

# Schoolplan professor dr. Gunningschool

## 2021-2025



## Inhoud

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Inleiding .....                                 | 3  |
| Doel en functie van het schoolplan .....        | 3  |
| Totstandkoming van dit schoolplan .....         | 3  |
| Opbouw van het schoolplan .....                 | 3  |
| Vaststelling .....                              | 3  |
| De school .....                                 | 4  |
| 2.1 Gegevens van de school .....                | 4  |
| 2.2 Een eerste kennismaking met de school ..... | 4  |
| 2.3 Missie en visie Dunamare .....              | 4  |
| 2.4 Schooleigen missie en visie .....           | 5  |
| 2.5 Zelfevaluatie en ambities .....             | 6  |
| Thema 1: Onderwijsproces .....                  | 6  |
| Thema 2: Kwaliteitszorg .....                   | 7  |
| Thema 3: Onderwijsresultaten .....              | 8  |
| Thema 4: Veiligheid .....                       | 8  |
| Thema 5: Ondersteuning .....                    | 8  |
| Thema 6: Goed werkgeverschap .....              | 9  |
| 2.6 Samenvattend .....                          | 11 |
| 3. Onderwijsbeleid en ondersteuning .....       | 12 |
| 4. Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg .....     | 14 |
| 4.1 Kwaliteitsbeleid .....                      | 14 |
| 4.2 Kwaliteitszorg .....                        | 14 |
| 5. Goed werkgeverschap .....                    | 17 |
| Strategisch HR-plan .....                       | 17 |
| 6. Financieel beleid .....                      | 19 |
| Rijksbijdragen .....                            | 19 |
| Investerings- en afschrijvingslasten .....      | 19 |
| Ambities .....                                  | 19 |
| Onderwijs .....                                 | 19 |

|                      |    |
|----------------------|----|
| Kwaliteitszorg ..... | 19 |
| HR .....             | 19 |

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de professor dr. Gunningschool. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad.

### Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan is het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In het schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, medewerkers en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijsgroep.

De geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen, teamplannen en sectieplannen. Dit maakt aan de medewerkers, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.

### Totstandkoming van dit schoolplan

In 2018 werd vastgesteld dat de school voor grote organisatorische en onderwijskundige uitdagingen stond. Naar aanleiding daarvan zijn gesprekken gevoerd met medewerkers en medezeggenschap. Daarbij zijn vragen gesteld als: is de missie en visie nog steeds actueel, wat is er veranderd sinds het vorige document, wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van school voor het onderwijs in de komende vier jaar? Uit deze gesprekken is een aantal ambities naar voren gekomen.

Vervolgens is in mei 2020 een uitgebreide zelfevaluatie uitgevoerd. De opgestelde ambities en de conclusies van de zelfevaluatie hebben tezamen met de uitkomsten van het inspectiebezoek in november 2020 richting gegeven aan de invulling van de ambities voor de komende vier jaar.

Er is een opzet gemaakt voor het nieuwe plan en het team heeft de gelegenheid gekregen om op het schoolplan te reageren. Vervolgens is het schoolplan ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur.

### Opbouw van het schoolplan

In de hoofdstukken die volgen vindt u eerst een beschrijving van onze school. Vervolgens beschrijven wij onze ambities voor deze schoolplanperiode. Daarna gaan we in op het kwaliteitsbeleid om vervolgens in te gaan op het financiële beleid van onze school.

### Vaststelling

- De medezeggenschapsraad van de school heeft in januari 2021 ingestemd met dit schoolplan.
- Het College van Bestuur heeft in december 2020 dit schoolplan vastgesteld.

## De school

### 2.1 Gegevens van de school

De professor dr. Gunningschool is onderdeel van Dunamare Onderwijsgroep.

|                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| College van Bestuur | Henk Post (voorzitter) |
|                     | Albert Strijker        |

Bezoekadres: Diakenhuisweg 5, 2033 AP Haarlem

Postadres: Postbus 4470, 2003 EL Haarlem

Telefoon: 023 – 53 03 600

E-mail [info@dunamare.nl](mailto:info@dunamare.nl)

### 2.2 Een eerste kennismaking met de school

De professor dr. Gunningschool is een kleinschalige vso school in Haarlem Noord waar leerlingen die in het regulier onderwijs niet tot hun recht komen de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om een plek in de maatschappij te vinden die past bij hun talenten. Op de school zitten ongeveer 100 leerlingen die onderwijs volgen met als uitstroomprofiel vervolgonderwijs. De leerlingen die vmbo-t volgen verlaten de school na hun examen met een diploma. De leerlingen op vmbo-b en vmbo-k behalen deelcertificaten zodat ze door kunnen stromen naar vervolgonderwijs. De school onderscheidt zich onder andere door het breed toepassen van Positive Behaviour Support (PBS) en een uitgebreide zorgstructuur die geïntegreerd is in het onderwijsproces. Aan de school zijn ongeveer 35 medewerkers verbonden. De schoolleiding bestaat uit twee vrouwen en één man.

### 2.3 Missie en visie Dunamare

Bij Dunamare Onderwijsgroep staat de brede talentontwikkeling van iedere leerling centraal. In een veranderende samenleving waar digitalisering, individualisering en internationalisering snel toenemen, is het belangrijk om talenten in de volle breedte te ontwikkelen om onze leerlingen op te leiden tot competente burgers. Dunamare Onderwijsgroep staat voor toekomstgericht onderwijs waarbinnen scholen een uitdagend en relevant onderwijsaanbod bieden dat past bij de visie van de school, de leerlingen en de medewerkers. Belangrijk is de balans tussen de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Deze onderwijsdoelstellingen zijn niet altijd meetbaar, maar in iedere school ten minste merkbaar.

