

Bernardusschool
SO/VSO

Schoolplan

2019 - 2023

**Vastgesteld: 17 juni 2019**

# Inhoudsopgave

**Hoofdstuk 1 Inleiding**

1.1.Beknopte beschrijving van de school 3

1.2. Doelen van dit schoolbeleidsplan 3

1.3. Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen 3

**Hoofdstuk 2 Maatschappelijke opdracht van de school**

2.1.1.Missie van Lucas Onderwijs 5

2.1.2.Missie en visie van onze school

2.1. Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt

2.1.1. Schoolontwikkeling 2015-2019

2.1.2.Stand van zaken

2.2. Vooruitblik; wat komt er op ons af 8

2.2.1. Ontwikkelingen in de omgeving van de school

2.2.2. Ontwikkelingen binnen de school

2.3. Wat willen we de aankomende periode bereiken 10

2.3.1. Ambities en strategische beleidsdoelen van Lucas Onderwijs

2.3.2. De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school

2.4. Wat gaan we oppakken/verbeterpunten 13

**Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid**

3.1. Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Lucas Onderwijs 14

3.1.1. Visie en uitgangspunten

3.1.2. Strategische doelstellingen Lucas Onderwijs

3.1.3. Strategische doelstellingen van de school

3.2. De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school 15

3.2.1. Het SO

3.2.2. Het VSO

3.3. De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep 16
3.3.1. Onderwijstijd

3.3.2. Uitstroomprofielen

3.3.3. Leerdoelen

3.3.4. Dagplanning

3.3.5. Groepsdoorbroken werken

3.3.6. Thematisch werken

3.3.7. Projectmatig werken

3.3.8. Cultuur en expressie

3.3.9. Werkweek

3.3.10 Stages/ Spots Special/prokkelstage

3.3.11 Beweegonderwijs

3.4. De inhoud van het onderwijs 18

4.4.1. De kernvakken: Leerstofaanbod

3.4.1.1. Kerndoelen SO

3.4.1.2. Kerndoelen VSO

3.4.1.3. Uitgangspunten ten aanzien van ons leerstofaanbod

3.4.2. Vakken, methodes en toetsinstrumenten

3.4.2.1. Burgerschap

3.4.2.2.Onderwijs gericht op taalachterstanden en leerlingen met een niet Nederlandstalige achtergrond

3.4.3. Naschools aanbod

3.5. Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid 21

3.5.1. Pedagogisch klimaat/handelen

3.5.2. Didactisch handelen

3.5.3. Monitoren van sociaal-emotionele ontwikkeling en gevoelens van veiligheid

3.5.4. Coördinator pesten

3.5.5. Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

3.5.6. Veilige school

3.5.7. Schoolveiligheidsconvenant Haagse Hout

3.5.8. Klachtenregeling

3.6. Zorg en begeleiding 23

3.7. Resultaten behalen, bewaken en borgen 24

3.7.1. Opbrengstgericht werken

3.7.2. Schoolstandaard

3.8. Samenwerking 25

3.8.1. Samenwerking met samenwerkingsverbanden

3.8.2. Samenwerking met de gemeenten

3.8.3. Samenwerking met stagebedrijven/dagbestedingsplekken

3.8.4. Samenwerking met zorginstellingen

3.8.5. Samenwerking met ouders

3.9. Wat gaan we oppakken/verbeterpunten 25

**Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid**

4.1. Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid Lucas Onderwijs 26

4.1.1. Visie en uitgangspunten

4.2. De organisatorische doelen van de school 26

4.2.1. Functiebouwwerk en de functiemix

4.2.2. De schoolleiding

4.3. Beroepshouding, didactisch en pedagogisch handelen 27

4.3.1. Ambities ten aanzien van de professionele houding

4.3.2. Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

4.4. Maatregelen m.b.t. het personeel, die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid 27

4.4.1. Het managementstatuut

4.4.2.Het professioneel statuut

4.4.3. Professionele leergemeenschap

4.4.4. Verzuimbeleid

4.4.5. Teambuilding

4.4.6. Taakbeleid

4.4.7. Intervisie

4.4.8. Collegiale visitatie

4.4.9. Functioneringsgesprekken

4.4.10. Beoordelingsgesprekken

4.4.11. Start- /ambitiegesprekken

4.5. Bevoegdheid en bekwaamheid 29

4.5.1. Bekwaamheidsdossiers en wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden

4.5.2. Introductie en begeleiding

4.5.3. Het beleid met betrekking tot stagiaires

4.5.4. Werving en selectie

4.5.5. Mobiliteitsbeleid

4.5.6. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

4.6. De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid 30

4.7. Wat gaan we oppakken/verbeterpunten 30

**Hoofdstuk 5 Kwaliteitsbeleid**

5.1. Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitszorg Lucas Onderwijs 31

5.1.1. Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg

5.1.2. Doelstelling kwaliteitsbeleid

5.1.3. Doelen kwaliteitsbeleid van de school

5.2. Het bewaken van de kwaliteit die wordt gerealiseerd 32

5.2.1. Bewaken van de leerlingresultaten

5.2.2. Bewaken van de groepsresultaten

5.2.3. Sociale veiligheid

5.2.4. Tevredenheidsmeting onder leerlingen, ouders en personeel

5.2.5. Bewaken van kwaliteit onderwijsprocessen

5.2.6. Bewaken van de competenties

5.3. Handboek kwaliteit/ Kwaliteitsagenda 34

5.4. Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit 35

5.4.1. Verantwoording

5.4.2. Opbrengsten ten aanzien van de leerlingen

Opbrengsten op groeps- en schoolniveau

5.4.4. Rapportages via de BI-tool

5.4.5. Vensters

5.4.6. Realisatie van de verbeterdoelen (jaarverslag)

5.5. Wat gaan we oppakken/verbeterpunten 36

**Hoofdstuk 6 Financieel beleid**

6.1. Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken 37

6.1.1. Budgetverdeling Lucas Onderwijs

6.1.2. Periodieke rapportage en verantwoording

6.2. Interne geldstromen 37

6.3. Externe geldstromen 37

6.4. Sponsoring 38

6.5. Begrotingen 38

**Hoofdstuk 7 Samenvatting van wat we gaan oppakken/verbeterpunten** 40

**Bijlagen** 42

**Inleiding
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

* 1. **Beknopte beschrijving van onze school**

Onze school maakt onderdeel uit van Lucas Onderwijs.

De Bernardusschool is een school voor zeer moeilijk lerenden (ZML). De leerlingen hebben allemaal een ontwikkelingsachterstand (een IQ < 70). Een aantal leerlingen heeft een bijkomende stoornis of beperking, zoals een stoornis binnen het autistisch spectrum, een syndroom, adhd of epilepsie.

Kenmerkend voor ZML-leerlingen is dat de vorderingen en vooruitgang per leerling sterk verschillen.

De leerlingen kunnen pas ingeschreven worden op school, als een samenwerkingsverband passend onderwijs een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven voor de leerling.

De leerlingen kunnen het SO (speciaal onderwijs) bezoeken vanaf 4 jaar. Uiterlijk tot hun 14e jaar kunnen leerlingen het SO blijven bezoeken. Een groot deel van de leerlingen in het SO is ingestroomd vanuit een kinderdagcentrum, een medisch kinderdagverblijf of het regulier (speciaal) basisonderwijs.
De leerlingen kunnen het VSO (voortgezet speciaal onderwijs) bezoeken vanaf 12 jaar. De leerlingen kunnen het VSO blijven bezoeken tot hun de toelaatbaarheidsverklaring eindigt (uiterlijk wanneer ze 20 jaar oud worden). De meeste leerlingen die onderwijs volgen op het VSO van de Bernardusschool zijn ingestroomd vanuit het ZML SO, een SBO-school of vanuit het praktijkonderwijs.
Zowel in het SO als in het VSO is er één onderwijszorggroep. In deze groep zitten leerlingen met een grotere ondersteuningsbehoefte, dan de overige leerlingen.

