

Schoolplan 2015-2019

VSO De Stroom

Dordrecht



de stroom

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	10
3.3 Levensbeschouwing	10
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
3.8 Taal mondeling en taal schriftelijk	15
3.9 Rekenen dagbesteding	16
3.10 Mens natuur en techniek	16
3.11 ICT	16
3.12 Culturele oriëntatie en creatieve expressie	17
3.13 Bewegingsonderwijs	17
3.14 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.15 Het lesgeven: Pedagogisch Klimaat	18
3.16 Het lesgeven: Didactisch handelen	18
3.17 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	19
3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement	19
3.19 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	20
3.20 De zorg voor leerlingen: Afstemming	20
3.21 Talentontwikkeling	21
3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	22
4 Personeelsbeleid	23
4.1 Integraal Personeelsbeleid	23
4.2 De organisatorische doelen van de school	23
4.3 De schoolleiding	24
4.4 Beroepshouding	25
4.5 Professionele cultuur	25
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	25
4.7 Werving en selectie	25
4.8 Introductie en begeleiding	26
4.9 Taakbeleid	26
4.10 Collegiale consultatie	26

4.11 Klassenbezoek	26
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	26
4.13 Het bekwaamheidsdossier	26
4.14 Intervisie	27
4.15 Gesprekkencyclus	27
4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	27
4.17 Teambuilding	28
4.18 Verzuimbeleid	28
4.19 Mobiliteitsbeleid	28
5 Organisatie en beleid	30
5.1 Organisatiestructuur	30
5.2 Groeperingsvormen	30
5.3 Schoolklimaat	30
5.4 Veiligheid	31
5.5 ARBO-beleid	31
5.6 Communicatie	31
5.7 Contacten met ouders	32
6 Financieel beleid	33
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2 Interne geldstromen	33
6.3 Externe geldstromen	33
6.4 Sponsoring	33
6.5 Begrotingen	34
7 Zorg voor kwaliteit	35
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	35
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	35
7.3 Wet- en regelgeving	35
7.4 Strategisch beleid	36
7.5 Inspectiebezoeken	36
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	37
7.7 Vragenlijst Leraren	38
7.8 Het evaluatieplan 2015-2019	38
7.9 Planning vragenlijsten	40
8 Verbeterpunten 2015-2019	41
9 Meerjarenplanning 2015-2016	43
10 Meerjarenplanning 2016-2017	44
11 Meerjarenplanning 2017-2018	45
12 Meerjarenplanning 2018-2019	46
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	47
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	48

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de SPON en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

Bijlagen

1. Strategische koers Spon

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan bevoegd gezag en de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar vaststellen. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).



Ons schoolplan is een rompplan. In de diverse pagina's zijn beleidsstukken opgenomen deze zijn te vinden in de bijlagen.

zie: Bijlagen schoolplan 2015-2019

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Speciaal onderwijs Drechtsteden e.o
Bestuurder:	Dhr. J.Bijlstra
Adres + nr.:	Noordersingel 1
Postcode + plaats:	3351 ED Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6449734
E-mail adres:	info@spon.nu
Website adres:	www.spon.nu

Gegevens van de school	
Naam school:	De Stroom
Directeur:	Mw. I.Donkervoort
Adres + nr.:	Reeweg zuid 22
Postcode + plaats:	3317 NH Dordrecht
Telefoonnummer:	078-6186923
E-mail adres:	info@destroomvso.nl
Website adres:	www.stroom.spon.nu
Facebook:	https://www.facebook.com/stroomvso

2.2 Kenmerken van het personeel

De personeel van de Stroom bestaat uit 21 deskundig en betrokken medewerkers. De dagelijkse leiding van De Stroom is in handen van een directeur met integrale verantwoordelijkheid. Bij afwezigheid wordt de directeur waargenomen door de leraren LC. Het managementteam van de school wordt gevormd door de directie, twee leraren LC en de intern begeleider voor zaken omtrent leerlingenzorg. Het personeel bestaat uit onderwijsgevend en onderwijs ondersteunend personeel en bestaat voornamelijk uit vrouwen die merendeel in deeltijd werkzaam zijn. De leerkrachten hebben allemaal een onderwijsbevoegdheid(PA, PABO, Klos) en de master SEN of een gelijkwaardige opleiding, de onderwijsassistentes hebben een relevante MBO opleiding .

Daarnaast worden er een aantal personeelsleden ingehuurd:

- Stagebegeleider voor twee dagen per week.
- Conciërge voor de gehele week.
- Schoolmaatschappelijk werk voor een halve dag per week.
- Testassistent afhankelijk van het aantal her-indicaties en onderzoeken.
- Begeleider interne stages voor 1 dag per week

Schoonmaak van de school wordt uitbesteed aan een schoonmaakbedrijf.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2014).

Per 1-9-2014	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	0		0
Totaal	20	2	22

Per 1-9-2014	Vrouw	Man	Totaal
25 tot 35 jaar	3		3
35 tot 45 jaar	5		5
45 tot 55 jaar	9		9
55 tot 65 jaar	3	2	5
65+			
Totaal	20	2	22

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 64 leerlingen(01-10-2014) in de leeftijd van 12 tot 20 jaar. We plaatsen leerlingen op De Stroom met een verstandelijke beperking en beperkingen die voortvloeien uit de verstandelijke beperking. De school heeft te maken met sociaal-emotionele problematiek (m.n. de acceptatie van de beperking, het gebrek aan zelfvertrouwen, slecht zelfbeeld, faalangst en gedragsproblematiek). In het lesprogramma komt dit aspect daarom structureel aan bod.

Onze leerlingen leren door doen, ervaringsgericht door middel van een praktisch aanbod. We leren onze leerlingen wat ze zelf kunnen doen en welke hulp ze nodig hebben om succes te hebben. We betrekken de leerling in betekenisvolle situaties: situaties met anderen die zijn gericht op het gebruik van vaardigheden en gedrag voor nu en in de toekomst.

We staan open om voor elke individuele leerling de mogelijkheden te bekijken. Observatieplaatsen kunnen hier uitkomst in bieden. We zullen daarbij goed kijken naar de match en de veiligheid binnen de doelgroep die de school bezoekt.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De leerlingen die onze school bezoeken komen uit de regio. De leerlingen komen zelf naar school, hetzij met begeleid vervoer of door zelfstandig te reizen. Dit houdt in dat we de ouders niet dagelijks zien. Er is vlak bij de school een bushalte. Het grootste deel van de leerlingen woont bij de ouders/verzorgers thuis. Onze ouders zijn afkomstig uit diverse culturen. Wij doen ons best om de ouders te betrekken bij het onderwijs, samen bereiken we meer.

In het hoofdstuk contacten met ouders zijn onze ambities beschreven.

Onze schoolgebouw dateert van 1979, maar is in het schooljaar 2008-2009 grondig verbouwd. De school staat aan de rand van een zogeheten Vogelaarwijk en aan de rand van een nieuwbouwwijk met koopwoningen. In de omgeving zijn veel voorzieningen te vinden, zoals een ziekenhuis, park, volkstuinten, winkelcentrum en diverse bedrijven.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Team dat zich optimaal inzet	* Naast lesgevende taak is er veel moeten en willen
* Goed onderhouden (net) schoolgebouw	* Beperkte middelen, je moet creatief zijn
* Team staat open voor nieuwe ontwikkelingen	* Communicatie, geven en ontvangen van feedback
* Kleine school met een veilig klimaat	* Er wordt te weinig gebruik gemaakt van elkaars talenten

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Verder specialiseren, uitbreiden doelgroep	* Steeds verregaande verantwoording
* Samenwerken met diverse instanties	* Communicatie, gevaar voor eilandcultuur
* Kennis en talenten van teamleden benutten	* Veranderende wetgeving, WMO en participatie wet en Passend onderwijs
* Open en eerlijk tegen elkaar zijn	* Leerlingaantal

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Invoering passend onderwijs
5. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren, het leraren register
7. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen, ISO certificering
8. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster VO, Scholen op de kaart)
9. De wet kwaliteit VSO (OPP, getuigschrift, nazorgdocument/overeenkomst)
10. Veranderingen in de zorg: wet langdurige zorg en de nieuwe jeugdwet
11. Participatiewet
12. Bevorderen van een veilig schoolklimaat (preventie) door structurele anti-pestaanpak
13. Betrokkenheid ouders en handelings- bewaamde leerlingen

Bijlagen

1. OPP
2. Document nazorg
3. Getuigschrift

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een algemeen bijzonder neutrale school voor voortgezet speciaal onderwijs, vallend onder de Wet op de Expertisecentra (WEC), voor leerlingen in de leeftijd van 12 t/m 20 jaar.

