent' RENN4, Groningen 2015
- Normering CED leerlijn Leren leren VSO De Atlas, 2013-2014
- Normering CED leerlijn Leren leren De Monoliet, 2014-2015
- Opbrengstennotitie VSO De Atlas, Hoogeveen
- Opbrengstennotitie VSO RENN4 2013
- Referentiekader taal en rekenen, doorlopende leerlijnen, Enschede, oktober 2009
- Toets en registratieplanning De Atlas Assen, 2014-2015
- Toets en registratieplanning 2015-2016 Diamantcollege, Groningen
- Toetsgebruik in het voortgezet speciaal onderwijs 2013-2014, Inspectie van het Onderwijs
- Uitgangspunten Arbeidstoeileiding RENN4 Edunova juni 2015
- Werken met toets 0 t/m 1 Cito B.V., Arnhem 2014

Websites:

<https://www.amn.nl/onderwijs/vo-3/taal-en-rekenenvo/>
<https://www.cito.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/volgsysteem-vso>
<https://www.uitgeverij-deviant.nl/methodes/rekenen/rekenniveautest-rnt/>
<https://www.uitgeverij-deviant.nl/methodes/nederlands/taalniveautest-nederlands-tnt/>
<https://www.uitgeverij-deviant.nl/methode/engels/lla/>
http://www.cito.nl/onderwijs/voortgezet%20onderwijs/cito_volgsysteem_vo
<http://www.cotandocumentatie.nl/>
<https://kms.renn4.nl/SitePages/KMS.aspx>
<http://www.vanlodenstein.nl/media/96903/b8%20-%20leerlingkenmerken%20webversie.pdf>
<http://www.steunpunttaalenrekenenvo.nl/informatie/kaders-en-regels/referentiekader-taal-en-rekenen>

<https://doelgroepenmodel.lecso.nl/read/werken-met-landelijk-model-doelgroepen?submenu=14633>

<https://www.aurecool.nl/?Pagina=Aurecool>

Kwaliteitshandboek RENN4



December 2018

Inhoud

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

8.	Partners	62
8.1	Samenwerking	62
8.1.1	Samenwerkingspartners	62
8.2	Leveranciers	62
8.2.1	Kritische leveranciers	62
8.3	Samenwerking met kennispartners.....	63
8.3.1	Kennispartners	63
8.4	Relevante documentatie	63
9.	Resultaten.....	64
9.1	Interne audits	64
9.2	Schoolbezoek door College van Bestuur	64
9.3	Kwaliteitsmeting.....	64
9.4	Opbrengsten onderwijs	64
9.5	Tevredenheidsonderzoek	64
9.6	Risico inventarisatie en – evaluatie	64
9.7	Managementrapportage	64
9.8	Directiebeoordeling.....	65
9.9	Corrigerende en preventieve maatregelen	65
9.10	Relevante documentatie.....	65

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 thuis nabij onderwijs de voorkeur; in ieder geval voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