De SO-afdeling bevindt zich aan de Ruychrocklaan. De VSO-afdeling is gehuisvest in een ander gebouw (op loopafstand van het SO) aan de Theo Mann Bouwmeesterlaan. Op de teldatum 1 februari 2019 telde het SO 65 leerlingen en het VSO 53 leerlingen. De afgelopen jaren is het SO qua leerlingenaantal erg gegroeid. Bij het VSO was er sprake van een afname in het aantal leerlingen, maar inmiddels trekt het leerlingaantal op het VSO ook weer aan.

De leerlingen zijn afkomstig uit de regio Haaglanden. De meeste leerlingen wonen in Den Haag, maar er wonen ook veel leerlingen in Leidschendam-Voorburg en Rijswijk.

In 2018 heeft de school het zogenaamde eiken jubileum gevierd. De Bernardusschool bestond toen 80 jaar.

* 1. **Doelen van dit schoolbeleidsplan**

Dit schoolbeleidsplan (kortweg schoolplan genoemd) geeft richting aan de ontwikkeling van onze school binnen de strategische koers van Lucas Onderwijs.

Het plan dient tevens als verantwoordingsdocument voor de Inspectie van het Onderwijs, met een beschrijving van ons onderwijskundig beleid (hoofdstuk 3), ons personeelsbeleid dat bijdraagt aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid (hoofdstuk 4) en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs (hoofdstuk 5).

* 1. **Wijze waarop dit schoolplan tot stand is gekomen**

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.
De teamleden hebben tijdens studiedagen meegedacht over de missie en visie(s) van de school, het personeelsbeleid, over een aantal thema’s uit het strategisch beleidsplan van Lucas Onderwijs.
Daarnaast heeft er binnen het VSO een evaluatief onderzoek plaatsgevonden over het functioneren van de PLG (professionele leergemeenschap). Met de leerkrachten, die vanuit een basisschool op onze school zijn komen werken, is overleg gevoerd. Doel van het overleg was na te gaan, waar zij, met de kennis vanuit hun eerdere ervaringen, nog verbeterpunten voor de schoolorganisatie en het onderwijs van de Bernardusschool zien. Als afgeleide van het schoolplan 2015-2019 is er elk schooljaar een jaarplan opgesteld. Gedurende het schooljaar heeft er een evaluatie van het jaarplan plaatsgevonden, opdat we tijdig konden bijsturen op te behalen resultaten. Aan het einde van het schooljaar vond de eindevaluatie plaats en is er een jaarverslag opgesteld.

De MR is in het schooljaar 2018-2019 geïnformeerd over het proces van de tot standkoming van het schoolplan. Tijdens de laatste MR-vergadering van het schooljaar is het schoolplan gepresenteerd, besproken en vastgesteld.

De komende vier jaar zullen we net als in voorgaande schoolplanperiode planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan.

1. **Maatschappelijke opdracht van onze school**

**2.1.1 Missie van Lucas Onderwijs**

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs wil dat vormgeven door samen te werken:

* vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap;
* aan aantrekkelijk onderwijs dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen;
* in actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving;
* met ruimte voor diversiteit van de scholen.

**2.1.2 Missie en visie van onze school**

**Missie**

Op de Bernardusschool bieden we onze zeer moeilijk lerende kinderen en jongeren een uitdagende, inspirerende, veilige en motiverende leeromgeving, waarin de leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Het onderwijs is geen doel op zich, maar een middel om leerlingen doelgericht en planmatig toe te leiden naar blijvende participatie in de maatschappij. Leidend voor deze participatie is het accepterende klimaat en de positieve instelling naar de leerlingen en hun omgeving.

We hanteren een werkwijze, waarin vooraf opgestelde leer- en ontwikkeldoelen gericht zijn op het bereiken van de uitstroombestemming. We hebben daarbij hoge verwachtingen ten aanzien van de leerlingen. Uiteraard houden we daarbij rekening met de grote individuele verschillen tussen de kinderen en jongeren. Niet de beperkingen, maar de mogelijkheden en talenten van onze leerlingen vormen het vertrekpunt voor ons handelen.

Het team werkt vanuit liefde, passie en respect voor onze bijzondere doelgroep. Bovendien maakt het team onderling, met respect en vertrouwen, gebruik van elkaars kwaliteiten en is voortdurend in ontwikkeling.

**Visie**

In onze visie staan de volgende uitgangspunten centraal:

1. Uitdagende leeromgeving;

De Bernardusschool biedt een uitdagende, rijke leeromgeving. Het accent binnen het SO ligt op van spelend/ontdekkend/begeleid spelen en leren naar theoretische kennis van de schoolse vakken, sociale vaardigheden en werkhouding. Er wordt daarbij veelal gebruik gemaakt van lesmethodes voor het regulier basisonderwijs, die worden toegespitst op het ZML-onderwijs. Het accent binnen het VSO komt in toenemende mate te liggen op het toepassen van de theoretische kennis naar het praktisch toepassen van deze opgedane kennis en op arbeidstoeleiding. Leerlingen krijgen verschillende LWP-vakken (LWP= leerwerkplaatsen) aangeboden en volgen diverse stages. Daarnaast is er ruimte voor culturele activiteiten binnen en/of buiten de school. Ook bieden we leerlingen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen tijdens naschoolse activiteiten.

1. OPP en leerlijnen

We werken vanuit het ontwikkelingsperspectief (OPP) van de leerling en de leerlijnen voor het ZML-onderwijs. Dit maakt, dat we de ontwikkeling van de leerling goed kunnen volgen, maar ook duidelijke doelen kunnen stellen. Per groep onderscheiden we drie leerroutes. Ons ZML-onderwijs is niet hetzelfde als individueel onderwijs. Dit betekent niet dat leerlingen geen individuele aandacht en ondersteuning krijgen. Dat kunnen we, daar waar nodig, op bepaalde momenten bieden, mede vanwege het feit dat we met kleine groepen werken. Door de gehele school is er sprake van een doorgaande lijn.

1. Samenwerking

Als school is de samenwerking met verschillende partners onontbeerlijk. We onderscheiden daarbij de samenwerking met ouders, de samenwerking in het kader van extra ondersteuning en zorg en samenwerking in het kader van de arbeidstoeleiding.

1. Samenwerking met ouders[[1]](#footnote-1)

Een goede samenwerking tussen ouders en school komt leerlingen ten goede. Alle ouders zijn immers betrokken bij hun kind en daarom ook bij de ontwikkeling van hun kind op school. Wij gaan er van uit dat ouders en school hetzelfde doel voor ogen hebben, namelijk het beste onderwijs voor hun kind/onze leerling, opdat hun kind/onze leerling zich zo optimaal en gelukkig mogelijk ontwikkelt. De basis voor deze samenwerking wordt gevormd door wederzijds respect, elkaar serieus nemen en een open en eerlijke communicatie. In verband met wet- en regelgeving werken we op een aantal formele momenten met ouders samen, denk bijvoorbeeld aan het bespreken van het OPP. Daarnaast organiseren we ook diverse andere vormen van ontmoetingen met ouders, zoals het open podium, de ouderkamer in het SO en de oudergesprekken.