Wij zijn van mening dat iedere jongere een volwaardige plaats in de maatschappij verdient, met recht op leren, wonen, werken en vrije tijd. Ieder mens heeft recht op onderwijs om dat te bereiken. Wij geven onderwijs en begeleiding aan leerlingen met een specifiek onderwijs- en ondersteuningsvraag. Passend onderwijs is een belangrijk en leidend uitgangspunt.

We willen bereiken dat de leerlingen aan het eind van hun schoolloopbaan over voldoende, bij hen passende mogelijkheden en vaardigheden beschikken om te kunnen wonen, werken en leven(vrije tijdsbesteding). We bereiden onze leerlingen voor op de toekomst die zich richt op wonen, werken/dagbesteding en vrijetijdsbesteding, maar vergeten daarbij niet te kijken naar het nu.

Slogan en kernwaarden

Slogan van SPON:

"De specialist in passend onderwijs"

Slogan van de Stroom:

"Iedere leerling op de goede plek"

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school werken gekwalificeerde medewerkers (wet BIO)
- Op onze school gaan we uit van mogelijkheden
- Op onze school is elke leerling uniek
- Op onze school zijn we blij met ontwikkeling in eigen tempo leerling
- Op onze school is structuur in organisatie en regels
- Op onze school betrekken we ouders, leerlingen bij het onderwijs (ouders als partners)
- Op onze school werken we samen met ketenpartners
- Op onze school creëren we een vertrouwd en veilig klimaat

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een teamvergadering
- Missie en visie worden zichtbaar door deze steeds te betrekken bij de te bespreken beleidsterreinen
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

- Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
- Op onze school is er sprake van passend onderwijs
- Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
- Op onze school wordt opbrengstgericht en handelingsgericht gewerkt
- Ons onderwijs is gericht op toeleiding naar bij de leerling passende uitstroom en houdt rekening met de wettelijke kaders
- Onze school is een veilige en stimulerende leeromgeving
- Op onze school zetten we ons met elkaar in om het maximale te bewerkstelligen

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin de leerling zich gekend weet. Daarbij wordt een drietal uitgangspunten gehanteerd:

- Maatwerk: op basis van opbrengst- en handelingsgericht werken binnen de specifieke leerroutes. Elke leerling heeft zijn eigen OPP
- Veilige leeromgeving: respect, ruimte, inspiratie, acceptatie en erkenning biedend pedagogisch klimaat
- Verbinding met zorg: indien nodig aangevuld met externe expertise

Visie op leren

Leerlingen leren doordat hun nieuwsgierigheid gewekt wordt door aanbod vanuit de medewerker. De school biedt leerlingen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven en op meerdere plekken binnen of buiten de school. De instructie lessen worden gegeven op basis van het passend lesmodel.

- We streven ernaar dat de leerling tot een zo zelfstandig mogelijk, bij hem passend, niveau kan komen
- Leren vanuit relatie medewerker leerling
- Leren vanuit je intrinsieke motivatie
- Leren vanuit een betekenisvolle en uitdagende leeromgeving
- Leren vanuit de leerstijl van de leerling

Dit betekent voor de **leerlingen**:

- leerling mag zichzelf zijn
- leerling heeft een actieve werkhouding
- er wordt structuur geboden
- leerling voelt zich gesteund
- leerling krijgt de kans succes ervaringen op te doen en daardoor het zelfvertrouwen vergroten

Dit betekent voor de **medewerkers**:

- dat ze voorbeeld gedrag tonen
- dat ze actief bezig zijn met het implementeren van regels en afspraken
- creëren van een veilige en uitdagende sfeervolle leeromgeving
- afstemmen met collega's (intern en extern) en ouders/leerlingen
- verdiepen in de manier van leren van de leerling (leerstijl)
- rekening houden met handicaps en beperkingen
- dat ze in staat zijn te differentiëren in de lessen
- dat ze op de hoogte zijn van de beschikbare materialen en middelen en volgen de nieuwste ontwikkelingen

Dit betekent voor de **ouders**:

- dat ze actief betrokken worden bij de ontwikkeling van hun kind
- dat ze de missie herkennen in de dagelijkse praktijk
- dat ze goed geïnformeerd worden door de school over de dagelijkse praktijk
- dat hun medewerking op prijs wordt gesteld

Bijlagen

1. Passend lesmodel

3.3 Levensbeschouwing

Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een school op algemene grondslag. Dit betekent dat het onderwijs uitgaat van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. Ouders, leerlingen en teamleden met verschillende godsdiensten en uiteenlopende levensovertuigingen kunnen elkaar dagelijks in de school ontmoeten met respect voor de levens- en maatschappijbeschouwing van de ander. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in

het onderwijs.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen en teamleden op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Medewerkers handelen conform de identiteit van de school en dragen deze uit
2. Medewerkers tonen begrip en respect voor elkaar en elkaars levensbeschouwing
3. Er is binnen de vakken levensbeschouwing, burgerschap, sociale vaardigheidstraining en wereldoriëntatie aandacht voor uit de uitwerking van boven genoemde visie
4. We besteden aandacht aan vieringen die van belang zijn voor onze leerlingenpopulatie
5. Medewerkers en leerlingen gaan met elkaar om op basis van gelijkwaardigheid
6. De medewerkers besteden aandacht aan kennis van religieuze stromingen
7. Leerlingen en ouders onderschrijven de gedragsregels van de school
8. De school staat open voor leerlingen van alle geloofsovertuigingen;
9. De school- en klassenregels zijn leidend in de omgang met elkaar
10. De identiteit van de school staat omschreven in de schoolgids;
11. Teamleden handelen conform de gedragscode van SPON (zie hiervoor www.spon.nu)
12. De identiteit is zichtbaar in de schoolcultuur
13. De leerlingen hebben inbreng m.b.t. de inhoud van levensbeschouwelijke identiteit
14. Teamleden tonen respect voor de levensbeschouwelijke diversiteit in de samenleving

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2011-2012 - Levensbeschouwelijke identiteit	3,37

Verbeterpunt	Prioriteit
Ambities met het team formuleren	gemiddeld

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. In ons onderwijs besteden we extra aandacht aan weerbaarheid, de acceptatie van de beperking en het assertief leren omgaan met hulpverlening en begeleiders. Leerlingen moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hun heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps (leerling) bespreking besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. Onze school heeft een aanbod van middelen en subdoelen opgedeeld in leeftijdsgroepen.
3. Onze school hanteert de leerlijn sociale competentie groep overstijgend.
4. Onze school hanteert interventieprogramma's als doelen op individueel en/of groepsniveau niet behaald worden.
5. Onze lessen sociale vaardigheden zijn functioneel gemaakt zodat deze een directe herkenning hebben bij het aanleren van goed burgerschap.
6. We hebben een veilige school waarin leerlingen kunnen kennismaken, experimenteren en oefenen met bij hun passende gedragsvormen.
7. Onze school heeft beleid omschreven mbt. Ik & jij lessen

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Kwaliteitskaart samenstellen die voldoet aan de wettelijk eisen.	hoog

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

De school is een belangrijk onderdeel van de maatschappij en wij hebben als taak dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot goede burgers in deze maatschappij. Onder goede burgers verstaan wij evenwichtige, fatsoenlijke, democratisch burgers die kunnen participeren in onze samenleving. Ons pedagogisch handelen tot burgerschap en sociale integratie is gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen tot evenwichtige, fatsoenlijke, democratische en coöperatieve burgers. Hierbij houden we rekening met de kenmerken en culturele achtergrond van onze leerlingen en ouders. Burgerschap en sociale integratie is geen vak apart, maar is ingebed in ons onderwijsaanbod.