Voor leerlingen is de verwerving en ontwikkeling van kennis en vaardigheden in het onderwijs belangrijk om vervolgstappen te kunnen maken in hun lerende en werkende leven. Dunamare kiest hierin een breed perspectief dat verder gaat dan slechts kennisoverdracht. Door de ontwikkeling van vaardigheden als digitale geletterdheid, creatief en kritisch denken, probleemoplossend vermogen en reflectie op het eigen leren streven we ernaar leerlingen voor te bereiden op het participeren in een veranderende maatschappij.

Tegelijkertijd geven onze scholen leerlingen de maatschappelijke toerusting om deel uit te kunnen maken van een groter geheel, zoals een specifieke beroepsomgeving of de samenleving. Leerlingen doen maatschappelijke competenties op, ontwikkelen een moreel kompas, oriënteren zich op gemeenschappelijke waarden en ontdekken hoe die een rol spelen in de omgang met anderen. Leerlingen leren over de werking en het belang van de democratische rechtsstaat, de betekenis van kinder- en mensenrechten voor het dagelijks leven en over maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit leert onze leerlingen maatschappelijke vraagstukken van deze tijd te begrijpen en hoe zij hierin een actieve rol kunnen spelen.

Tot slot richten de scholen van Dunamare Onderwijsgroep zich op persoonsvorming: wie zijn kansen in de maatschappij wil benutten, moet zich als persoon kunnen ontwikkelen en zijn positie ten opzichte van anderen in de samenleving vinden. Onze scholen helpen leerlingen na te denken over hun persoonlijke drijfveren en ambities. Leerlingen ontdekken wie zij zijn en willen worden, wat ze belangrijk vinden en hoe ze zichzelf tot anderen verhouden. Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen, initiatieven te ontplooiën en keuzes te maken. Zij krijgen zelfvertrouwen, worden weerbaar en ontwikkelen een ondernemende houding. Begrippen als vertrouwen, respect en solidariteit helpen hen met anderen samen te leven.

## 2.4 Schooleigen missie en visie

De school heeft als missie om leerlingen in de leeftijd van 12-19 jaar, met externaliserende gedragsontwikkelings- en/of psychische problemen, met behulp van de juiste ondersteuning te begeleiden naar een diploma en/of naar vervolgonderwijs.

Onze school profileert zich als een specialistische onderwijsinstelling met een uitgebreid en passend ondersteuningsaanbod voor deze leerlingen. Met ons onderwijs- en ondersteuningsaanbod ontwikkelen de leerlingen zich tot evenwichtige jongvolwassenen, die zelf keuzes maken en die verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag.

We zijn erop gericht het zelfvertrouwen van leerlingen te vergroten en hun zelfbeeld te verstevigen. We bereiden leerlingen voor op vervolgonderwijs en op het zelfstandig functioneren in de maatschappij.

De specifieke kenmerken en ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep zijn bepalend voor onze visie op onderwijs. Leerlingen die op de school worden aangenomen hebben per definitie te maken met complexe, soms gestapelde problematiek. Vanuit de visie van de school begint leren met vertrouwen. Het vertrouwen vanuit de omgeving in de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling, en het vertrouwen dat de leerling zelf heeft in zijn eigen ontwikkelingsmogelijkheden. De school biedt leerlingen een toekomstperspectief doordat we ons richten op hun mogelijkheden en talenten. Onze pedagogische benadering is gebaseerd op positieve feedback. De school moet een veilige omgeving zijn waar je fouten mag maken om van te leren en waar je wordt omringd door mensen die geloven in je mogelijkheden. Wij richten ons handelen hiertoe naar de principes van Positive Behaviour Support (PBS).

Om goed onderwijs voor onze leerlingen te realiseren zet de school ook vol in op het zijn van een goed werkgever. We bieden een stimulerende werkomgeving met volop aandacht voor ontwikkeling, groei en welbevinden van onze medewerkers, zie ook hoofdstuk 5.

## 2.5 Zelfevaluatie en ambities

De school heeft een belangrijke positie in de regio: de leerlingen die hier onderwijs volgen kunnen bij ons de specifieke ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. De karakteristieken van de doelgroep maken dat het borgen van een veilige schoolomgeving voor leerlingen én medewerkers een bijzondere uitdaging vormt. Daarbij zorgt het lage en sterk fluctuerende leerlingaantal voor verschillende organisatorische uitdagingen.

De school is in 2018 een verbetertraject gestart waarbij primair ambities liggen op het gebied van het vormgeven van het diploma gericht onderwijs, het behoud van medewerkers, en het borgen van het stelsel van kwaliteitszorg. Wij willen de motivatie en het gedrag van de leerlingen door middel van intensieve begeleiding positief ontwikkelen, zodat ze zich in de samenleving verder kunnen ontwikkelen als een volwaardige deelnemer aan diezelfde samenleving. Onze rol in het stelsel van passend onderwijs is deze leerlingen zo te begeleiden dat we ze waar mogelijk kunnen schakelen naar het regulier voortgezet onderwijs.

Ter voorbereiding op het opstellen van dit schoolplan heeft de school een zelfevaluatie uitgevoerd met behulp van het programma BOOT (Beoordelings- en Ontwikkeltool) aan de hand van het kwaliteitsprofiel van Dunamare Onderwijsgroep. De BOOT-uitkomsten zijn nabesproken door directeur en de teamleiders waarbij consensus bereikt is over de antwoorden.

Hieronder worden per onderdeel van het Dunamare kwaliteitsprofiel steeds de interne analyse, de externe analyse en de daaruit volgende ambities voor de komende schoolplanperiode beschreven.

### Thema 1: Onderwijsproces

#### *Interne analyse*

De ingerichte leeromgeving stelt zeer ambitieuze doelen: de school streeft ernaar de leerlingen zodanig te begeleiden dat ze een plek in de samenleving kunnen vinden die past bij hun talenten. De school biedt de leerlingen op vmbo-b en vmbo-k niveau het behalen van deelcertificaten zodat ze door kunnen stromen naar vervolgonderwijs. Door het ontbreken van praktijklokalen is het niet mogelijk om leerlingen die vmbo-b en vmbo-k volgen een volledig diploma te laten halen. Voor vmbo-t kan er een volledig diploma behaald worden. Er is daartoe een nauwe samenwerking tot stand gekomen met de vso Daaf Geluk rondom de PTA's. Via staatsexamen kan er ook een volledig diploma behaald worden. Verdieping of verbreding, bijvoorbeeld in de vorm van een maatwerkdiploma is nog niet mogelijk.