1. Samenwerking in het kader van de extra ondersteuning en zorg

Zoals eerder aangegeven, streven we een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van de leerlingen na. Alle leerlingen bieden we daartoe zo goed en zo gedegen mogelijk onderwijs aan. Een aantal leerlingen heeft daarbovenop nog aanvullende begeleiding en zorg nodig. In dat kader maken een logopediste en een orthopedagoge deel uit van ons team. Zij kunnen vanuit hun expertise de leerlingen verder begeleiden in hun ontwikkeling. Daarnaast werken we als school samen met een groot aantal externe partijen zoals Middin, Levin, Liberis, fysiotherapie, de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, schoolmaatschappelijk werk, MEE en de gemeenten.

1. Samenwerking in het kader van arbeidstoeleiding

In het kader van de arbeidstoeleiding werken we nauw samen met verschillende dagbestedingsplekken/werkplekken. Ook nemen we actief deel aan overleggen op gemeentelijk niveau.

We leiden de leerlingen toe naar de best passende dagbestedingsplek/arbeidsplek.

1. We zijn in beweging

Als team en als individu binnen het team ontwikkelen we onszelf voortdurend. Daartoe worden bijvoorbeeld cursussen gevolgd, studiedagen georganiseerd, de mogelijkheid geboden voor collegiale consultatie. Ook het volgen van ontwikkelingen in de vakliteratuur wordt gestimuleerd.

1. De maatschappij

We streven participatie van de leerlingen in de maatschappij na. We leiden de leerlingen als het ware de maatschappij in. Onze ervaring is echter ook, dat de maatschappij (de omgeving, maar ook bijvoorbeeld het onderwijsveld, de PABO) lang niet altijd weet heeft van de mogelijkheden van onze leerlingen. Dat betekent, dat we buiten de school nog veel kunnen betekenen op het gebied van beeldvorming en een opdracht voelen om ook ‘de maatschappij’ de school in te brengen.

* 1. **Terugblik: wat hebben we in de afgelopen periode bereikt**
		1. **Schoolontwikkeling 2015-2019**

Gedurende de schoolplanperiode 2015-2019 zijn er bergen werk verzet op de Bernardusschool en zijn de verbeterpunten, zoals verwoord in het Schoolplan 2015-2019 opgepakt en nagenoeg allemaal gerealiseerd. We kunnen er vol trots op terugkijken. Hieronder zal een aantal resultaten worden opgesomd, waarbij de lezer zich wel moet realiseren, dat dit slechts een deel van de gerealiseerde verbeterpunten is.

* Planmatig werken aan opbrengsten is ingevoerd, zowel in het SO als in het VSO. Het team kan effectief omgaan met het LVS en werkt doelgericht aan het gestelde doel. Het lesaanbod wordt afgestemd op het te behalen doel. De opbrengsten van de individuele leerling en van de groep worden geanalyseerd. Daar waar blijkt dat doelen niet zijn behaald, wordt een plan van aanpak opgesteld om deze doelen alsnog te behalen, In een aantal gevallen worden de doelen bijgesteld.
* Het organisatiemodel PLG is ingevoerd. Een aantal collega’s is opgeleid tot teamleider. Leercirkels zijn gevormd. De basis staat. Er is soms nog wel onduidelijkheid over taken, bevoegdheden, rollen en communicatielijnen.
* In het schooljaar 2017-2018 is de ouderkamer ingevoerd en is de pilot startgesprekken ingevoerd. Zowel de ouderkamer als de startgesprekken worden als zinvolle ‘instrumenten’ voor het contact met ouders en ouderbetrokkenheid ervaren.
* In zowel het SO als in het VSO is een nieuwe methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling ingevoerd.
* De leerlijnen voor de LWP-vakken zijn uitgewerkt en ingevoerd. Daarnaast is er ook, op basis van deze ontwikkeling, een portfoliomap voor de leerlingen ontworpen en in gebruik genomen. Er wordt volop mee gewerkt.
* De methodes zijn, met aanpassingen, geschikt voor een groot deel van onze doelgroep. De methodes voldoen iets minder voor onze onderwijszorggroepen.
* Er zijn onderwijszorgarrangementen georganiseerd.
* Het didactisch handelen is een terugkerend onderwerp in het SO, waar periodiek met een methodiek van Teach like a Champion wordt geoefend.
* De eerste aanzetten om ICT te integreren in het onderwijs zijn gedaan, maar vanwege omstandigheden is deze ontwikkeling tijdelijk stil komen te liggen.
* Een groot aantal onderwijsassistenten heeft de opleiding tot lerarenondersteuner gevolgd of volgt op dit moment de opleiding.

Een aantal ontwikkelingen, die niet waren voorzien bij de start van de planperiode zijn:

* Er heeft een directiewisseling plaatsgevonden. De vorige directeur heeft na meer dan 10 jaar op de Bernardusschool te hebben gewerkt de overstap gemaakt naar een andere school. Er was veel waardering voor deze directeur, waardoor haar vertrek door veel mensen als een gemis is ervaren;
* Het aantal aanmeldingen in het SO is sterk toegenomen. Naar aanleiding daarvan zijn er nieuwe groepen in het SO gestart. We merken dat de ondersteuningsvraag van een aantal nieuwe leerlingen behoorlijk complex is.
* Er is voortdurend onzekerheid over een deel van de begroting. Het beleid van de samenwerkingsverbanden is volop in ontwikkeling (met mogelijk financiële gevolgen voor onze school) en er was opvallend lang veel onduidelijkheid over (het verantwoorden) van de ESF-subsidie.
	+ 1. **Stand van zaken**

*SWOT[[2]](#footnote-2) (sterkte-zwakte-analyse)*

Met het team is een SWOT-analyse gemaakt ten aanzien van de domeinen onderwijs en het team. Hieronder volgt een overzicht van de zaken, die het meest naar voren zijn gekomen.

|  |  |
| --- | --- |
| Sterke kanten | Zwakke kanten |
| * Een grote betrokkenheid van het team naar de leerlingen en naar elkaar
* Leerlingen mogen zijn wie ze zijn
* Aandacht voor de individuele leerling
* Veel expertise in een hecht team
* Goede relatie met hulpinstanties
* Differentiatie in onderwijs en kinderen
* Veiligheid , geborgenheid, kleinschaligheid
* De structuur klasbreed en schoolbreed
* Het lesaanbod is groot
* Doorlopende lijn wordt steeds beter/duidelijker
* Toegespitst lesmateriaal & ombuigen van standaardmateriaal voor deze ZML-leerling
* Afstemming school-bedrijf en goede stage/werkplekken
* Werken buiten de school
* Digitale ontwikkeling/registratie is voor iedereen zichtbaar
 | * De grote scheiding tussen SO en VSO (team)
* Onderlinge communicatie
* De school neemt alle leerlingen aan en betrekt te weinig de groepsleerkrachten bij dit proces
* Betrokkenheid van ouders bij ons onderwijs
* Regiehouden bij lastige situaties
* Weinig observatie in de klas
* Uitstraling van de gebouwen en ook de arbeidsomstandigheden in het gebouw (bijv. te warm in de zomer)
* Taakbeleid personeel onduidelijk (welke functie heeft iemand/functievervuiling)
* Ontwikkelingen met betrekking tot ICT
* Geen doorgaande lijn SO/VSO voor wat betreft OPP en Teach
* In VSO veel nadruk op A-stroom, maar de instroom verandert.
* Onderwijs nog niet voldoende afgestemd op toename niet-Nederlandstalige leerlingen
 |

*Rapportage stand van zaken PLG VSO*

De bevindingen uit het onderzoek onder de teamleden van het VSO wijzen uit dat er binnen de VSO-afdeling van de Bernardusschool een groot aantal aspecten van een PLG aanwezig is. Doel is om in ieder geval deze positieve aspecten vast te houden. Daarnaast zijn er verbeterpunten geformuleerd ten aanzien van het organiseren van gezamenlijke overleggen over de visie van de school, het organiseren van collegiale visitatie, het verbeteren van het geven en ontvangen van feedback, ten aanzien van het gespreid leiderschap en tot slot met betrekking tot het onderling functioneren van de leercirkels. De verbeterpunten zullen worden meegenomen in dit schoolplan.