Wij realiseren ons dat we als onderwijs slechts een deel zijn van de totale leefomgeving van de jongeren. Een goede samenwerking met gezin en omgeving van de jongeren is dan ook een belangrijke voorwaarde om tot een juiste hulpverlening te kunnen komen.

Het afstemmen van wensen en behoeften vanuit de omgeving geven wij nadrukkelijk een plek in ons onderwijs. Het in gesprek blijven met de omgeving is bedoeld als voorbeeldgedrag voor de leerlingen. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De leerling leert over overeenkomsten en verschillen tussen mensen en groepen van mensen in levensbeschouwing, opvattingen en leefwijzen.
2. De leerling leert een mening te geven bij beslissingen in de klas en in de school.
3. De leerling respecteert de mening van een ander
3. De school heeft een actieve leerlingraad
4. De medewerkers hebben een voorbeeldfunctie
5. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
6. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
7. Vanuit respect en gezamenlijke verantwoordelijkheid gaan we relatie aan met het netwerk van leerlingen
8. We voeden leerlingen op tot het leren omgaan met hun beperking zodat ze voor zichzelf verantwoorde keuzes kunnen maken

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2011-2012 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,03

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

De school beschrijft van elke leerling het instroomniveau. Deze gegevens leveren een leerrendementsverwachting. Voor uitgebreide informatie over de leerroutes op de Stroom verwijzen we u naar het document Leerroutes De Stroom.

Op onze school kennen we 2 uitstroombrofielen, arbeidsmarkt en dagbesteding. Hiervoor zijn vier leerroutes uitgezet met leerstof verdeelt over leerjaren om de uitstroom te bereiken.

De vier leerroutes zijn:

1. arbeidsmarkt aangepaste werkomgeving
2. arbeidsgerichte dagbesteding

3. taak- of activiteiten gerichte dagbesteding

4. belevingsgerichte dagbesteding

De Stroom richt zijn onderwijs op de gebieden wonen, werken, vrije tijd en burgerschap.

Naast vak leergebieden zijn er vakoverstijgende leergebieden in het aanbod opgenomen.

Twee maal per wordt er in de groepsbespreking gereflecteerd op het behalen van de doelen in de groepen. Het onderwijsaanbod dient te worden aangepast als doelen niet bereikt worden. Hierbij wordt de norm gehanteerd dat 75 % van de leerlingen de omschreven doelen behaald moet hebben.

Minimaal twee keer per jaar wordt er in Parnassys genoteerd of de doelen behaald zijn voor de leerling, zit de leerling nog op de leerrendementsverwachting. Ook hier is de norm dat 75 % van de bepaalde doelen, passend bij het niveau van de leerling, behaald moeten zijn. Het ontwikkelperspectief bepaald hierbij in welk tempo en welke subdoelen behaald moeten worden door de leerling.

Groepen en leerlingen die de doelen niet behalen worden betrokken in een nadere analyse onder verantwoordelijkheid van orthopedagoog, intern begeleider en directie om hulpplannen op te stellen het onderwijs te verbeteren.

In de groepen worden zoveel mogelijk leerlingen geplaatst met een aansluitend niveau. In het lesaanbod worden de instructielessen zoveel mogelijk aan eenzelfde of aansluitende niveau groep gegeven. Bij toepassingslessen werken de leerlingen aan een individuele doel of werkt de groep aan een door allen te behalen subdoel.

Op onze school gebruiken we eigentijdse materialen, middelen en methodieken die passen bij de leerlijnen ZML VSO 2012. Hiermee wordt toegewerkt naar het bereiken van het uitstroomniveau van de leerling.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode onafhankelijke- en methodegebonden toetsen. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Onze school gebruikt eigentijdse materialen, middelen en methodieken die aansluiten bij de gestelde doelen van de leerlijnen ZML VSO 2012
2. We beschikken over een overzicht van aanschaf en vervanging van methode/materialen/middelen en toetsinstrumenten.
3. Onze school gebruikt gestandaardiseerde toetsen en methode gebonden toetsen.
- 4 Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
- 5 Er is in de school sprake van een doorgaande lijn ten aanzien van het leerstofaanbod.
- 6 Het onderwijs is gericht op de toekomst van de leerling, het uitstroomprofiel
- 7 Wij controleren regelmatig of het aanbod en de verwachting nog overeenkomt
- 8 Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op de vervolgvoorziening

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,75
Quickscan 2011-2012 - Leerstof Aanbod	3,28

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.	hoog

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodieken	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal/mondeling en schriftelijk	Speciale leesbegeleiding	Cito-toetsen Luisteren Cito woordenschat	
	Stap voor Stap	methode gebonden toetsen	
	NT 74		2016
	Hoogvliegers zml		
	Leespraat		
	Signaal lezen		
	Taal zakboek		
	Ambrasoft		
Technisch lezen	Speciale leesbegeleiding	DMT	
	Stap voor Stap	AVI	
Begrijpend lezen	Mini informatie	Cito-toetsen voor speciale leerlingen Begrijpend lezen	
	Kidsweek		
	Stapsgewijs	methode gebonden toetsen	
	Werkportfolio	methode gebonden toetsen	
Spelling	zelfstandig spellen	PI dictee	
Schrijven	Hoogvliegers schrijfboek		
Rekenen dagbesteding	Rekenboog	Cito-toetsen voor speciale leerlingen Rekenen en Wiskunde	
	Remelka	methode gebonden toetsen	
	Ambrasoft		
Mens natuur en techniek	Stapsgewijs	methode gebonden toetsen	
	werkportfolio	methode gebonden toetsen	
	Schooltv		
Mens en maatschappij	Nieuwsbegrip		

Vak	Methodieken	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Kidsweek		
	Tof		
	CPstarten/burgerschap		
	Methodekisten Stras		
	Media wijsheid		
Leergebied overstijgend		methode gebonden toetsen	
Vorbereiding dagbesteding en arbeid	Stapsgewijs		
	werkportfolio		
	praktische vaardigheden in beeld		
	Zedemo		
Culturele oriëntatie en creatieve expressie	1-2-3 zing		
Bewegen en sport	integratie sport en spel van NSGK		
	Bewegingsonderwijs principes		
Leren functioneren in sociale situaties	Stip/Sova/Durf je wel	methode gebonden toetsen/volglijsten	

3.8 Taal mondeling en taal schriftelijk

Mondelinge taal en schriftelijke taal wij voor onze leerlingen een heel belangrijk onderdeel van het onderwijsaanbod. We leren onze leerlingen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Je hebt taal immers nodig om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij. Taal willen wij zien in de breedste zin namelijk als communicatie. Er wordt gewerkt aan totale communicatie. Dit kan door lezen, geschreven symbolen kunnen lezen en door gebruik te leren maken van gespecialiseerde communicatie vormen (taal zakboek). Logopedie wordt in een aantal groepen op groepsniveau gegeven en er is ruimte voor individuele logopedie indien nodig. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De commissie van begeleiding brengt bij start van ieder leerling in kaart het niveau van communiceren op de leerlijn TM en TS
2. De commissie van begeleiding bepaalt, bij start OPP, voor welke leerling er een communicatie profiel opgesteld moet worden
3. De logopediste krijgt tijd en ruimte om bij de school van herkomst informatie te krijgen voor het opstellen van het communicatie profiel
4. De logopedist en leerkracht maken tijd en ruimte om in de eerste 4 weken de leerling te observeren en het communicatie profiel compleet te maken
5. Taal wordt gegeven op basis van de leerlijnen mondelinge en schriftelijke taal, VSO ZML 2012
6. Medewerkers hanteren de communicatievorm die het beste bij de leerling past en differentiëren in de les
7. De tijd die besteed wordt aan TM en TS is vastgelegd in de leerroutes
8. Medewerkers ondersteunen en scholen elkaar in het leren hanteren van communicatievormen
9. Er is ruimte voor groeps- en individuele logopedie en criteria zijn hiervoor vastgelegd
10. Taal wordt visueel ondersteund: dagritme, verwijzers, leerlingroosters, stappenplannen enz
11. Binnen de school zijn er afspraken over het gebruik van picto's en ondersteunende gebaren
12. Op het gebied van communicatie werken we samen met ouders/verzorgers
13. De school beschikt over een leerling bibliotheek