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

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

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

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

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

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

3.3.2 Visie in relatie tot samenwerking

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

3.4 Doelen

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

3.5 Relevante documentatie

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

4. Koers

4.1 Kwaliteitsbeleid

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

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

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

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

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

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

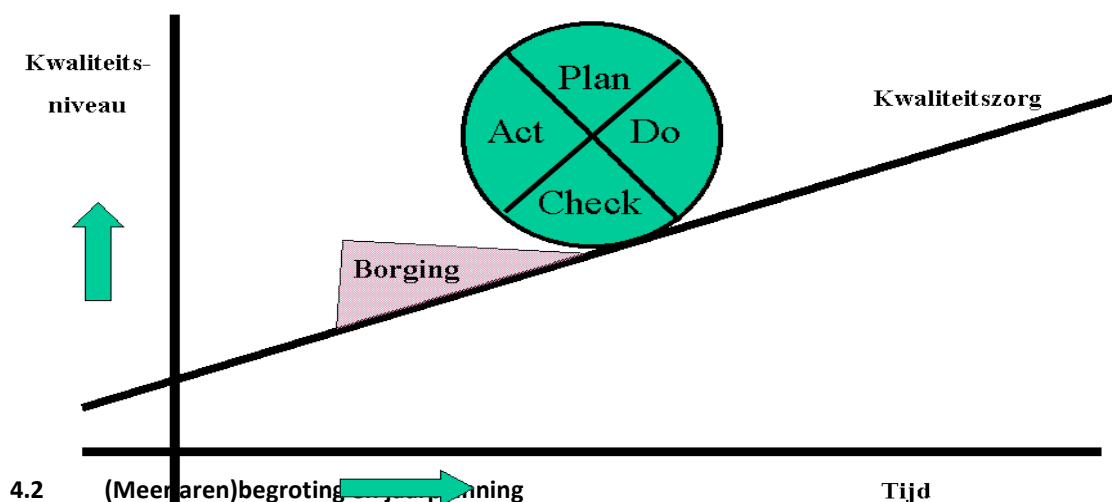
Op basis van de resultaten van de systeembeoordeling stelt het College van Bestuur de noodzaak tot het handhaven of wijzigen van het kwaliteitsbeleid vast en bepaalt de kwaliteitsdoelstellingen voor de komende periode.

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

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

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

Het bovenstaande wordt schematisch in onderstaand figuur weergegeven.



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

4.3 Planning en control cyclus

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

4.3.1 Maandelijkse 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.

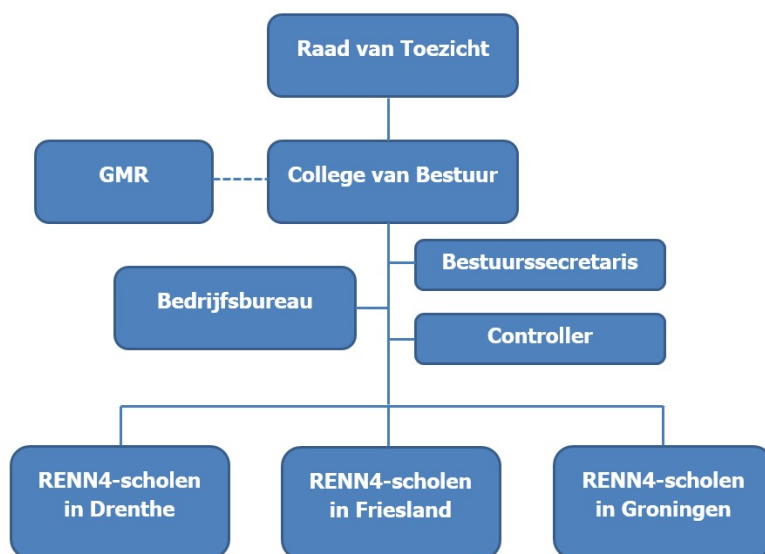
4.7 Relevante documentatie

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

5.9 Overlegstructuur

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

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

5.10 Communicatie

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

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

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

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

De opsomming is niet limitatief.

5.11 Opbouw van het kwaliteitssysteem

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

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

5.11.1 Processen en procedures

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

5.11.2 Beheer kwaliteitshandboek en kwaliteitssysteem

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

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

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

5.11.3 Infrastructuur

De infrastructuur binnen RENN4 maakt een belangrijk onderdeel uit van de organisatie. Als onderdeel van het onderwijs wordt veel gewerkt met digitale hulpmiddelen, er is een digitaal leerlingvolgsysteem, maar ook gebouwen, machines, speeltoestellen etc. moeten aan (veiligheids- en Arbo-) eisen voldoen. Er wordt op een aantal locaties gewerkt met tablets voor leerlingen om zowel spelling, begrijpend lezen als rekenen op een andere manier vorm te geven en te onderzoeken of de leerresultaten zodanig zijn dat het gebruik van tablets kan worden uitgebreid binnen RENN4.