Opbrengst van het gesprek met de nieuwe collega’s met veel ervaring op andere scholen

In april 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden met de collega’s, die minder dan twee jaar verbonden zijn aan de school en al veel werkervaring hebben opgedaan op andere scholen. Doel van het gesprek was om uit te wisselen hoe men het werken op de Bernardusschool ervaart, maar ook in beeld te brengen welke verbeterpunten zij zien.
Fijn om te melden dat deze collega’s de Bernardusschool als een zeer prettige werkomgeving ervaren, waar het belang van de leerlingen hoog in het vaandel staat. Veel gaat goed, aldus deze collega’s. Toch zien zij ook nog ruimte voor verbetering. Soms gaat het daarbij om praktische zaken (er is bijvoorbeeld behoefte aan overzicht van de materialen die aanwezig zijn op school), maar soms raakt het ook meer inhoudelijke, organisatorische zaken. Van het gesprek is een verslag gemaakt. De meest in het oog springende zaken, die zijn genoemd zijn:

* Er liggen kansen in een meer inhoudelijke inzet van ICT;
* Er is behoefte aan werkprocessenbeschrijving (inclusief een planning) van onder andere de OPP’s en de groepsplannen (zie hoofdstuk 5; kwaliteitshandboek);
* Er wordt meerwaarde gezien in het voeren van groepsbesprekingen binnen de eigen groep in plaats van in breed teamverband;
* Het invoeren van een weekplanning wordt als zinvol gezien;
* Soms ervaart men onduidelijkheid voor wat betreft de doorgaande lijn, denk daarbij aan het voorbereidend en aanvankelijk lezen of aan verzorging/zelfredzaamheid;
* Het SO en VSO worden als gescheiden teams ervaren (zie hoofdstuk 4);
* Er is behoefte aan overleg over het belang van bewegend en lerend spelen.
	1. **Vooruitblik: wat komt er op ons af**

Hieronder een overzicht, van wat we binnen ons team zien als kansen en bedreigingen die op ons afkomen.

|  |  |
| --- | --- |
| Kansen | Bedreigingen |
| * De teamleden van de Bernardusschool hebben allemaal veel liefde voor de doelgroep. De betrokkenheid voor de leerlingen is groot. De leerlingen worden gezien, gehoord en geaccepteerd.
* Het team is hecht en betrokken, staat klaar voor de leerlingen en elkaar. Voor wat betreft de leeftijdsopbouw, achtergrond, ervaring, opleidingsniveau en achtergrond is er sprake van diversiteit binnen het team. Er kan een beroep worden gedaan op elkaars expertises
* Er is (in toenemende mate) sprake van een doorgaande lijn van de leerinhouden.
* Binnen de school is veel expertise over onze bijzondere doelgroep voor handen en er is altijd bereidheid tot verdere professionalisering.
* Er zijn voldoende op het niveau en de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen afgestemde materialen voor handen.
 | * Personeelstekort en het vinden van bekwame leerkrachten
* Kwetsbaarheid van het personeel voor wat betreft de gezondheid. Er is een hoog ziekteverzuim.
* Snelle groei van het aantal SO-leerlingen en een behoorlijk aantal leerlingen heeft een complexere ondersteuningsvraag. We zijn soms handelingsverlegen
* Feitelijk is het Bernardusteam SO en VSO één groot team, 46 medewerkers groot. In de praktijk voelt het echter als twee aparte teams, één voor het SO en één voor het VSO. Dat wordt mede veroorzaakt door het feit dat het SO in een ander gebouw is gehuisvest dan het VSO. Het SO en VSO wisselen onderling weinig informatie met elkaar uit.
* Het VSO is opgedeeld in een drietal cirkels, te weten de A-cirkel, de D-cirkel en de LWP-cirkel. Deze cirkels worden beleefd als drie aparte eilandjes, die onderling niet altijd voldoende communiceren en kennis en ideeën met elkaar uitwisselen. Soms is het moeilijk om tussen de cirkels compromissen te sluiten….
* Het SO-gebouw is oud (+/-40 jaar) en vertoont de nodige gebreken.
 |

* + 1. **Ontwikkelingen in de omgeving van de school**

De Bernardusschool beweegt zich in een omgeving, waarin zich volop ontwikkelingen en veranderingen voordoen. Deze ontwikkelingen en veranderingen zijn van invloed en of kunnen van invloed zijn op meerdere facetten van de school, denk aan bekostiging, organisatie en inhoud van ons onderwijs. Hieronder een opsomming van een aantal ontwikkelingen in de omgeving van de school:

* Het SO en VSO is in financieel opzicht voor een groot deel afhankelijk van het beleid, dat wordt gevoerd door de samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs. De Bernardusschool heeft voor wat betreft het SO vooral te maken met het SWV SPPOH (Samenwerkingsverband Stichting Primair Passend Onderwijs Haaglanden) en voor het VSO met het SWV ZHW . Binnen het SWV SPPOH wordt momenteel de discussie gevoerd over een aangepast bekostigingsmodel voor het SO (en S(B)O) én worden er scenario’s uitgewerkt om de groei van het aantal leerlingen voor het SO en SBO te laten stabiliseren. Tussen de SWV SPPOH en SWV ZHW (Samenwerkingsverband Zuid-Holland West) wordt de ondersteuningsbehoefte van leerlingen op een andere manier gewogen, waardoor het kan gebeuren dat eenzelfde leerling in het SO voor een hogere bekostigingscategorie in aanmerking komt dan in het VSO.
* Veel van de leerlingen in het SO en VSO hebben naast een ondersteuningsvraag ook een zorgvraag. De zorgvraag wordt door de gemeente gefinancierd bijvoorbeeld via een PGB of Zorg in Natura. Daarnaast komt een aantal ouders in aanmerking voor opvoedondersteuning/jeugdhulp (vaak in het preventieve kader, soms in het gedwongen kader). Het gemeentelijk jeugdbeleid is voortdurend in ontwikkeling. Duidelijke kaders ontbreken op dit moment nog. De verschillende gemeentes zijn bovendien onderling niet eenduidig in hun beleid voor wat betreft de jeugdhulp. Daarnaast blijkt de samenwerking en afstemming met de zorgpartners in een aantal gevallen lastig, tijdrovend en weerbarstig..
* De uitwerking van de gevolgen van de participatiewet is voortdurend aan verandering onderhevig. In een aantal gevallen wordt het onderwijs betrokken als gesprekspartner bij deze veranderingen, maar soms worden we ook met wijzigingen van beleid geconfronteerd. Dat maakt het soms lastig opereren en handelen voor onze school.
* Het wijkgerichte schoolklusteam is een aantal jaren geleden als project gestart, maar is inmiddels integraal onderdeel van ons lesaanbod. Het aantal wijkpartners met wie de school samenwerkt neemt nog steeds toe en de samenwerking verloopt naar volle tevredenheid.
* Binnen de HEA[[3]](#footnote-3) hebben weinig projecten betrekking op de doelgroep van het SO/VSO.
* Het aantal leerlingen in het SO is de afgelopen schooljaren toegenomen. In januari 2017 en in januari 2018 zijn we een nieuwe groep gestart en ook in augustus 2019 zal er nog een nieuwe groep gaan starten. Vanuit het SWV SPPOH is onderzoek gedaan naar de groei van het aantal leerlingen in het SO, maar een duidelijke verklaring hiervoor is niet gevonden.
Het VSO is de afgelopen jaren in aantallen leerlingen afgenomen, met als gevolg dat we in het schooljaar 2018-2019 met één in plaats van twee brugklassen van start zijn gegaan en we een combinatiegroep D+/D2 zijn gestart. De terugloop van het aantal leerlingen is gestopt. In het schooljaar 2019-2020 zal er al zelfs weer sprake zijn van een lichte groei. De twee daaropvolgende schooljaren zal de groei naar verwachting echt doorzetten en zullen we een nieuwe groep gaan starten.
* Naast dat het leerlingaantal groeit, zien we ook een toename van de complexiteit van de ondersteuningsvraag van de leerlingen (met name in gedrag, maar ook voor wat betreft de beheersing van de Nederlandse taal). Een aantal leerlingen functioneert op de grens van dagbesteding en onderwijs. Ook hebben we in toenemende mate leerlingen, waarvan de Nederlandse taal hun tweede taal is. Landelijk is de discussie (politiek) gestart over het leerrecht van kinderen. Binnen het VSO zien we dat er een verschuiving is van het aantal leerlingen met uitstroombestemming arbeid naar de arbeidsmatige dagbesteding.
* In maart 2018 zijn in de CAO de aangepaste competentieprofielen voor de leerkrachten (schaal 10, 11 en 12) vastgesteld. Deze competentieprofielen wijken af van de vorige profielen. De functionerings- en beoordelingscyclus moet hier nog op worden aangepast.
* Het gesprek over een landelijk te ontwikkelen VSO-diploma is opgestart evenals het gesprek over het al dan niet invoeren van het landelijk doelgroepenmodel. Ook het onderwerp ontvlechten SO en VSO wordt periodiek geagendeerd op landelijk niveau.
* Het leerkrachtentekort begint zeker ook voelbaar te worden op de Bernardusschool. Het vinden van geschikt personeel is een uitdaging
* De ontwikkeling van het Curriculum Nu
	+ 1. **Ontwikkelingen binnen de school**