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
quicksan 2014 - Taalleesonderwijs	3,40

Bijlagen

1. Communicatie profiel

3.9 Rekenen dagbesteding

Rekenen vinden we een belangrijk vak. Het functioneel gebruik kunnen maken van reken vaardigheden vergroot de zelfredzaamheid van onze leerlingen. Naast het expliciet instructie bieden op nieuw te leren vaardigheden is er structureel tijd ingepland om het geleerde in te slijpen. Grote aandacht besteden we aan het toepassen van de geleerde vaardigheid in een andere situatie. Lessen worden zowel in de groeps- als in de praktijklokalen aangeboden. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Het leerstofaanbod Rekenen is dekkend voor de kerndoelen
2. De school heeft voldoende tijd ingeroosterd voor Rekenen
3. Het didactisch handelen m.b.t. Rekenen is van goede kwaliteit
4. De leraren creëren uitdagende reken situaties tijdens de praktijklessen
5. De leraren leren de leerlingen strategieën aan
6. De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
7. De school zet genormeerde toetsen in om de vorderingen te bepalen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Qscan 2012-2013 - Rekenen en Wiskunde	3,30

3.10 Mens natuur en techniek

Mens natuur en techniek(MNT) vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wij werken aan de doelen uit de leerlijn MNT. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op: gezonde voeding, hygiëne, het menselijk lichaam, natuur en milieu, technische toepassingen gericht op de zelfredzaamheid. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. MNT wordt gegeven volgens de leerlijn VSO ZML 2012 MNT
2. Wij beschikken over diverse moderne methode en middelen
3. Wij beschikken over diverse praktijklokalen zoals, keuken, woonhuis, techniek en schooltuin
4. Wij reserveren budget om de inrichting van de praktijklokalen up to date te houden
5. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van MNT
6. Bij MNT zorgen we voor transfer naar praktische situaties in en om de school

Beoordeling

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

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De medewerkers maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De medewerkers zetten ICT in bij reken- taallessen

3. De medewerkers laten de leerlingen gebruik maken van tablets
4. Op onze school zien we ICT niet alleen als apart vak, maar ook als hulpmiddel bij de vakken
5. De medewerkers beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
7. We beschikken over een ICT werkgroep

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	3,03
Quickscan 2014-2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	3,01

3.12 Culturele oriëntatie en creatieve expressie

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Een keer per schooljaar werken we met de gehele school aan een gekozen thema. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Wij geven les volgens de leerlijn culturele oriëntatie en creatieve expressie
2. Wij beschikken over passende materialen en middelen

Beoordeling

De ambities worden jaarlijks geëvalueerd door de taakgroep.

Verbeterpunt	Prioriteit
Team actief betrekken bij de evaluatie	gemiddeld

3.13 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan bewegen. We vinden het vak bewegingsonderwijs belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd bewegingslokaal
2. Wij besteden voldoende tijd aan bewegingsonderwijs
3. Wij beschikken over een vakdocent bewegingsonderwijs
4. Wij beschikken over en gebruiken de leerlijn bewegingsonderwijs VSO ZML 2012
5. De taakgroep sport organiseert diverse groepsoverstijgende sport activiteiten

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar geëvalueerd door de taakgroep.

Verbeterpunt	Prioriteit
De taakgroep sport organiseert voor leerlingen die niet actief kunnen deelnemen aan de activiteit een vervangend programma.	hoog

3.14 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we te bereiken dat alle leerlingen doelen haalt die bij zijn ontwikkelperspectief past. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De leraren zorgen ervoor dat de materialen goed bereikbaar zijn

2. De leraren werken aan de hand van een weekrooster
3. De leraren zorgen voor vlotte lesovergangen, zodat de leerlingen niet te lang hoeven te wachten
4. De leraren maken het lesrooster(dagplanning) zichtbaar
5. De leraren werken vanuit een dagvoorbereiding
6. De leraren grijpen snel in als leerlingen niet goed meedoen
7. De leraren verhelderen wat de leerlingen moeten doen als ze klaar zijn met hun werk

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
quicksan 2014 - Leer Tijd	3,52
Quicksan OA 2014-2015 - Leer Tijd	3,40
Quicksan 2014-2015 - Leer Tijd	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	gemiddeld

3.15 Het lesgeven: Pedagogisch Klimaat

Onze medewerkers zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Medewerkers creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende medewerker, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De medewerkers zorgen voor een ordelijke, veilige en motiverende leeromgeving
2. De medewerkers gaan op een respectvolle wijze met de leerlingen om
3. De medewerkers geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht
4. De medewerkers zorgen ervoor dat leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan
5. De medewerkers bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen
6. De medewerkers zorgen voor structuur in de groepen
7. De medewerkers zorgen voor een uitdagende leeromgeving
8. De medewerkers stemmen hun pedagogisch handelen af op de onderwijsbehoefte van de leerlingen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quicksan OA 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,78
Quicksan 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,72

3.16 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de medewerkers op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De medewerkers zorgen voor een heldere opbouw en goede structuur in de onderwijsactiviteiten
2. De medewerkers differentiëren bij de instructie en de verwerking op de onderwijsbehoefte van de leerling
3. De medewerkers realiseren een productieve werksfeer
4. De medewerkers leggen duidelijk uit

5. De medewerkers gaan indien mogelijk na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen
6. De medewerkers geven indien mogelijk de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces
7. De medewerkers bewerkstelligen dat de leerlingen bij de onderwijsactiviteiten betrokken zijn
8. De medewerkers ondersteunen door didactisch handelen het leren van de leerlingen
9. De medewerkers passen verschillende en/of individuele werkvormen toe.
10. De medewerkers dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving
11. De medewerkers volgen de vorderingen en ontwikkeling van hun leerlingen.
12. De medewerkers bereiden de lessen goed voor
13. De medewerkers gaan uit van het positieve van de leerling
14. De medewerkers zorgen ervoor dat alles goed verloopt(organisatie)

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,20
Qscan 2012-2013 - Didactisch Handelen	3,38
Quickscan OA 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,42
Quickscan 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,54

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.	gemiddeld

3.17 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,57
Quickscan 2014-2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,44

3.18 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines

3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Ambities formuleren met het team en opnemen in Qscan	gemiddeld

3.19 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

Op onze school werken we opbrengst en handelingsgericht, planmatig en cyclisch op leerling-, groeps- en schoolniveau. We verzamelen gegevens, analyseren deze gegevens en vertalen de analyses, wat betekent dit voor je les, je instructie, je differentiatie. Vervolgens zetten we dit om in activiteiten, voeren uit en evalueren. Dit is uitgebreid beschreven in het document: Cyclisch handelings- en opbrengst gericht werken op de Stroom.(in bijlage)

Voor de leerlingen die extra zorg behoeven wordt middels een zorgplan een indicatie voor zorg in onderwijs aangevraagd.