Onderhoud en beheer van de infrastructuur wordt gecoördineerd vanuit het bedrijfsbureau. Verschillende afdelingen (o.a. HRM, ICT, Facilitair) zijn hiervoor verantwoordelijk. Onderhoud van ICT is in handen van een externe partner van RENN4, Unilogic

5.12 Relevante documentatie

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

6. Kernproces

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

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

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

6.1 Onderwijs

6.1.1 Aanmelding en plaatsing

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

6.1.2 Onderwijs

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

6.1.3 Raakvlak onderwijs en zorg

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

6.1.4 Professioneel handelen leerkracht

Alle leerkrachten binnen RENN4 worden geacht professioneel te handelen in hun lesgeven aan deze leerlingen die extra 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 indienstreding bekend gemaakt met het beleid, het kwaliteitsbeleid, de werkafspraken en de organisatie van RENN4. De introductie van nieuwe medewerkers en vrijwilligers geschiedt onder verantwoordelijkheid van de leidinggevende. De voor de introductie benodigde afspraken zijn vastgelegd.

7.2 Scholing en deskundigheidsbevordering

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

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

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

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

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

7.3 Arbobeleid

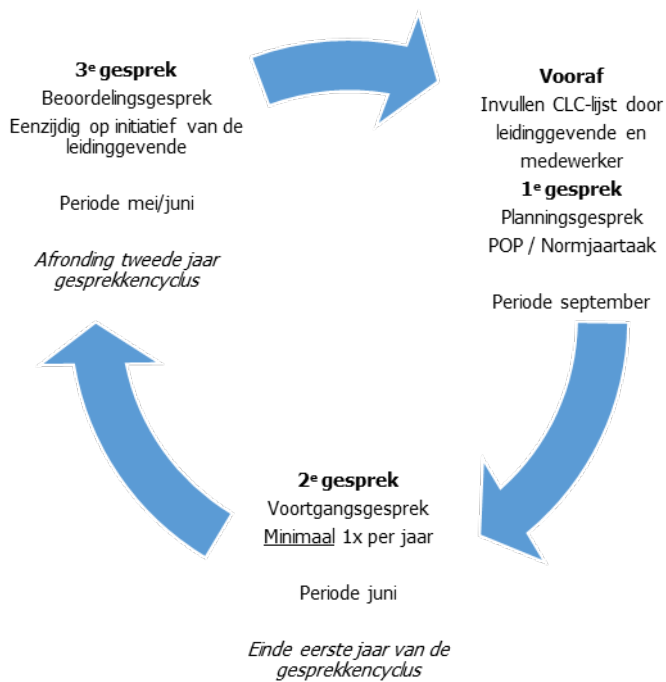
In 2018 is het Arbo- en verzuimbeleid opnieuw onder de aandacht gebracht en is er veel ingezet op preventie. Alle provinciedirecteuren en teamleiders zijn geschoold in het voeren van verzuimgesprekken, er is een verzuimprotocol opgesteld en jaarlijks wordt tweemaal een trendanalyse opgesteld door de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

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

7.4 Beoordeling

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

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



7.5 Mobiliteit

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

7.6 Tevredenheidsonderzoek onder medewerkers

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

7.7 Exitgesprekken

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

7.8 Relevante documentatie

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

8. Partners

8.1 Samenwerking

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

8.1.1 Samenwerkingspartners

De huidige samenwerkingspartners van RENN4 zijn:

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

8.2 Leveranciers

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

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

8.2.1 Kritische leveranciers

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

8.3 Samenwerking met kennispartners

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

8.3.1 Kennispartners

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

8.4 Relevante documentatie

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

9. Resultaten

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

9.1 Interne audits

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

9.2 Schoolbezoek door College van Bestuur

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

9.3 Kwaliteitsmeting

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

9.4 Opbrengsten onderwijs

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

9.5 Tevredenheidsonderzoek

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

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

9.6 Risico inventarisatie en – evaluatie

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

9.7 Managementrapportage

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

9.8 Directiebeoordeling

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

9.9 Corrigerende en preventieve maatregelen

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

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

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

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

9.10 Relevante documentatie

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