*Verbouwingen/gebouw*

* Het SO-gebouw is 40 jaar oud. Het gebouw staat sindskort op de lijst voor verbouw of nieuwbouw. Het gebouw is zo goed als mogelijk onderhouden, maar we merken wel dat het gebouw in toenemende mate gebreken vertoont. Zo vallen de verwarmingsketels regelmatig uit en is er ook veelvuldig sprake van lekkages. De doucheruimtes en de kleedkamers bij de gymzalen zien er erg gehavend ook niet meer helemaal fris uit. In afwachting van plannen voor wat betreft verbouw of nieuwbouw, zullen er (in beperkte mate) investeringen worden gedaan om de school zo goed als mogelijk te onderhouden en een frisse uitstraling te geven.
* De huurder van drie lokalen van het SO-gebouw, Stichting Liberis, zal met ingang van de planperiode een ander onderkomen betrekken. Onze school heeft, als gevolg van de leerlingengroei in het SO de lokalen, die door Liberis worden gehuurd, nodig voor eigen gebruik. Inhoudelijk vinden we dit geen fijne ontwikkeling. De inhoudelijke samenwerking met Liberis verloopt naar tevredenheid en beschouwen we als een meerwaarde. Graag hadden we ook nog een opvangorganisatie gebruik willen laten maken van een lokaal, opdat we ons steeds meer richting een IKC (integraal kindcentrum) zouden hebben kunnen ontwikkelen.

*Wijzigingen in teamsamenstelling*

* Op elke school van LucasOnderwijs zal er sprake zijn van verloop van personeel, zo ook op de Bernardusschool. Op de Bernardusschool doet zich de situatie voor, dat zeker 3 teamleden met een dienstverband van soms wel meer dan 40 jaar de pensioengerechtigde leeftijd zullen bereiken tijdens de schoolplanperiode. Op het moment van schrijven van het schoolplan, is een tweetal teamleden nog werkzaam op de Bernardusschool, ondanks het feit dat zij de pensioengerechtigde leeftijd al hebben. Dit alles zal gevolgen gaan hebben voor de teamsamenstelling. Met hun eventuele (toekomstige) vertrek zal veel ervaring en expertise verloren gaan.

*Veranderingen in de interne organisatie*

* In 2021 bereikt ook de adjunct-directeur, de leeftijd dat ze zou kunnen gaan genieten van een zeer welverdiend pensioen. Het is goed voorstelbaar dat zij ook na dit moment nog blijft werken op de Bernardusschool (wellicht wel minder dagen). De adjunct staat te boek als de collega, die écht alles weet van ons onderwijs en van en over onze leerlingen. De adjunct vormt samen met de teamleiders en de directeur van de school het MT van de school. Nagedacht moet worden over de vraag of er tegen de tijd dat zij stopt, een nieuwe adjunct-directeur wordt gezocht en aangesteld of dat de teamleiders meer taken en bevoegdheden toebedeeld gaan krijgen (en daarmee ook meer ambulante tijd krijgen).

*Afspraken met het samenwerkingsverband om te voldoen aan de criteria van de basisondersteuning*

* De Bernardusschool voldoet aan de afspraken vanuit de samenwerkingsverbanden voor wat betreft de basisondersteuning. In het ondersteuningsprofiel van de school (zie [www.bernarduszml.nl](http://www.bernarduszml.nl) ) staat beschreven welke extra ondersteuning onze school kan bieden.

**2.3. Wat willen we in de komende periode bereiken**

* + 1. **Ambities en strategische beleidsdoelen van Lucas Onderwijs**

In 2017 is in dialoog met alle geledingen binnen en rond Lucas Onderwijs een koers uitgezet waarin elke Lucasschool zich kan herkennen. Een duidelijke bandbreedte met alle ruimte voor eigen verantwoordelijkheid. De invulling van die bandbreedte gaan we per school terugzien in het schoolplan voor de jaren 2019 – 2022.

We gaan werken aan vijf hoofdthema’s die het hart van ons onderwijs raken.

1. Doorlopende lijnen van PO-VO & IKC;
	* Elke school vindt een passende samenwerkingsvorm om doorgaande lijnen te borgen.
2. Toekomstgericht onderwijs;
	* In 2022 werken leerlingen in wisselende samenstelling aan persoonlijke doelen in nauwe samenwerking met hun leraren/coaches; indien nodig worden de primaire en secundaire processen daarop aangepast.
	* In 2022 zijn al onze leerlingen in staat om zich te ontwikkelen tot wereldburgers, als kritische leden van een internationale samenleving die samen met anderen tot creatieve oplossingen kunnen komen voor een diversiteit aan problemen.
3. Passend Onderwijs;
	* Onderwijs op maat, passend bij de leerling. Daartoe hebben we verbeterd a. de doorontwikkeling van groeps- en methode-doorbrekend werken, b. leerlijnen op maat, c. doorstroommogelijkheden binnen het VO, en we blijven daaraan werken.
4. Toekomstgericht Personeelsbeleid
	* We professionaliseren continu en dragen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers
5. (Be)sturingsfilosofie.
	* In dialoog komen we tot een zienswijze op sturing in verbinding met de kernwaarden van Lucas Onderwijs
	* De sturingsfilosofie uit zich in taal over de wijze (houding/gedrag) waarop alle verantwoordingsniveaus in de organisatie sturen. Elke verantwoordelijkheid laag kan concreet aangeven hoe uiting aan de sturing wordt gegeven.