De eenduidige pedagogische benadering van de leerlingen via *Positive Behaviour Support* (PBS) wordt breed gedragen. In en buiten de lessen wordt door de medewerkers aan de hand van PBS gewerkt. Er is een sluitend leerlingvolgsysteem waarmee de resultaten en de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen wordt bijgehouden. De informatie uit dit systeem wordt ingezet om de leerlingen in de lessen de juiste begeleiding te kunnen bieden, zie ook thema 2: kwaliteitszorg. Verdieping of verbreding, bijvoorbeeld in de vorm van een maatwerkdiploma is nog niet mogelijk. Door het ontbreken van praktijklokalen is het niet mogelijk om leerlingen die vmbo-b en vmbo-k volgen een volledig diploma te laten halen.

#### *Externe analyse*

Hoewel wordt samengewerkt met een reguliere vmbo school op het gebied van profieloriëntatie is het voorsnog niet mogelijk om leerlingen profielvakken op deze school te laten volgen.

Het komt daarnaast voor dat leerlingen zonder diploma, ondanks dat ze volgens de school beschikken over de juiste competenties niet, of niet voldoende eenvoudig worden toegelaten op het passende niveau van het vervolgonderwijs.

#### *Ambitie*

De ambities op het gebied van de leskwaliteit liggen in het verstevigen van het eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers. Het toepassen van PBS maakt daar deel van uit. Deze ambitie hangt nauw samen de begeleiding van nieuwe én zittende collega's, zie ook hoofdstuk 5. Daarnaast zal het aanleren van schoolse vaardigheden en executieve functies expliciet in de lessen aan worden geboden. De ontwikkeling van een score systeem biedt ons de mogelijkheid om te kijken of een leerling kan uitstromen naar het regulier onderwijs.

Het is de ambitie om voor het derde en vierde leerjaar van vmbo-b en vmbo-k een samenwerkingsverband aan te gaan met een reguliere vmbo school om het mogelijk te maken profielvakken aan te bieden. Daardoor zouden die leerlingen met een volledig diploma de school kunnen verlaten. Het lage leerlingaantal en de specifieke karakteristieken van de doelgroep maken dat de school hierin nog voor een aantal uitdagingen staat. In deze schoolplanperiode zal eerst onderzocht moeten worden wat haalbaar, uitvoerbaar en betaalbaar is en welke scholen interesse hebben in een samenwerking. Voor het onderzoek hiernaar en voor het leggen van de eerste contacten wordt twee jaar uitgetrokken. Daarna zal blijken of en in welke vorm een samenwerking uitvoerbaar is.

Daarnaast is de ambitie om zodanige contacten met het vervolgonderwijs realiseren dat leerlingen met de juiste competenties zonder diploma toch kunnen worden toegelaten op mbo-2 of mbo 3 niveau. Verder is de ambitie de samenwerking met de vso Daaf Geluk te bestendigen voor wat betreft het reguliere examen.

## Thema 2: Kwaliteitszorg

### *Interne analyse*

Onze school zorgt voor een constante verbetering van het onderwijs, de ondersteuningsstructuur en de professionaliteit van de medewerkers. De ondersteuning is in de afgelopen jaren verschoven van buiten de klas naar meer in de klas en van curatief naar preventief. De structuur van de kwaliteitszorg staat beschreven in het kwaliteitsbeleidsplan. Naast dit beleidsplan zijn er ook specifieke beleidsstukken waarin de ondersteuningsstructuur van de school wordt beschreven (het schoolondersteuningsprofiel) en het beleid rondom stages (het stagebeleidsplan).

### *Externe analyse*

Het borgen van het stelsel van kwaliteitszorg is een aandachtspunt: de kenmerken van de leerlingpopulatie vergen een grote flexibiliteit van het team als geheel, waardoor het op de juiste manier volgen van de eigen interne procedures op het tweede plan zouden kunnen komen. Het bestuurs- en servicebureau van Dunamare Onderwijsgroep is waar nodig beschikbaar om het management team (MT) hiermee te ondersteunen.

### *Ambitie*

De komende schoolplanperiode zal het beschreven stelsel van kwaliteitszorg systematisch in worden gezet om de opgestelde ambities te verwezenlijken. Het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsagenda spelen daarbij een centrale rol.

## Thema 3: Onderwijsresultaten

### *Interne analyse*

Op het gebied van onderwijsresultaten scoort de schoolleider 8.9 en het team een 8.5 in de BOOT. Gezien de dynamiek verbonden aan het bieden van onderwijs aan deze doelgroep is de school zeer tevreden met dit resultaat. De verwachting is dat het uitbouwen van het systeem van kwaliteitszorg mogelijkheden biedt om gestructureerd aan het verhogen van deze scores te werken.

### *Externe analyse*

De school heeft te maken met een voortdurende instroom van leerlingen gedurende het schooljaar. Dit vraagt om het borgen van het huidige systeem van zorg en ondersteuning dat tot deze goede resultaten leidt. De bijbehorende procedures staan beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.

## Thema 4: Veiligheid

### *Interne analyse*

PBS, gedragsverwachtingen, uitgebreid toezicht tijdens de pauzes en uitgebreide camerabewaking dragen bij aan het veilige klimaat op de school. De combinatie van intensief toezicht, duidelijke gedragsverwachtingen, korte lijnen tussen docenten, OOP en de commissie voor begeleiding vormt een zeer effectief geheel waarmee de veiligheid van leerlingen en collega's in en om het gebouw wordt geborgd en op eventueel plaatsvindende incidenten snel en adequaat wordt gereageerd.