We proberen een school te zijn die een lage drempel heeft. Is er sprake van een probleem of een vraag dan staat de school (het team – de leraar) daarvoor open. Wij vinden het prettig als ouders hier gebruik van maken. Wij zijn immers als school en ouders gezamenlijk verantwoordelijk voor het opgroeien van de leerling. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De school gebruikt een samenhangend cyclisch systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de individuele prestatie en ontwikkeling van de leerlingen
2. De school zorgt voor effectieve interne afstemming
3. De school zorgt voor effectieve externe afstemming
4. De school gebruikt de informatie van ouders/verzorgers, scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen voor de begeleiding van de leerlingen
5. De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor vervolgbestemming en/of de na schoolse periode
6. De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen specifieke extra zorg nodig hebben
7. De school betreft de ouders/verzorgers van leerlingen bij de zorg, ontwikkeling en (her)indicatie van hun kind
8. De school waarborgt de structurele samenwerking met ketenpartners
9. De commissie voor de begeleiding bepaalt de onderwijsrelevante beginsituatie van leerlingen
10. De school stelt voor de leerlingen een ontwikkelingsperspectief
11. De school volgt of de leerling zich ontwikkeld conform het uitstroomprofiel

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,91
quickscan 2014 - Zorg en begeleiding	3,67

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog

Bijlagen

1. Cyclisch handelings- en opbrengst gericht werken op de Stroom

3.20 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) en opbrengstgericht (OGW) met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de sublesgroepen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.	hoog
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.	hoog

3.21 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de een bij hen passende plaats in de maatschappij is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in het onderwijsaanbod van de leerling. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren spelen in op de manier van leren van de individuele leerling
3. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan praktische vaardigheden, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen van de ambities talent ontwikkeling	gemiddeld

3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In het beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zoveel mogelijk kinderen regulier onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke beperking. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning wij wel en niet kunnen bieden.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De medewerker weet wat een ontwikkelperspectief is en hoe en met wie dat opgesteld wordt
2. De medewerker weet welk niveau van basisondersteuning is afgesproken binnen het samenwerkingsverband
3. De leraar weet welke mogelijkheden tot ondersteuning er voor hem/haar zijn
4. Onze school heeft een schoolondersteuningsprofiel (SOP)
5. Op onze school is een medisch protocol aanwezig waarin afspraken zijn gemaakt over medische handelingen

6. Ik weet wat mijn rechten en plichten zijn bij het geven van medicijnen en wat ik niet mag doen aan medische handelingen
7. Ik kan ouders informeren over eventuele extra ondersteuning en het ontwikkelingsperspectief
8. Ik weet onder welk samenwerkingsverband(en) mijn school valt
9. Er is een ondersteuningsplanraad (OPR)
10. De OPR heeft de achterban voldoende betrokken bij de besluiten over het OP
11. Ik weet hoe en op basis van welke criteria een toelaatbaarheidsverklaring(TLV) wordt afgegeven

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Passend onderwijs	3,16
Quickscan 2014-2015 - Passend onderwijs	3,22

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengst en handelingsgericht, planmatig en cyclisch op leerling, groeps en school niveau. We verzamelen gegevens, analyseren deze gegevens en vertalen de analyses. Wat betekent dit voor je les, je instructie, je differentiatie.

Vervolgens zetten we dit om in activiteiten, voeren deze uit en evalueren we weer.

We stellen ambitieuze doelen, we hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen.

We redeneren vanuit doelen en resultaten. Er wordt gedacht vanuit de leerling, vanuit de groep en vanuit de school.

We werken volgens het passend lesmodel.

Het zesfasenmodel:

Wa	Waarnemen
B	Begrijpen
Wg	Wegen
Pl	Plannen
H	Handelen
Ev	Evalueren

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De medewerkers richten hun aanbod op het realiseren van de doelen van de les
2. De medewerkers werken doelgericht, vanuit een gesteld doel
3. De medewerkers beschikken over kennis van "goed lesgeven", ze weten wat er toe doet
4. De medewerkers evalueren de doelen van de les
5. De medewerkers zijn sterk gericht op het bijstellen van hun eigen lesgedrag
6. De medewerkers betrekken de leerlingen bij het vaststellen van de doelen
7. De medewerkers richten hun instructie op de doelen van de les
8. De medewerkers richten hun werkvormen op de doelen van de les

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Opbrengstgericht werken	3,36
Quickscan 2014-2015 - Opbrengstgericht werken	3,50

Bijlagen

1. Opbrengstgericht en handelingsgericht werken op De Stroom
2. Passend lesmodel

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van personeelsleden op de inhoudelijke en organisatorische doelen van iedere SPON locatie en de ontwikkeling van de stichting in zijn geheel.

Bij integraal beleid is er sprake van een samenhangend handelen op het terrein van onderwijskundig, financieel, organisatie- en personeelsbeleid. Deze diverse beleidsterreinen moeten elkaar ondersteunen en versterken.

Het integraal personeelsbeleid behelst de afstemming van de competenties (kennis, houding en vaardigheden) van de personeelsleden met de organisatiedoelen van de locatie en stichting.

Integraal personeelsbeleid moet een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en het welbevinden van personeelsleden, zodat zij competent zijn om zorg te dragen voor specialistisch aanbod van onderwijs en zorg. Daarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke ontwikkeling in samenhang met de ontwikkeling van de locatieorganisatie en de ontwikkeling van de stichting als geheel.

Het integraal personeelsbeleid van onze scholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de school en aan de vastgestelde competenties. **We gaan uit van de volgende competenties:**

Gebruik Leertijd

Pedagogisch handelen

Didactisch handelen

Afstemming (HGW)

Klassenmanagement

Opbrengstgericht werken

Beroepshouding

Communicatie

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid biedt en perspectieven geeft.
2. Het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat waarin het personeel tot zijn recht komt, zich geaccepteerd en veilig voelt en waar samenwerking bevorderd wordt.
3. Komen tot verbetering en optimalisering van de kwaliteit van de arbeid.
4. Het realiseren van een effectieve inzet van personeelsleden.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een kijkwijzer	hoog

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden exclusief inhuur	22	22

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
2	Verhouding man/vrouw	2-20	4-18
3	LB-leraren	6	6
4	LB leraar bewegen	1	1
5	LC-leraren	2	2
6	Leraar LB met taak IB	1	1
7	Logopediste	1	1
8	Schoolleider	1	1
9	Administratief medewerker	1	1
10	Schoolmaatschappelijk werk(inhuur)	1	1
11	Orthopedagoog	1	1
12	Stagebegeleider(inhuur)	1	1
13	Begeleider interne stage(inhuur)	1	1
14	Concierge(inhuur)	1	1
15	Interieur verzorger(inhuur)	1	1
16	ICT-specialisten	opgenomen in taakbeleid	idem
17	Onderwijsassistenten	7	7
18	Gedragsspecialist, master SEN	7	8

Bijlagen

1. Formatieplan 2015-2016
2. Organigram De Stroom

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door een managementteam(MT) bestaande uit de directeur, twee leraren LC en voor het deel mbt de leerlingen zorg is de intern begeleider toegevoegd. De rol van het MT binnen de school wordt o.a. gekenmerkt door: meeden-ken,klankbordfunctie, beleidsvoorbereiding en monitoren. De directeur is eindverantwoordelijk.

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directeur van de school wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen teamleden.

De directeur mag de titel RDO voeren. Dit betekent, dat zij een geregistreerd schoolleider is.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

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

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. **Onze belangrijkste ambities zijn :**

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Qscan 2012-2013 - Beroepshouding	3,14

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Er worden jaarlijks klassenbezoeken afgelegd en nabesproken. We leren van elkaar in expertisegroepen. De medewerkers houden hun eigen ontwikkeling bij in hun bekwaamheidsdossier. In de functioneringsgesprekken komen nascholingsonderwerpen aan de orde.

Ambitie:

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid en werkwijze klassenbezoeken formuleren	hoog

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe medewerkers vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende medewerkers, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's, SPW, ALO en opleiding logopedist de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke medewerker een stagiaire wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de diverse opleidingsscholen. Het beleid met betrekking tot stagiaires op De Stroom is beschreven in een beleidsplan. (In bijlage)

Bijlagen

1. Stage begeleidings- beleid

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB welke wordt gehanteerd binnen onze Stichting. Daarnaast is de functieomschrijving vanuit de FUWA en de daarbij behorende competenties van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de functieomschrijving en draaien mee in de groep en geven desgewenst een profles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen via hun CV , profles en referenties.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor taakuren in zijn jaartaak). Deze mentor voert het introductiebeleid (inwerken op De Stroom) uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

Verbeterpunt	Prioriteit
Inwerken op De Stroom aanpassen aan de nieuwe CAO en aanscherpen.	laag

Bijlagen

1. Checklist inwerken nieuw personeel

4.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten en assistenten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken, overige schooltaken en deskundigheidsbevordering. Dit wordt uitgewerkt in de jaartaak.

Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende personeelsleden. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Daarnaast wordt in het taakbeleid rekening gehouden met de belastbaarheid en ervaring van beginnende werknemers, senioren en minder-arbeidsgeschikten.

Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Hiertoe kunnen alle personeelsleden hun wensen kenbaar maken.

4.10 Collegiale consultatie

Medewerkers komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk om de collegiale consultaties te organiseren, uit te voeren en vast te leggen. De gevoerde consultaties zijn een onderwerp van gesprek tijdens de functionerings gesprekken.

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van onze competenties). Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop volgt een gesprek met de medewerker.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid klassenbezoek en kijkwijzer opstellen.	hoog

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere medewerker werkt jaarlijks aan zijn POP. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competenties (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen). Het geheel wordt gearchiveerd in het personeels- en bekwaamheidsdossier.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een personeels- en bekwaamheidsdossier. De personeels- en bekwaamheidsdossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich de tabbladen:

- Persoonlijke documenten

- Verzuim
- Functieomschrijving
- Competenties waaronder de POP
- Gesprekkencyclus
- Overige verslagen

Daarnaast hebben alle teamleden een bekwaamheidsdossier in eigen beheer. In dit dossier worden de volgende documenten bewaard:

- Functieomschrijving
- Competenties
- Gesprekkencyclus
- Overige verslagen

4.14 Intervisie

Binnen de school wordt intervisie ingezet in de vorm van collegiaal overleg binnen de diverse overleggen. Hier kunnen casussen ingebracht worden of onderwerpen worden besproken.

Het doel is hierbij tweeledig, advisering voor de inbrenger en kennisvergroting voor de intervisiegroep als geheel.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid mbt intervisie formuleren en in gaan zetten.	gemiddeld

4.15 Gesprekkencyclus

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke medewerker gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de medewerker. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus, bestaande uit loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken of andersoortige gesprekken die hetzelfde beogen.

Algemene doelstelling:

De afstemming tussen de ontwikkeling van elke werknemer, zijn of haar persoonlijke ambities en de realisering van de doelen van de school.

Functioneringsgesprekken

Hierin staan het functioneren (zowel het resultaat als de ontwikkeling) centraal van de medewerker. We beschikken over een document Gesprekkencyclus SPON dat te vinden is op het intranet van SPON. De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het functioneren in algemene zin van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke- naar een vaste-benoeming. Ook wordt er 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

SPON is een verzamelnaam voor talent.

Wij stellen hoge eisen aan onze medewerkers als het gaat om beroepshouding en beschikbare expertise en de wil deze laatste continu te vergroten.

SPON is een topwerkgever.

Wij bieden een professionele, veilige werksfeer met ruimte voor ieders eigenheden en volop gelegenheid tot zelfontplooiing en uitbreiding van de expertise.

SPON is dé specialist in het verzorgen van Passend onderwijs voor die leerlingen die een specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoefte hebben voorbij de mogelijkheden van het reguliere onderwijs.

De school voert een scholingsbeleid dat inspeelt op de actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs in het algemeen en kennis die nodig is om de specifieke doelgroep binnen de school te begeleiden. We vinden het van belang dat de kwaliteit en de deskundigheid wordt bewaakt en bewaard. Op basis van functionerings- POP- en beoordelingsgesprekken worden de wenselijke, noodzakelijke cursussen en opleidingen in kaart gebracht. De schoolleiding kan het nodig achten dat een medewerker scholing/coaching intern of extern volgt. Ook is er aandacht voor deskundigheid bij een studiedag, inhoudelijk overleg en intervisie. De teamgerichte en persoonlijke scholing wordt opgenomen in de jaartaak van iedere medewerker. Individuele scholing en teamscholing wordt jaarlijks vastgelegd in het scholingsplan.

4.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de medewerkers. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de medewerkers. De school organiseert jaarlijks een personeelsuitje.

4.18 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid SPON en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: "Het ziekteverzuimbeleidsplan".

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

Het ziekteverzuimbeleidsplan bestaat uit drie onderdelen:

- Preventief beleid, ter verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van personeel;
- Curatief beleid, ter bevordering van het herstel van personeel en spoedige werkhervatting;
- Registratie en administratie.

Het bestuur heeft een contract (vangnetregeling) afgesloten met een arbodienst; in 2015 is dit MaetisArdyn

4.19 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteit is het vermogen van medewerkers om zich mentaal, functioneel en geografisch te willen verplaatsen ten behoeve van zichzelf en ten behoeve van de organisatie.

We kennen een aantal vormen van mobiliteit:

- Intern en extern
- Horizontaal en verticaal
- Vrijwillig en onvrijwillig

Ongeacht over welke vorm van mobiliteit we spreken, het uitgangspunt is daarbij altijd: de juiste man/vrouw op de juiste plaats. Hiermee wordt bedoeld dat medewerkers:

- de bereidheid hebben zich in te zetten op de plaats waar ze het meest nodig zijn
- de bereidheid hebben hun specifieke kennis en vaardigheden te delen met anderen

Een door medewerkers gewenste positie of verandering moet passen binnen de organisatie.

Verbeterpunt	Prioriteit
Intern mobiliteitsbeleid opstellen	laag

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 7 scholen van de “Stichting Speciaal Onderwijs Drechtsteden en omstreken” (SPON). De directeur geeft (onder eindverantwoordelijkheid van het college van bestuur van de stichting) leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door twee leraren LC, een intern begeleider. Zij vormen het managementteam van de school. De school heeft de beschikking over een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

Bijlagen

1. Organigram van De Stroom

5.2 Groeperingsvormen

De school heeft groepen in de onderbouw (12 tot 14/15 jaar), middenbouw (15 tot 16/17 jaar) bovenbouw 17 tot 20 jaar. De Stroom kent twee uitstroombrofielen met daarin 4 leeroutes.

1. Leerroute AW, arbeidsmarkt aangepaste werkomgeving
2. Leerroute AD, arbeidsgerichte dagbesteding
3. Leerroute TD, taak- of activiteiten gerichte dagbesteding
4. Leerroute BD, belevingsgerichte dagbesteding

De leerlingen worden geplaatst op basis van criteria als: leeftijd, ontwikkelingsperspectief(niveau van de leerlijn) en op sociaal emotionele kenmerken.

In de school wordt gewerkt met een groeps aanbod met differentiatie op 3 niveaus.

Het werken in kleine groepjes aan leerdoelen wordt in alle leerjaren toegepast. Vanaf de middenbouw vindt het leren steeds meer plaats buiten de klaslokalen (in de praktijklokalen en buitenschoolse leerwerkplekken) begeleid door of onder verantwoording van de leerkracht.

De medewerkers hebben jaarlijks een groot overleg waarin de groepsindeling en de organisatie voor komend jaar doorgesproken wordt en de belangen en voorkeuren geïnventariseerd worden. Uiteindelijk worden de teamleden voor een jaar geplaatst in een groep.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. De school heeft een veiligheidsteam
4. Medewerkers (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
5. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief
6. De school organiseert jaarlijks een ouderavond
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten
8. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

De school neemt 1 keer per twee jaar vragenlijsten(ouders, leerlingen en medewerkers) af.

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,79

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	hoog
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld

5.4 Veiligheid

Een basisvoorwaarde voor het geven van goed onderwijs is het hebben van een veilig en prettig schoolklimaat, zowel voor leerlingen als voor personeel.