**2.3.2.De ambities en strategische beleidsdoelen van onze school**

Onze school maakt deel uit van Lucas Onderwijs. De ambities en strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs vormen de context en de kaders voor onze schoolontwikkeling.

*Ad. 1 Doorlopende leerlijnen SO/VSO & IKC*

Tijdens de planperiode 2015-2019 is er hard gewerkt aan de doorgaande leerlijnen tussen SO en VSO. Voor wat betreft de meeste ontwikkelingsgebieden zijn de doorgaande leerlijnen uitgewerkt. De methodes, die we hanteren binnen de school sluiten hierop aan. In het voorjaar van 2019 is het overleg opgestart over een doorgaande leerlijn ‘leren leren’. Naar verwachting is deze leerlijn aan het begin van de nieuwe planperiode uitgewerkt en kan deze worden geïmplementeerd en geborgd. Helaas zal, vanwege een lokalentekort, Liberis niet langer in ons gebouw zijn. Toch zien we duidelijk de meerwaarde van (inhoudelijke) samenwerking met diverse instanties. In de nieuwe planperiode zullen de gesprekken worden opgestart en/of worden voortgezet over inhoudelijke afstemming en samenwerking met zorgorganisaties, instellingen voor naschoolse opvang en dag-, activiteitencentra, stagebedrijven etc.

*Ad. 2 Toekomstgericht onderwijs*

Uiteraard geldt voor de Bernardusschool ook dat we bezig zijn en blijven met toekomstgericht onderwijs. De vorm van dit toekomstgerichte onderwijs laten we mede afhangen van ontwikkelingen o.a. in het kader van arbeid en dagbesteding. Als Bernardusschool leiden we de leerlingen op naar een zinvolle plek binnen de dagbesteding of binnen (beschut) werk. De ontwikkelingen die zich met betrekking tot deze sectoren voordoen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kunnen gevolgen hebben voor hoe we ons onderwijs inrichten. Dit betekent dat we alert zijn op (politieke) ontwikkelingen in dit kader en dat we als volwaardig gesprekspartner willen blijven deelnemen aan gemeentelijke overleggen en/of regio-overleggen.
Daarnaast zal naar verwachting Curriculum Nu, zodra dit programma is vastgesteld, consequenties hebben voor ons onderwijs. Op dit moment is nog niet helder om welke consequenties het hier gaat.

Het ICT-beleid op school zal nader worden uitgewerkt.

*ad 3. Passend Onderwijs*

Passend onderwijs is de core-business van onze school.

De Bernardusschool is een passende onderwijsplek voor leerlingen met een verstandelijke beperking (al dan niet in combinatie met een andere stoornis).In het ondersteuningsprofiel van onze school staat beschreven, wat wij als school kunnen bieden en waar onze grenzen voor wat betreft passend onderwijs liggen. Bij het bieden van dit passende onderwijsaanbod werken we nauw samen met samenwerkingsverbanden, besturen, zorgpartners en gemeenten. Ook de Bernardusschool streeft na dat er zo min mogelijk thuiszitters zijn. Dat betekent niet dat alle leerlingen, die thuiszitten bij ons op school ingeschreven kunnen worden. Integendeel. Tijdens de aanmeldprocedure zullen wij gedegen onderzoek doen naar de vraag of wij de best passend plek voor de aangemelde leerling zijn. Is onze school dat niet, dan zullen we actief meedenken en in gesprek gaan over een andere, beter passende plek.

Vanwege de toenemende complexiteit voor wat betreft het gedrag van een aantal leerlingen als ook vanwege de toename van het aantal NT2 leerlingen (leerlingen waarvan de thuistaal Niet Nederlands is), zullen we de aankomende periode inzetten op nadere professionalisering als ook op het invoeren van een NT2-leerlijn.

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen op het SO behoorlijk gegroeid. Deze groei zal over 3 jaar voor een groot deel terug te zien zijn in het VSO. Mede vanwege het feit dat het steeds moeilijker wordt om nieuw personeel te vinden, zit er wel een grens aan de groei.

Elke leerling volgt onderwijs passend bij zijn/haar mogelijkheden. De leerstof wordt groepsgewijs aangeboden (in drie verschillende leerroutes). Binnen het SO wordt er tussen een aantal groepen groepsdoorbroken gewerkt tijdens taal en rekenen. Het uitbreiden van groepsdoorbroken werken tussen andere groepen in het SO of binnen het VSO zal onderwerp van gesprek worden.

Veel leerlingen uit het SO stromen door naar het VSO van de Bernardusschool. Een enkele keer is dat niet het geval. In die gevallen stroomt de leerling door naar een dagbestedingsplek of het praktijkonderwijs. Wanneer het beeld van de leerling daar aanleiding toe geeft (denk aan toetsresultaten), is tussentijdse uitstroom naar het SBO zeker mogelijk.

*Ad 4. Personeelsbeleid*
In ons ideaalbeeld hebben we in 2022 een team, dat bestaat uit teamleden die feeling hebben met en een groot hart hebben voor onze doelgroep. Onze teamleden zijn enthousiast, leergierig en flexibel en kunnen goed samenwerken in de groep en binnen het team. Bovendien staan ze stevig in de schoenen. De kinderen voelen zich bij deze teamleden welkom, sociaal veilig, gezien, gewaardeerd en gerespecteerd. Met de kennis dat een aantal teamleden de aankomende planperiode de school zal gaan verlaten, staan we voor de uitdaging om nieuwe mensen te gaan vinden, die passen binnen ons ideaalbeeld.

Ook op de Bernardusschool namelijk wordt het tekort aan leerkrachten voelbaar. Het wordt steeds lastiger om goed gekwalificeerde leerkrachten te vinden om ons team te komen versterken. De Hoge Scholen geven niet of nauwelijks informatie over het ZML-onderwijs en er komen niet of nauwelijks stagiaires van de PABO of de ALO naar onze school. Ook het vinden van onderwijsassistenten en leraarondersteuners vormt in toenemende mate een uitdaging. De lage financiële waardering voor deze beroepsgroep, waarvoor nota bene in de onderhandelingen voor een aanpassing van de CAO nauwelijks aandacht lijkt te zijn geweest, speelt hierbij zeker een rol.

We willen ons als school inzetten om het ZML-onderwijs beter op de kaart te zetten, zowel binnen het bestuur als (wellicht in samenwerking met het bestuur) binnen de Hoge Scholen. Dat betekent dat we proactief het contact zullen gaan leggen met Hoge Scholen (wellicht ook Hoge Scholen buiten de Randstad) en het gesprek in ieder geval zullen aangaan over het organiseren van (verplichte) snuffelstages, het verzorgen van gastcollega’s.
Ook binnen Lucas Onderwijs willen we het ZML-onderwijs meer op de kaart zetten. Doel daarvan is dat het bestuur de belangen van het ZML-onderwijs en de medewerkers van het ZML-onderwijs, zowel binnen gemeentelijk als landelijk overleg nog beter kan behartigen.

Ook zullen we binnen de school nog een aantal zaken in het kader van personeelsbeleid oppakken. In het voorjaar is de keuze gemaakt voor een lesobservatie-instrument, te weten Cadenza. Dit instrument zal worden ingevoerd onder andere met als doel het didactisch handelen nog verder te versterken. Ook zal het instrument worden benut als input voor de individuele gesprekken met alle medewerkers van de school. Verder zullen er nog duidelijker afspraken worden gemaakt in het kader van de normjaartaak en we zullen een scholingsplan voor het team ontwikkelen.