### *Ambitie*

De specifieke kenmerken van de doelgroep vragen om een niet aflatende aandacht voor het borgen van een veilig schoolklimaat. Dit thema hangt nauw samen met HR/ goed werkgeverschap. De ambitie van de school is het borgen van het huidige veilige schoolklimaat.

## Thema 5: Ondersteuning

### *Interne analyse*

Met leerlingen wordt opbrengstgericht en kortcyclisch gewerkt aan de hand van een OPP waarin specifieke leerdoelen benoemd staan. Er wordt geanalyseerd waar leervorderingen stagneren en er wordt een vervolgprogramma bepaald. Deze leervorderingen zijn veelal pedagogisch van aard. Onder andere aan de hand van een dagelijkse briefing houdt men elkaar op de hoogte over de ondersteuning en begeleiding die de leerlingen nodig hebben. In de briefings kunnen aandachtspunten en incidenten worden besproken die direct aandacht behoeven. Zo nodig wordt extra ondersteuning ingezet, gericht op ononderbroken ontwikkelingen van leerling. Er wordt met alle leerlingen gehandeld naar een uitgebreid pedagogisch concept waarin gedragsverwachtingen en beloningen voor het voldoen aan die verwachtingen centraal staan, zie ook het schoolondersteuningsprofiel.

### *Externe analyse*

De school heeft te maken met een in de loop van het schooljaar voortdurende instroom van leerlingen. De leerlingen die in de loop van het schooljaar instromen hebben vaak een wat heftiger problematiek. Dit vraagt om het borgen van het huidige systeem van zorg en ondersteuning waarmee goede onderwijsresultaten en de veiligheid op school geborgd worden.

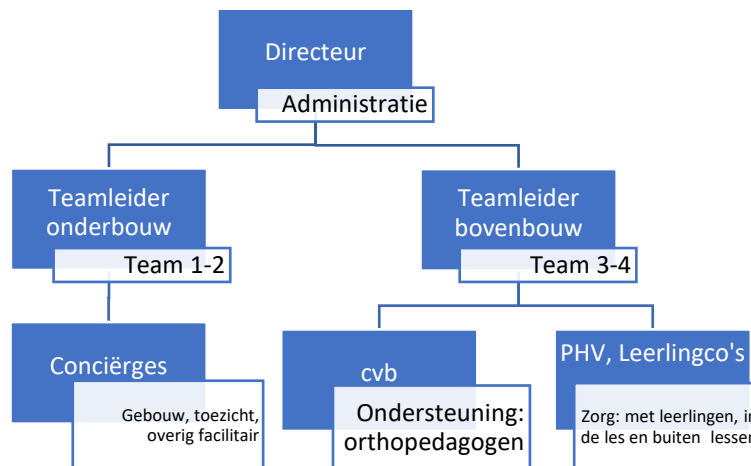
### Ambitie

Voor een nog betere begeleiding van de leerlingen zullen we externe ondersteuners meer mogelijkheden bieden om in het schoolgebouw met onze leerlingen te werken. Daarnaast moet het ingezette zijnstroomprotocol geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden.

## Thema 6: Goed werkgeverschap

### Interne analyse organisatiestructuur

De school wordt aangestuurd door een directeur en twee teamleiders. De teamleiders zijn geworteld in de organisatie en hebben een diepgaande kennis over- en een uitgesproken visie op (speciaal-) onderwijs, gedrag van leerlingen en medewerkers en dragen die visie ook uit. Dat komt onder andere tot uiting in een scholingsplan voor medewerkers gericht op PBS en een voorgesteld traject voor het inwerken van nieuwe collega's. De inrichting van de organisatie is congruent met de visie en de missie van de school: een sterke tak rondom ondersteuning die ondersteunt wordt door een kleinere tak facilitair, zie figuur 1. Op het gebied van administratie, examensecretariaat, decanaat en roostering wordt samengewerkt met de vso Daaf Geluk.



**Figuur 1. Organogram van de school**

### Interne analyse goed werkgeverschap

De school heeft te maken met een hoog verloop onder medewerkers. Er zijn exitgesprekken met vertrekkende medewerkers gevoerd. Daaruit kwam mede naar voren dat nieuwe medewerkers vaak andere verwachtingen hebben over het type leerling. Daarnaast hebben we te maken met nieuwe medewerkers die de baan accepteren omdat er elders geen baan voor ze is. Het is lastig om een goede medewerker te vinden die met onze doelgroep kan werken en die ook nog een les bevoegdheid heeft. Gelukkig slagen we daar steeds beter in.

Dat heeft als gevolg dat begeleiding en coaching van nieuwe medewerkers een wezenlijk deel is van het borgen van de kwaliteit van het onderwijsproces. Met alle medewerkers worden kortcyclische gesprekken gevoerd. Het structureel stimuleren op deskundigheidsbevordering en de brede talentontwikkeling bij medewerkers vindt daarin nog onvoldoende plaats, maar ad-hoc wordt flexibel omgegaan met scholingswensen. Daarnaast is nog ruimte voor verbetering bij het concretiseren van individuele werkafspraken.

### Externe analyse

Sinds 1-08-2019 worden de medewerkers ingeschaald in de CAO VO. De verwachting is dat het hiermee makkelijker wordt medewerkers te werven en te behouden. Het bieden van

scholingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden voor medewerkers zou bij kunnen dragen aan de binding van medewerkers aan de school. Dit alles laat onverlet dat er sprake is van een landelijk en regionaal lerarentekort en dat het in dat licht een uitdaging zal blijven geschikte medewerkers te vinden en te behouden, zeker medewerkers die geschikt én bereid zijn met onze doelgroep te werken.