Veiligheid is globaal onder te verdelen in een drietal gebieden: facilitaire veiligheid (o.a. brandveiligheid, legionella, medicatieveiligheid etc), medewerkers- en leerlingenveiligheid. De laatste twee hebben vooral te maken met sociale aspecten. Hiertoe zijn onder meer gedragsregels opgesteld voor medewerkers en leerlingen. Daarbij wordt tevens gebruik gemaakt van landelijke richtlijnen, zoals bijvoorbeeld de richtlijnen van het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak (www.evpt.nl) voor o.a. omgaan met agressie, aangiftebeleid. Waar van toepassing voor onderwijs zijn deze opgenomen in het kwaliteitsmanagementsysteem van SPON.

Beoordeling

Het veiligheidsgevoel van ouders, medewerkers en leerlingen wordt 1 keer per 2 jaar gemeten door de vragenlijst veiligheid en 1 keer per twee door de algemene vragenlijst.

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname VL veiligheid leerlingen Spon	gemiddeld
Afname VL veiligheid ouders Spon	gemiddeld
Afname VL veiligheid medewerkers Spon	gemiddeld

5.5 ARBO-beleid

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

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen in de gymzaal een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De inventaris van technische materialen wordt jaarlijks gecontroleerd door een erkend bedrijf. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Zie bijlage Spon ARBO handboek.

5.6 Communicatie

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

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus :
 - o teamvergadering 1 keer per maand
 - o leerkracht overleg 1 keer per maand
 - o Onderwijs assistenten overleg 1 keer per maand
 - o zorgvergadering twee keer per jaar
 - o werkgroepen, volgens eigen rooster

2. Het MT vergadert maandelijks
3. Maandelijks IB/ directie overleg
4. CvB vergadert maandelijks
5. De MR vergadert 6 keer per jaar
6. Er is ruimte voor noodoverleg
7. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, Stroommemo en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Interne communicatie	2,91
Quickscan 2014-2015 - Interne communicatie	3,09

Bijlagen

1. Overlegvormen op de Stroom

5.7 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: samen bereiken we meer. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de medewerkers zijn de bevindingen van de ouders essentieel om de leerling goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Medewerkers stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op de uitstroom mogelijkheden
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
quickscan 2014 - Contacten met ouders	3,64

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van SPON en het schoolplan van de school te realiseren. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het administratiekantoor.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Na vaststelling van de 'bovenschoolse afdracht', wordt de resterende Lumpsum financiering in principe één op één toegewezen aan de begroting van de school. De invulling van de begroting en aanvullende (financiële) afspraken worden jaarlijks besproken tijdens het begrotingsgesprek tussen de directeur van de school, de voorzitter van het college van bestuur en de financieel medewerker van het administratiekantoor. Twee maal per jaar bespreken de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

6.2 Interne geldstromen

De school vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 30 per jaar. Van de inkomsten worden diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). In de MR wordt verantwoording afgelegd over deze bijdrage. Daarnaast wordt er aan de ouders een vrijwillige bijdrage gevraagd voor de themawEEK van € 50,00. Beide bedragen worden jaarlijks door de ouder geleiding van de MR vastgesteld.

Voor de leerlingen die meegaan op winterkamp vraagt de school een bijdrage van € 185,00, deze bijdrage is niet vrijwillig. Wel kunnen de ouders die dit niet kunnen betalen een beroep doen op stichting Leergeld.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumgelden (de basisbekostiging) en geoormerkte gelden via de bestemmingsbox. Vanuit het samenwerkingsverband ontvangt de school de ondersteuningsbekostiging. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

Het administratiekantoor houdt bij hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Verantwoording vindt plaats in de vorm van verslaglegging in het jaarverslag van het bestuur.

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

6.4 Sponsoring

Door sponsoring kunnen scholen financiële speelruimte creëren die zowel ten goede komt aan het onderwijs als allerlei nevenactiviteiten. SPON staat in basis positief tegenover sponsoring.

Omdat wij op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring willen omgaan, moet de sponsoring aan een aantal voorwaarden voldoen.

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school 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 onze school aan het onderwijs stelt.
- Speciale aandacht richten wij bij sponsoring op het aantrekkelijk maken van een gezonde leefstijl/ gedrag bij de leerlingen

Boven genoemde punten vinden hun basis in het convenant sponsoring, dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties - waaronder de Consumentenbond hebben ondertekend.

Alle sponsoractiviteiten die de school onderneemt behoeven de goedkeuring van het College van Bestuur en de

instemming van de medezeggenschapsraad en worden vastgesteld in overleg met het schoolteam.

Ouders die klachten hebben over sponsoring, uitingsvormen van sponsoring en niet akkoord gaan met de wederprestatie die aan de sponsoring verbonden is, kunnen een klacht indienen bij de directeur, bestuur of landelijke klachtencommissie.

6.5 Begrotingen

Afgeleid van de meerjaren beleidsplannen, de meerjaren begroting, het meerjaren formatieplan, de jaarrekening, het bestuursverslag en de bekostigingsbrief OCW, wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Deze bronnen bevatten een beleidsrijk financieel kader waarmee het beleid voor het aankomende jaar financieel ingekaderd wordt. Op basis daarvan worden een begroting en formatieplan opgesteld voor zowel SPON als geheel, SPON bovenschools, als per individuele school. Deze zijn bepalend voor en vormen de directe uitgangspunten voor de feitelijke inzet van mensen en middelen voor het komende boekjaar. Zij vormen naast de beleidsmatige keuzes de harde basis voor het te voeren beleid van het voorliggende jaar.

De begroting voor de school wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld in overleg tussen de voorzitter van het college van bestuur en de directeur van de school. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur van de school. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op bestuursniveau zijn we aan het bouwen aan een Kwaliteits Management Systeem (KMS). Zie handboek KMS SPON. **Onze belangrijkste ambities zijn:**

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,33
Qscan 2012-2013 - Kwaliteitszorg	3,30

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de belanghebbenden zoals leerlingen en ouders, maar ook stakeholders en de maatschappelijke omgeving zoals instellingen van vervolgonderwijs, van jeugdzorg en het lokale of regionale bedrijfsleven)

Onze ouders informeren we door middel van nieuwsbrieven. Tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. Vanzelfsprekend informeren we de MR.

Daarnaast voeren we één keer per kwartaal een gesprek met het bestuur (managementrapportage).

Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eind opbrengsten
- Tussen opbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Vensters VSO invullen.	hoog

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt

3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en MT in de zelfevaluatie

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,63

7.4 Strategisch beleid

Spon beschikt over een strategisch beleidsplan 2015-2019 (zie bijlage). In het strategisch beleidsplan staan de ambities voor Spon en haar scholen beschreven voor de komende 4 jaar. Om de koers te bepalen kijken we naar de richtlijnen vanuit onze statuten, de interne en externe ontwikkelingen in het onderwijs en wat wet- en regelgeving voorschrijft.

Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Externe ontwikkelingen	* de stelselherziening Passend onderwijs
	* zorgplicht, schoolondersteuningsprofiel
	* regie door het SWV
	* leeropbrengsten moeten omhoog
	* participatiewet , focus op arbeidstoeleiding
	* verantwoordingsplicht
Succes factoren	* specifieke leerroutes voor complexere doelgroep
	* integrale aanpak per leerling
	* specialisme
Profiel en imago	* opstellen van een communicatieplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen
	* laten zien wat de toegevoegde waarde is van onze school
	* voldoen aan basis arrangement
Personeel	* brede expertise personeel
	* schoolleiders register, leraren register
Huisvesting	* in toekomst alles rondom huisvesting overnemen van de gemeente
Financiën	* beperken van financiële en personele kwetsbaarheid

Bijlagen

1. Specialisten in Passend onderwijs 2015-2019
2. Naar een strategisch Spon

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 16 en 17 februari 2011 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. Het bezoek was gebaseerd op het toenmalige toezichtskader speciaal en voortgezet speciaal onderwijs 2005. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de school beoordeeld als een school in ontwikkeling en de school heeft het basisarrangement gekregen. De

afgelopen jaren heeft de school middels het toesturen van diverse documenten, jaarplannen, jaarverslagen en schoolgidsen, de inspectie op de hoogte gehouden. Jaarlijks heeft de inspectie met het bestuur gesproken, het zgn toezicht op afstand.