*Ad 5. (Be)sturingsfilosofie*

Uit een onderzoek dat in het voorjaar van 2019 is uitgevoerd onder de teamleden van het VSO blijkt dat een groot aantal elementen van het werken in een PLG naar tevredenheid is ingevoerd. De aankomende planperiode zal worden benut om de aanbevelingen, die uit het onderzoek naar voren kwamen op te pakken en te implementeren.

Zoals aangegeven, zal de adjunctdirecteur haar pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Mogelijk heeft dit consequenties voor de besturingsfilosofie van de school.
Verder is in het professioneel statuut vastgelegd op welke wijze de school een nadere invulling geeft aan de wijze waarop de zeggenschap van de teamleden is georganiseerd.

* 1. ***Wat gaan we oppakken/verbeterpunten***
* Verbeteren communicatie tussen SO en VSO en tussen de leercirkels
* Aanbevelingen voor verdere doorontwikkeling PLG worden opgepakt en ingevoerd
* Evaluatie en eventueel aanpassing van huidige organisatiestructuur
* Verdere professionalisering omgaan met complex gedrag
* Opzetten, invoeren en borgen leerlijn NT2
* Doorontwikkeling groepsdoorbroken werken
* Invoeren van het lesobservatie-instrument Cadenza
* Opstellen en invoeren plan van aanpak ICT binnen het onderwijs
* Personeel vinden en behouden
* Doorontwikkeling taakbeleid
* Beleid ontwikkeling ten aanzien van scholing/professionalisering
* Voortzetten en opstarten overleggen met zorgpartners, opvangorganisaties, gemeenten ed.
* Volgen landelijke en lokale beleidsontwikkelingen ten aanzien van passend onderwijs, kwaliteitsbeleid, arbeidsbeleid
* Het overleg over het belang van spelend en bewegend leren opstarten.
1. **Onderwijskundig beleid**
	1. **Uitgangspunten en doelstellingen onderwijskundig beleid Lucas Onderwijs**
		1. **Visie en uitgangspunten**

Lucas Onderwijs en iedereen, die aan Lucas Onderwijs is verbonden, werkt vanuit de missie, visie en de waarden zoals die zijn verwoord in De Grondslag verdiept. Deze beginselverklaring omvat vijf kernwaarden: respect, naastenliefde, genade, ontwikkeling en bezieling.

Ons onderwijs is Lucas-onderwijs; we spannen ons in om het best denkbare onderwijs te bieden, zodat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

De scholen hebben de ruimte om maatwerk en diversiteit in hun onderwijs tot uitdrukking te laten komen. Het vertrouwen in elkaar schept ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en om zelfsturing en gedeeld leiderschap te realiseren (op school- en persoonlijk niveau).

Lucas Onderwijs is schaalbaar. Dit betekent dat Lucas Onderwijs een nieuw beeld gaat opbouwen van de dimensies, die Lucas Onderwijs kan en wil aannemen qua schoolsoorten, onderwijskundige inrichtingen, organisatievormen, verbindingen met samenwerkingspartners, en financieringsmodellen.

Lucas Onderwijs hecht veel waarde aan samen leren, ontwikkelen en verbeteren, in een open en kritische dialoog tussen alle geledingen en met de omgeving.

Onze school is een interconfessionele school voor speciaal onderwijs. De eigenheid van de school wordt echter niet uitsluitend bepaald door deze signatuur. Voor wat genoemd wordt de brede identiteit van onze school, zijn naast de signatuur nog tal van andere kenmerken van onze school van betekenis: het pedagogisch klimaat, de didactische aanpak, de leerlingzorg, het personeelsbeleid, het kwaliteitsbeleid en het veiligheidsplan zijn voorbeelden van in dat verband relevante aandachtsgebieden. Onze school kent een unieke combinatie van deze en andere eigenschappen, die de brede identiteit van onze school bepalen. De belangrijkste taken van onze school zijn dat zij de jeugd toerust om verantwoorde keuzes en afwegingen te maken.

In de Grondslag verdiept staan de waarden beschreven van waaruit we werken. Daarbij gaat het om respect, naastenliefde, genade, bezieling en ontwikkeling. We besteden gericht aanbod aan normen en waarden, laten de leerlingen in aanraking komen met andere overtuigingen dan die zij zelf hebben en leren de leerlingen om andere opvattingen te respecteren. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving dit doen we op diverse manieren nl:

Het aanbieden van het jeugdjournaal en nieuwsbegrip en dit te vertalen naar onze doelgroep.

Onderwerpen uit de KIES, methode voor burgerschap, worden aangeboden aan de oudere vso leerlingen die de uitstroom Arbeid hebben. Waar nodig wordt het onderwerp vertaald naar onze doelgroep.

Naast aandacht voor de Christelijke feesten ook expliciet aandacht voor feesten uit het Hindoeïsme en de Islam.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op

welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Ook hechten we er belang aan om leerlingen te leren om iets te betekenen voor anderen dichtbij en ver weg.

Wij besteden structureel en gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving), hebben expliciet aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie. In dit kader werken we ook met verschillende methodes (zie 3.4.2.).

* + 1. **Strategische doelstellingen Lucas Onderwijs**

In de Koersbeweging van Lucas Onderwijs wordt een vijftal koersthema’s onderscheiden, te weten:

1. Doorlopende lijnen PO-VO & KC
2. Toekomst gericht onderwijs
3. Passend onderwijs
4. Toekomstgericht personeelsbeleid
5. (Be)sturingsfilosofie

In paragraaf 2.3.1. van het schoolplan en in de publicatie ‘Koersbeweging 2022’ van Lucas Onderwijs staan de thema’s nader uitgewerkt.

* + 1. **Strategische doelstellingen van de school**

In het schoolplan van onze school sluiten we nauw aan bij de strategische doelstellingen van Lucas Onderwijs. Dat betekent, dat de Bernardusschool ook doelen heeft geformuleerd ten aanzien van de genoemde koersthema’s. Uiteraard ziet de uitwerking en realisatie van deze koersthema’s er op elke school binnen Lucas Onderwijs anders uit. Dat geldt zeker ook voor de Bernardusschool, onder andere vanwege het feit dat de Bernardusschool een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs is. Onze speciale en mooie groep leerlingen, maakt dat de invulling van de thema’s bij ons op school soms moeilijk vergelijkbaar is met de invulling ervan op een reguliere school.

Het onderwijs dat gegeven wordt op onze school is er op gericht, dat de leerlingen zo zelfstandig en zo zelfredzaam mogelijk deel (gaan) uitmaken van de samenleving. In ons onderwijsproces richten we ons op de individuele mogelijkheden en talenten van de leerlingen. We sluiten zoveel als mogelijk aan bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte, die de leerling heeft. Het leerproces en het leerstofaanbod wordt daar zoveel als mogelijk op afgestemd. We werken handelingsgericht. Voor elke leerling stellen we leerdoelen op. Deze doelen zijn ambitieus, maar realistisch.

* 1. **De organisatie van het onderwijsleerproces binnen de school**

*3.2.1 Het SO*Vanaf het schooljaar 2019-2020 hebben we 7 groepen in het SO; 6 reguliere groepen en 1 onderwijszorggroep. In de onderwijszorggroep (= groep Geel+) zitten leerlingen met een relatief grote ondersteuningsbehoefte. De reguliere groepen hebben ook allemaal de naam van een kleur. In elke groep staat een groepsleerkracht fulltime ondersteund door een onderwijsassistent of leraarondersteuner. Hierdoor kan er zoveel als mogelijk gedifferentieerd lesgegeven worden.
De reguliere groepen zijn ingedeeld op basis van kalenderleeftijd. Binnen elke groep wordt lesgegeven in drie leerroutes (daarover hieronder meer). Het aantal leerlingen in de groepen varieert van minimaal 10 tot maximaal 13. Het aantal leerlingen in groep Geel+ en groep Oranje (de jongste leerlingen) is kleiner. Tijdens de schooldagen is er een vaste zorgmedewerker aanwezig. Zij is gedetacheerd vanuit een organisatie voor zorg (Levin). De zorgmedewerker verricht werkzaamheden op het gebied van zorg en verzorging.