#### *Ambitie*

Vacatures worden eerder uitgezet waardoor we langer de tijd hebben om de juiste kandidaat te vinden. Wederzijdse verwachtingen zullen in sollicitatiegesprekken nadrukkelijker worden besproken

We zijn bezig met het opzetten van een begeleidingsplan voor nieuwe medewerkers waarbij meer ervaren medewerkers nieuwe medewerkers ondersteunen bij het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn voor het werken met onze leerlingen, zie ook hoofdstuk 5: Goed werkgeverschap. Voor het verder ontwikkelen van het pedagogische en didactische concept van de school is de ambitie de aanwezige cultuur van collegiale consultatie en collegiale steun te formaliseren en in te bedden in een formele structuur waarin gezamenlijke reflectie steeds het startpunt vormt voor verdere ontwikkelingen. Dit zal concreet vorm krijgen door het faciliteren van intervisie en coaching. Scholing op het gebied van PBS deel blijft uitmaken van het scholingsplan voor onze medewerkers. Daarnaast is scholing op het gebied van de ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep een integraal onderdeel van onze professionalisering.

## 2.6 Samenvattend

Zoals hierboven beschreven liggen de ambities van de school voor de komende jaren op de aandachtsgebieden: onderwijs, kwaliteitszorg en goed werkgeverschap. De verwachting is dat het stelsel van kwaliteitszorg in de organisatie, waarbij op alle gebieden kortcyclisch gewerkt wordt zowel de onderwijskwaliteit als de indicatoren die vallen onder goed werkgeverschap naar “gevorderd” door zullen kunnen groeien. De ambities voor deze schoolplanperiode staan weergegeven in tabel 1.

**Tabel 1**

*De ambities voor de komende schoolplanperiode in hoofdlijnen per schooljaar.*

| Thema                          | Ambitie                                                                                                                                                 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Onderwijs</b>               | <b>Contacten met het vervolgonderwijs uitbouwen zodat leerlingen met de juiste competenties zonder diploma kunnen worden toegelaten op MBO-2 niveau</b> | x         | x         |           |           |
|                                | <b>De samenwerking met de vso Daaf Geluk rondom de PTA's voortzetten.</b>                                                                               | x         | x         | x         | x         |
|                                | <b>Onderzoek samenwerking vmbo-school</b>                                                                                                               | x         | x         |           |           |
| <b>Ondersteuning</b>           | <b>Een selectie van ketenpartners ruimte bieden binnen de school met leerlingen te werken. Wij willen ze samen met de gemeente binden aan de school</b> | x         | x         | x         | x         |
|                                | <b>Evalueren en herzien zij-instroomprotocol</b>                                                                                                        | x         | x         |           |           |
| <b>Kwaliteitszorg</b>          | <b>Het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsagenda bestendigen</b>                                                                                          | x         | x         | x         | x         |
| <b>HR/ Goed werkgeverschap</b> | <b>Begeleidingsplan voor nieuwe medewerkers opzetten en implementeren</b>                                                                               | x         | x         | x         | x         |
|                                | <b>Collegiale consultatie formaliseren en faciliteren m.b.v. intervisie en coaching</b>                                                                 |           | x         | x         | x         |
|                                | <b>PBS verwerken in schoolbreed scholingsplan</b>                                                                                                       | x         | x         | x         | x         |

### 3. Onderwijsbeleid en ondersteuning

Zoals beschreven in de inleiding zijn de ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep in grote mate bepalend voor onze visie van de school en voor de inrichting van ons onderwijs. Dat betekent dat het onderwijsbeleid onlosmakelijk verbonden is met het schoolondersteuningsprofiel en het schoolveiligheidsplan.

Vanuit de visie van de school begint leren met vertrouwen. Het vertrouwen vanuit de omgeving in de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling, en het vertrouwen dat de leerling zelf heeft in zijn eigen ontwikkelingsmogelijkheden. De school biedt leerlingen een toekomstperspectief doordat we ons richten op hun mogelijkheden en talenten. Onze pedagogische benadering is gebaseerd op positieve feedback. De school moet een veilige omgeving zijn waar je fouten mag maken om van te leren en waar je wordt omringd door mensen die geloven in je mogelijkheden. Wij richten ons handelen hiertoe naar de principes van Positive Behaviour Support.

De ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen zijn bepalend voor ons pedagogisch didactisch handelen. De geldende procedures en de inrichting van de ondersteuning zijn terug te vinden in het schoolondersteuningsprofiel.

In de praktijk betekent dit dat van de professionals binnen de school verwacht wordt dat zij de visie van de school onderschrijven en uitdragen in hun dagelijks pedagogisch handelen op de werkvloer. Daarnaast wordt verwacht dat zij waar nodig scholingen volgen om hun vaardigheden op dit gebied te onderhouden of uit te breiden. Dit onderdeel hangt nauw samen met de beschreven ambities onder HR: het werven en behouden van medewerkers en het begeleiden en scholen van nieuwe medewerkers.

#### **Hoe werken wij de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk?**

Wij bieden onze leerlingen een toekomstperspectief, onder andere door diplomagericht onderwijs aan te bieden op vmbo-b, vmbo-k en vmbo-t niveau. Om het uitstroomprofiel “vervolgonderwijs” te kunnen behalen bieden wij de leerlingen in de bovenbouw drie richtingen aan: vmbo-basis, vmbo-kader en vmbo-theoretische leerweg. Binnen de leerwegen basis en kader worden leerlingen voorbereid op het MBO door het volgen van theoretische vakken die worden afgesloten met een IVIO examen en certificaten van het staatsexamen voor de vakken Nederlands, Engels, wiskunde en maatschappijleer. Binnen deze leerwegen lopen de leerlingen 1 dag in de week stage om praktijkervaring op te doen.

Leerlingen binnen de theoretische leerweg behalen een volledig diploma via een PTA van de vso Daaf Geluk gevolgd door een centraal schriftelijk examen, of via de route van het staatsexamen. Met de vso Daaf Geluk wordt hierin intensief samengewerkt.

Docenten bieden adaptief onderwijs. Hierin houden ze rekening met het niveau, de gedragskenmerken, de leeftijd, de groepssamenstelling en de individuele trajecten die in

samenspraak met de leerlingen, de ouders, mentor en commissie van begeleiding zijn bepaald. De school voldoet aan de vereiste onderwijstijd en werkt nauwgezet aan de te behalen kerndoelen.