In september 2015 zal de school bezocht worden door de inspectie.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

Het managementteam heeft de zelfevaluatie afgenomen. De Quick Scan (WMK-EC) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in april 2014. Het totaal aantal deelnemers bedroeg 18. 8 onderwijsassistenten met een respons van 100% en 10 leerkrachten met een respons van 90 %. Beoordeeld zijn:

Quick Scan uitslagen april 2014

Beleidssterrein	Score Leerkrachten	Score Onderwijsassistenten
Didactisch Handelen	3,54	3,42
Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	3,01	3,03
Interne communicatie	3,09	2,91
Leer Tijd	3,5	3,4
Opbrengstgericht werken	3,5	3,36
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,44	3,57
Passend onderwijs	3,22	3,16
Pedagogisch Handelen	3,72	3,78
Zorg en begeleiding	3,57	3,53

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan OA 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,42
Quickscan OA 2014-2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	3,03
Quickscan OA 2014-2015 - Interne communicatie	2,91
Quickscan OA 2014-2015 - Leer Tijd	3,40
Quickscan OA 2014-2015 - Opbrengstgericht werken	3,36
Quickscan OA 2014-2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,57
Quickscan OA 2014-2015 - Passend onderwijs	3,16
Quickscan OA 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,78
Quickscan OA 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,53
Quickscan 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,54
Quickscan 2014-2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	3,01
Quickscan 2014-2015 - Interne communicatie	3,09
Quickscan 2014-2015 - Passend onderwijs	3,22
Quickscan 2014-2015 - Leer Tijd	3,50
Quickscan 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,57

Omschrijving	Resultaat
Quickscan 2014-2015 - Opbrengstgericht werken	3,50
Quickscan 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,72

Verbeterpunt	Prioriteit
Analyseren van de uitslagen met het MT en verbeterpunten formuleren in jaarplan 2015-2016	hoog

Bijlagen

1. Zelfevaluatie 2014-2015
2. Quick scan onderwijsassistenten 2014-2015
3. Quick scan leraren 2014-2015

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor medewerkers, ouders en leerlingen (WMK) is afgenomen in mei/juni 2014. De vragenlijst is uitgezet onder 60 leerlingen, er zijn er 51 gescoord een respons van 85%. De vragenlijst is uitgezet onder 60 ouders, er zijn er 18 gescoord een respons van 18%. De vragenlijst is uitgezet onder 21 medewerkers, er zijn er 18 gescoord een respons van 86%.

In de jaarplannen worden de verbeterpunten opgenomen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
sociale veiligheid leerlingen - Algemeen (1)	3,66
sociale veiligheid leerlingen - Algemeen (2)	3,63
sociale veiligheid leerlingen - Vragen mbt tevredenheid	3,71
sociale veiligheid medewerkers - Algemeen	3,45
sociale veiligheid medewerkers - Incidenten	3,52
sociale veiligheid medewerkers - vragen mbt tevredenheid	3,44
sociale veiligheid medewerkers - Algemeen	3,32
sociale veiligheid ouders - Algemeen (1)	3,77
sociale veiligheid ouders - Incidenten	2,73
sociale veiligheid ouders - Acties	3,80
sociale veiligheid ouders - Tevredenheid	3,73

Verbeterpunt	Prioriteit
afname VL leraren Spon	gemiddeld

7.8 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit	X			
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	X			
Onderwijskundig beleid	Mens natuur en techniek				X
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod	X			
Onderwijskundig beleid	Taal mondeling en schriftelijk		X		
Onderwijskundig beleid	Rekenen dagbesteding		X		
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming			X	
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding/ondersteuning			X	X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW/OGW		X		X
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken		X		X
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	ZE	ZE	ZE	ZE
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding				X
Personeelbeleid	Beroepshouding		X		
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid	X		X	
Organisatie en beleid	Interne communicatie			X	
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
	totaal aantal	8	9	9	10

7.9 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (eigen) inclusief veiligheid	2016/18	April
2	Vragenlijst Leraren (compact) inclusief veiligheid	2016/18	April
3	Vragenlijst Leerlingen (compact) inclusief veiligheid	2016/18	April

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Levensbeschouwing	Ambities met het team formuleren	gemiddeld
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwaliteitskaart samenstellen die voldoet aan de wettelijk eisen.	hoog
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.	hoog
Culturele oriëntatie en creatieve expressie	Team actief betrekken bij de evaluatie	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	De taakgroep sport organiseert voor leerlingen die niet actief kunnen deelnemen aan de activiteit een vervangend programma.	hoog
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.	gemiddeld
Klassenmanagement	Ambities formuleren met het team en opnemen in Qscan	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog
Afstemming	De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.	hoog
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.	hoog
Talentontwikkeling	Opstellen van de ambities talent ontwikkeling	gemiddeld
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
Integraal Personeelsbeleid	Ontwikkelen van een kijkwijzer	hoog
Professionele cultuur	Beleid en werkwijze klassenbezoeken formuleren	hoog
Introductie en begeleiding	Inwerken op De Stroom aanpassen aan de nieuwe CAO en aanscherpen.	laag
Klassenbezoek	Beleid klassenbezoek en kijkwijzer opstellen.	hoog
Intervisie	Beleid mbt intervisie formuleren en in gaan zetten.	gemiddeld
Mobiliteitsbeleid	Intern mobiliteitsbeleid opstellen	laag
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld
Veiligheid	Afname VL veiligheid leerlingen Spon	gemiddeld
	Afname VL veiligheid ouders Spon	gemiddeld
	Afname VL veiligheid medewerkers Spon	gemiddeld
Publieke verantwoording	Vensters VSO invullen.	hoog
Quick Scan - Zelfevaluatie	Analyseren van de uitslagen met het MT en verbeterpunten formuleren in jaarplan 2015-2016	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Vragenlijst Leraren	afname VL leraren Spon	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	afname VL leerlingen Spon	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.
Bewegingsonderwijs	De taakgroep sport organiseert voor leerlingen die niet actief kunnen deelnemen aan de activiteit een vervangend programma.
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Afstemming	De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Veiligheid	Afname VL veiligheid leerlingen Spon
	Afname VL veiligheid ouders Spon
	Afname VL veiligheid medewerkers Spon
Publieke verantwoording	Vensters VSO invullen.
Vragenlijst Leraren	afname VL leraren Spon
Vragenlijst Leerlingen	afname VL leerlingen Spon

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Culturele oriëntatie en creatieve expressie	Team actief betrekken bij de evaluatie
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
Didactisch handelen	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.
Klassenmanagement	Ambities formuleren met het team en opnemen in Qscan
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Afstemming	De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Talentontwikkeling	Opstellen van de ambities talent ontwikkeling
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.
Publieke verantwoording	Vensters VSO invullen.

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.
Culturele oriëntatie en creatieve expressie	Team actief betrekken bij de evaluatie
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Veiligheid	Afname VL veiligheid leerlingen Spon
	Afname VL veiligheid ouders Spon
	Afname VL veiligheid medewerkers Spon
Publieke verantwoording	Vensters VSO invullen.
Vragenlijst Leraren	afname VL leraren Spon
Vragenlijst Leerlingen	afname VL leerlingen Spon

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Bewegingsonderwijs	De taakgroep sport organiseert voor leerlingen die niet actief kunnen deelnemen aan de activiteit een vervangend programma.
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
Didactisch handelen	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.
Klassenmanagement	Ambities formuleren met het team en opnemen in Qscan
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.
Publieke verantwoording	Vensters VSO invullen.

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 00RK
School: VSO De Stroom
Adres: Reeweg Zuid 22
Postcode: 3317 NH
Plaats: Dordrecht

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 00RK
School: VSO De Stroom
Adres: Reeweg Zuid 22
Postcode: 3317 NH
Plaats: Dordrecht

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