In gevallen waarbij leerlingen met deelcertificaten de school verlaten wordt contact opgenomen met het vervolgonderwijs om eraan bij te dragen dat de leerling op een plek terecht komt die past bij de verworven competenties. Zoals beschreven zal het uitbouwen en verdiepen van de contacten met vervolgonderwijs deze schoolplanperiode verder vorm moeten krijgen.

### **Wat zijn onze eigen opdrachten voor het onderwijs?**

De school wil met haar onderwijs bijdragen aan zelfvertrouwen en competentie-ontwikkeling bij leerlingen in de breedste zin van het woord. Via de leerling geleiding van de DMR hebben de leerlingen invloed op het beleid. De school biedt kwetsbare leerlingen een toekomstperspectief. Dit doen we door het opbouwen van competenties in een omgeving waarbij gedrag primair wordt gestuurd door middel van positieve feedback. Daarnaast willen we de leerlingen voorbereiden op een mogelijke schakeling naar het reguliere voortgezet onderwijs.

De eigen opdracht van de school voor het onderwijs richt zich primair op het bieden van toekomstperspectief en het verstevigen van het zelfvertrouwen van de leerlingen aan de hand van PBS en diplomagericht onderwijs. Medewerkers zijn geschoold in de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. De beschrijving van ons pedagogisch didactisch klimaat, de wijze van borging en de geldende procedures zijn te vinden in het schoolondersteuningsprofiel.

De school wil een veilige plek zijn voor leerlingen en medewerkers. De ambities op het gebied van veiligheid en de geldende procedures zijn vastgelegd in het schoolveiligheidsplan.

Burgerschapsonderwijs moet leerlingen voorbereiden op hun functioneren in de maatschappij. De kenmerken van de doelgroep maken dat burgerschapsonderwijs bij ons inhoudt dat soms vanaf de basis de (sociale) vaardigheden moeten worden aangeleerd die nodig zijn om in de samenleving te functioneren. De school is daarbij een sociale oefenplaats waar de leerling groeit door de omgang met leeftijdsgenoten, vaardigheden ontwikkelt en zich kan spiegelen aan geboden voorbeelden. Om de sociale vaardigheden te helpen ontwikkelen en uitbreiden geven we sociale vaardigheidslessen. In voorkomende gevallen wordt er gebruik gemaakt van een buddysysteem. Dit buddysysteem vergroot de veiligheid voor de een, en de verantwoordelijkheid van de ander.

### **Zicht op de leerlingen vanaf de start.**

Onze leerlingen zijn gebaat bij een op het individu gerichte aanpak op het gebied van schoolse vaardigheden, didactisch aanbod, pedagogische aanpak en sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze specifieke begeleiding vindt plaats binnen een uitgebreide structuur van ondersteuning op school, waarbij er sprake is van korte lijnen en een goede afstemming tussen betrokkenen.

De school stelt voor iedere leerling een individueel ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op dat aansluit bij de ondersteuningsbehoeften van de leerling. De begeleiding wordt onder andere aan de hand van dit plan vormgegeven. Het OPP wordt periodiek geëvalueerd en aangepast. De verschillende vorderingen van leerlingen (citotoetsen, IVIO-toetsen, methode gebonden toetsen, PTA toetsen, de PBS- scores en de score op de schoolvaardighedenlijst) worden besproken en gebruikt om doelstellingen uit het OPP te evalueren. Ook worden deze resultaten gebruikt bij de determinatie. De gegevens uit deze systemen worden onder andere gebruikt als input voor de mentor gesprekken en het individuele mentor uur dat elke leerling heeft. Zo zorgt de school voor de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen en de afstemming van het onderwijs op de voortgang in ontwikkeling van leerlingen.

De gehele cyclus rondom de leerling ondersteuning staat beschreven in het school ondersteuningsprofiel.

## 4. Kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de school zicht houdt op de onderwijskwaliteit en deze bewaakt, borgt en verbetert.

### 4.1 Kwaliteitsbeleid

De ambitie van Dunamare Onderwijsgroep om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat om het regelmatig van reflecteren op het eigen functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijken op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van Dunamare Onderwijsgroep gewerkt volgens de volgende principes:

1. Balans tussen regie en ruimte
2. Feedup, feedback en feedforward
3. De professionele dialoog
4. Doelgericht en planmatig werken
5. Context-specifiek handelen

### 4.2 Kwaliteitszorg

De prof. dr. Gunning school streeft ernaar leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomst. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de voortdurend veranderende maatschappij is het noodzakelijk dat we ons onderwijs continu aanpassen. De prof. Dr. Gunningschool werkt daarom cyclisch aan het verbeteren van het onderwijs en sluit hiermee aan bij het kwaliteitsbeleid van Dunamare Onderwijsgroep.

Onze school zorgt voor een constante verbetering van het onderwijs, de ondersteuningsstructuur en de professionaliteit van de medewerkers. De ondersteuningsstructuur is erop gericht leerlingen deel te laten nemen aan het onderwijs. De ondersteuning is daarom in de afgelopen jaren verschoven van

curatief de klas naar preventief. In deze paragraaf staat beschreven hoe gewerkt wordt aan de verbetering van ons onderwijs.

### **Doelgericht en planmatig werken**

Op de prof. dr. Gunning wordt gewerkt met een MT bestaande uit een eindverantwoordelijk schoolleider en twee teamleiders. Eens in de vier jaar maakt de school een schoolplan. Dit wordt jaarlijks uitgewerkt in concrete verbeterdoelen die in het jaarplan staan beschreven. De teamleiders sturen het onderwijs en de ondersteuning aan en verwerken de doelen uit het jaarplan naar doelen voor hun bouw (onderbouw of bovenbouw) of team (cvb en phv).

Het MT heeft jaarlijks vier voortgangsgesprekken met het College van Bestuur. Het eerste gesprek gaat over de resultaten en de onderwijskwaliteit. Gedurende het jaar staat het schoolplan, jaarplan en de ontwikkeling van de school centraal tijdens deze gesprekken.

De voortgang van het onderwijsproces, de geboekte resultaten en metingen zoals die van de Citotoets in de onderbouw zijn onderwerp van gesprek in de bouwvergaderingen. Vanuit deze overleggen worden doelstellingen geformuleerd. De vorderingen worden op schoolniveau besproken in het MT overleg. Hier wordt o.a. ook gekeken naar de voortgang op de doelstellingen uit het jaarplan, de resultaten van de opbrengstenkaart voor het VSO en de tevredenheidsmetingen. De voortgang wordt gecheckt en waar nodig worden doelen aangepast of nieuwe doelen opgesteld.

Ook binnen het ondersteuningsteam wordt planmatig en doelgericht gewerkt. In het overleg van de pedagogische hulpverleners (PHV-overleg) wordt o.a. een rooster gemaakt van de geplande activiteiten, worden resultaten besproken en geëvalueerd, wordt de taakomschrijving van de pedagogische hulpverleners geëvalueerd en worden casussen besproken.

Om tussentijds de huidige stand van zaken te meten maakt de school een zelfevaluatie op het Dunamare kwaliteitsprofiel VSO. Dit doet de school voorafgaand aan het nieuwe jaarplan en voorafgaand aan een nieuw schoolplan. Om de zelfevaluatie te checken werkt de school met audits en visitaties die georganiseerd worden binnen de Dunamare Onderwijsgroep. Ook worden de resultaten van de opbrengstenkaart voor het VSO besproken en meegenomen in het bepalen van nieuwe acties voor in het jaarplan. Om alle processen in de school te borgen wordt gebruik gemaakt van een kwaliteitskalender. De schoolleiding stimuleert en bewaakt de realisering ervan, toetst de uitkomst en handelen op basis van de te trekken conclusies. Wij doen dit in jaarcycli, tevens in de vierjarige cyclus van een schoolplan.

### **Pedagogisch-didactisch handelen en het goede gesprek**

De twee teamleiders zijn verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en onderwijsuitvoering. Om zicht te houden op het pedagogisch didactisch handelen voeren de teamleiders lesbezoeken (o.a. met behulp van de flitskaart) uit. Hierin staan o.a. de 6 rollen van de docent centraal. Het lesbezoek wordt gekoppeld aan de gesprekscyclus waarin doelen gesteld worden. Er wordt gekeken wie extra ondersteuning nodig heeft in de les.

De school voert een gesprekscyclus aan de hand van de uitgangspunten van “het goede gesprek”. Hierin wordt het welbevinden, scholing, vitaliteit, verzuim, doelstellingen en de ambities van de medewerker besproken.

Vanuit het schoolplan en het jaarplan heeft de school een aantal professionaliseringsdoelstellingen. Deze worden verwerkt in de jaarplanning. I.v.m. de transitie naar het uitstroomprofiel vervolgonderwijs is er in de professionalisering van medewerkers aandacht voor het versterken van

het primaire proces (6 rollen van de docent, borgen van PBS en het versterken van de kennis over de problematiek van de leerlingpopulatie). Ook wordt er aandacht besteedt aan het verder versterken van de professionele cultuur op de school. Elkaar aanspreken staat hoog op de agenda.

### **Tevredenheid**

De prof. dr. Gunningschool voert tevredenheidsmetingen uit bij leerlingen (jaarlijks), ouders en medewerkers (één keer per twee jaar) met behulp van kwaliteitsscholen. Er bestaat bij kwaliteitsscholen geen benchmark voor het vso. In deze vragenlijst worden ook de thema's sociale veiligheid, welbevinden en schoolklimaat meegenomen. De resultaten van de onderzoeken worden besproken in het onderbouw- bovenbouwteam, in het CVB, de dmr en in het MT. Nadat de resultaten zijn geëvalueerd wordt onderzocht op welke thema's verbeteracties uitgevoerd moeten worden. Dit wordt vertaald in doelen in het jaarplan.

## 5. Goed werkgeverschap

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde Dunamare Onderwijsgroep in Koersplan 2015-2020 twee pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben.

Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en -minstens zo belangrijk- blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2016-2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder **professionaliteit** verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevlogenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type **leiderschap** dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- En, last but not least, dit alles vraagt om een **stimulerende werk- en leeromgeving** die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooiën van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.

### Strategisch HR-plan

De ambities op het gebied van HR volgen uit de punten van de zelfevaluatie die beschreven staan in hoofdstuk 2.5.

Sinds 1-08-2019 worden de medewerkers ingeschaald in de CAO VO. De verwachting is dat het hiermee makkelijker wordt medewerkers te werven en te behouden. Het bieden van scholingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden voor medewerkers zal bijdragen aan de binding van medewerkers aan de school. Dit alles laat onverlet dat er sprake is van een landelijk en regionaal lerarentekort en dat het in dat licht een uitdaging zal blijven geschikte medewerkers te vinden en te behouden, zeker medewerkers die geschikt én bereid zijn met onze doelgroep te werken.

Met alle medewerkers worden kortcyclische gesprekken gevoerd. Er wordt flexibel omgegaan met scholingswensen en medewerkers worden gestimuleerd deel te nemen aan scholingen aan de Dunamare Academie. Docenten krijgen een studieovereenkomst wanneer het nodig is dat zij een bevoegdheid halen. De school voert een gesprekscyclus aan de hand van de uitgangspunten van "het goede gesprek". Hierin wordt het welbevinden, scholing, vitaliteit, verzuim, doelstellingen en de ambities van de medewerker besproken.

Medewerkers maken gebruik van “Mijn Gespreksportaal” om de afspraken die gemaakt zijn vast te leggen. Deze kortcyclische gesprekken vinden minimaal drie keer per jaar plaats; een startgesprek, tussengesprek en een eindgesprek. Tussentijds zijn er extra gesprekken indien noodzakelijk of wenselijk. Voor nieuwe medewerkers zijn er ook beoordelingsgesprekken waarin gesproken wordt over de mogelijkheid van een vaste aanstelling. Daar waar mogelijk zijn taken gekoppeld aan de wensen van de medewerkers.

Zoals beschreven heeft de school te maken met een hoog verloop onder medewerkers. Door het voeren van exitgesprekken is in beeld gekomen wat de oorzaken zijn van dit hoge verloop. Zoals al beschreven in hoofdstuk 2 zijn de oorzaken de verwachtingen van nieuwe medewerkers over het type leerling dat aanwezig is en dat een baan geaccepteerd wordt omdat er elders geen andere is gevonden. Naar aanleiding van die gevonden oorzaken zijn een aantal ambities geformuleerd op het gebied van het begeleiden en coachen van nieuwe medewerkers, maar ook op het gebied van het eerder uitzetten van werving en selectie.

### **Ambities**

Zoals gezegd is het de ambitie meer tijd te nemen voor het traject van werving en selectie. Daarnaast wordt een begeleidingsplan voor nieuwe medewerkers opgezet, waarbij meer ervaren medewerkers nieuwe medewerkers ondersteunen bij het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn voor het werken met onze leerlingen. Het is de ambitie de aanwezige cultuur van collegiale consultatie en collegiale steun te formaliseren en in te bedden in een formele structuur waarin gezamenlijke reflectie steeds het startpunt vormt voor verdere ontwikkelingen. Dit zal concreet vorm krijgen door het faciliteren van intervisie en coaching. Scholing op het gebied van PBS deel blijft uitmaken van het scholingsplan voor onze medewerkers. Ook is scholing op het gebied van de ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep een integraal onderdeel van onze professionalisering.

Voor het verder ontwikkelen van het pedagogische en didactische concept van de school zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel, is de ambitie aanwezige cultuur van collegiale consultatie en collegiale steun te formaliseren en in te bedden in een formele structuur waarin gezamenlijke reflectie steeds het startpunt vormt voor verdere ontwikkelingen. Dit zal concreet vorm krijgen door het faciliteren van intervisie en coaching. Scholing op het gebied van PBS deel blijft uitmaken van het scholingsplan voor onze medewerkers. Daarnaast is scholing op het gebied van de ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep een integraal onderdeel van onze professionalisering.

## 6. Financieel beleid

De school stelt zich ten doel op termijn financieel onafhankelijk te functioneren. Met een leerlingaantal van 120 leerlingen zal dat doel bereikt zijn bij gelijkblijvende bekostigingsstructuur ten opzichte van schooljaar 18/19.

In dit hoofdstuk worden eerst de belangrijkste posten uit de meerjarenraming toegelicht. Vervolgens wordt in hoofdlijnen beschreven hoe de beschikbare financiële middelen worden ingezet om de doelstellingen en ambities te bereiken voor deze schoolplanperiode. Actuele ontwikkelingen kunnen steeds aanleiding zijn de ambities en daarmee ook de invulling van de begroting aan te passen. De exacte financiële uitwerking zal in de jaarbegrotingen worden beschreven.

Een gedeelte van de middelen die nodig is om aan de geformuleerde ambities te werken is gevonden door in overleg met de medezeggenschap de vaste voet van 18EC als geheel voorlopig volledig toe te wijzen aan deze locatie. Een aantal ambities kan worden verwezenlijkt vanuit bestaande faciliteiten, voor het behalen van een aantal andere ambities zullen middelen moeten worden vrijgemaakt.

### Rijksbijdragen

Per 1 augustus 2020 is besloten dat er extra financiële middelen worden toegekend aan het vso dat diplomagericht onderwijs biedt. Het doel hiervan is het mogelijk te maken medewerkers meer conform een vo school te belonen. Wij hebben vanaf 1 januari 2019 de medewerkers via de cao vo beloond en zullen door deze wijziging extra middelen beschikbaar hebben om medewerkers aan te nemen.

### Investerings- en afschrijvingslasten

In de komende vier jaar zal er geïnvesteerd worden in ICT middelen en het gebouw.

### Ambities

Hieronder volgen de ambities in hoofdlijnen.

#### Onderwijs

Op het gebied van onderwijs zijn drie ambities geformuleerd. Ten eerste het verdiepen van de contacten met het vervolgonderwijs, ten tweede het voortzetten van de samenwerking met de vso Daaf Geluk, en ten derde het onderzoeken van de mogelijkheden van een duurzame samenwerking met een vmbo-school voor het aanbieden van de profielvakken van vmbo-b en vmbo-k. Voor het verdiepen van de contacten met vervolgonderwijs worden niet apart middelen vrijgemaakt. Om de samenwerking met de vso Daaf Geluk te bestendigen zullen uren vrijgemaakt worden voor overleg en afstemming, alsook voor het onderzoek naar de mogelijkheden voor de genoemde duurzame samenwerking met een vmbo-school.

#### Kwaliteitszorg

De ambities op het gebied van kwaliteitszorg kunnen worden bereikt zonder apart middelen toe te kennen.

#### HR

Op het gebied van HR heeft de school een aantal ambities geformuleerd.

- Het opzetten en implementeren van een begeleidingsplan voor nieuwe medewerkers
- Het formaliseren en faciliteren van collegiale consultatie m.b.v. intervisie en coaching
- PBS verwerken in het scholingsplan voor medewerkers

- Scholing op het gebied van ondersteuningsbehoeften van de doelgroep op maat aanbieden aan nieuwe collega's

Voor de eerste twee ambities moeten apart middelen worden vrijgemaakt in de begroting.

Vanaf schooljaar 20-21 worden middelen vrijgemaakt voor ontwikkeling en implementatie van het begeleidingsplan voor nieuwe medewerkers. Er zal een coach en een begeleider aangesteld moeten worden. Voor de collega's die begeleid worden vallen deze uren onder professionalisering.

Ook voor het formaliseren van collegiale consultatie zullen uren vrij worden gemaakt om intervisie en coaching mogelijk te maken.