Ten behoeve van het onderwijs wordt er gebruik gemaakt van lesmethodes, die zijn of worden toegespitst op de ZML-doelgroep. Het gaat om lesmethodes ten aanzien van de cognitieve vakken, maar ook op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling. In elke groep hangt een digibord en op dat bord is gedurende de hele dag de planning van de dag zichtbaar. Dit geeft houvast en structuur voor de leerlingen. Verder wordt er regelmatig gebruik gemaakt van ondersteunende picto’s en wordt er gewerkt met de timetimer.
Ook staat er in iedere groep een kieskast, waaruit leerlingen zelf materiaal kunnen kiezen, waar ze zelfstandig mee aan de slag gaan. Het materiaal in de kast is ingedeeld in verschillende niveaus en wordt regelmatig vernieuwd. Ons protocol zelfstandig werken sluit aan op de werkwijze van het zelfstandig werken op het VSO.
De leerlingen krijgen muziek en gym van een vakdocent. Een aantal leerlingen volgt nog naschools lesaanbod.

Iedere klas heeft een groepswerkplan met doelen, dat aansluit op het niveau van de leerlingen. Om deze doelen ook inzichtelijk te maken voor de leerlingen, hangen we waar mogelijk bepaalde doelen zichtbaar in de klas op. Bij taal en rekenen wordt er als dat noodzakelijk is groepsdoorbroken gewerkt. De oudere leerlingen in het VSO worden betrokken bij het kiezen, uitvoeren en evalueren van deze doelen.

ICT wordt weliswaar ingezet, maar is nog geen structureel onderdeel van het onderwijs. We zien wel een meerwaarde in de inzet van ICT in ons onderwijs. Het biedt bijvoorbeeld veel mogelijkheden tot differentiatie en extra inoefening. Daarop willen we een plan van aanpak gaan opstellen en invoeren in de aankomende planperiode.

*3.2.2. Het VSO*
Vanaf het schooljaar 2019-2020 hebben we 5 groepen in het VSO; een reguliere brugklas, een brugklas D+, een gecombineerde groep D2/A2, de D3 en de A3. In de brugklas/D+ zitten de leerlingen met een extra grote ondersteuningsvraag. De andere groepen zijn de reguliere ZML-groepen van het VSO.

Het VSO is verdeeld in een onderbouw (oriënterende fase), een middenbouw (beroepsgerichte fase) en een bovenbouw (transitie fase). In de onderbouw is het onderwijs nog overwegend gericht op de cognitieve vakken, de sociaal-emotionele ontwikkeling, techniek en op de oriëntatie op de praktijkvakken. Naarmate de leerlingen ouder worden en naar de midden- en bovenbouw gaan, komt het accent in toenemende mate te liggen op de toeleiding naar arbeid en op het toepassen van de opgedane kennis. Ook ligt er veel nadruk in het onderwijs op de sociaal-emotionele ontwikkeling en de ontwikkeling van werknemersvaardigheden. In de midden- en bovenbouw gaan de leerlingen stage lopen; eerst in een groepje onder begeleiding van een leerkracht, daarna binnen de school en tot slot individueel bij een bedrijf of instelling.
In het VSO krijgen de leerlingen verschillende praktijkvakken (dienstverlening, horeca, groen) aangeboden van een LWP-leerkracht. Muziek en gym krijgen ze van een vakdocent.

Voor de inzet van ICT geldt hetzelfde als in het SO.

In het gebouw is een rijke leeromgeving gecreëerd, waar leerlingen uitgedaagd worden tot leren en interactie. Een omgeving, waarin elke leerling krijgt wat hij nodig heeft om het niveau te halen wat bij zijn mogelijkheden past. De leerling wordt gestimuleerd gebruik te maken van zoveel mogelijk zintuigen en intelligenties. Om te leren zijn tijd en ruimte nodig. In het VSO wordt gebruik gemaakt van de diverse praktijklokalen en het interieur is zo ontworpen dat de leerlingen leren omgaan met diversiteit van materialen.
In het VSO is er niet structureel sprake van een dubbele personele bezetting per groep. De dubbele personele bezetting hangt af van het lesprogramma van de dag. Uitzondering hierop vormt groep brugklas D+. In deze groep staan altijd een leerkracht en een leraarondersteuner voor de groep. Per groep zijn er maximaal 14 leerlingen.

In het bijgevoegde schema staat weergegeven hoe het VSO is georganiseerd en wij naar arbeid toeleiden. Op de site van de school staat informatie voor ouders opgenomen over de arbeidstoeleiding.



* 1. **De inrichting van het onderwijsleerproces binnen de groep**

*3.3.1. Onderwijstijd*In de wet is vastgelegd, hoeveel uren onderwijs kinderen moeten ontvangen (wec art. 11 lid 4). Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen die jonger zijn dan 7 jaar, per schooljaar ten minste 880 uren en de overige leerlingen per schooljaar ten minste 1000 uren onderwijs ontvangen. In de jaarkalender van de Bernardusschool houden we rekening met deze wettelijk vastgestelde uren, opdat we kunnen voldoen aan de wettelijke norm.

Wanneer een teamlid ziek is, proberen we dit met de bestaande formatie op te vangen, opdat we geen leerlingen naar huis hoeven te sturen.

In de praktijk hebben de leerlingen in het SO op maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag van 8.40-14.45 uur onderwijs, op de woensdag van 8.40-12.30 uur. In het VSO hebben de leerlingen op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 8.40-15.15 uur en op woensdag van 8.40-12.30 uur onderwijs.

*3.3.2.* Uitstroomprofielen
Voor elke leerling wordt een OPP opgesteld. In het OPP staan de leerdoelen op de verschillende vak- en vormingsgebieden, waar de school aan werkt, voor de leerling beschreven De school levert maatwerk. Dit betekent niet dat we individueel onderwijs geven. Zowel in het SO als in het VSO bieden we onderwijs aan op basis van drie uitstroomprofielen. Bij elk uitstroomprofiel hoort een leerroute. Per leerroute wordt aangegeven welke ZML-doelen (op basis van de CED-leerlijnen) centraal staan in het onderwijs, gedurende een periode van een jaar.

De uitstroomprofielen met de bijbehorende leerroutes voor het SO en VSO zien er als volgt uit.

*Uitstroomprofielen SO*
Uitstroomprofiel VSO zml Brugklas / Praktijkonderwijs → leerroute 4
Uitstroomprofiel VSO zml Brugklas → leerroute 3
 Uitstroomprofiel VSO zml D+ groep → leerroute 2

*De uitstroomprofielen VSO*
Uitstroomprofiel Arbeid (garantiebaan, beschut werk) → leerroute 3, leerroute3 / 4 en leerroute 4
Uitstroomprofiel Dagbesteding (arbeidsmatig gericht) → leerroute 3 en leerroute 2
Uitstroomprofiel Dagbesteding (taak- en activiteitengericht) → leerroute 2

Leerroute 1, de Planciusleerlijnen, bieden we niet aan op de Bernardusschool

De leerroutes zijn voor het merendeel van de vak- en vormingsgebieden uitgewerkt voor de hele SO- en VSO-periode. Er is sprake van een doorlopende leerlijn binnen het SO, binnen het VSO en tussen het SO en VSO. Uitzondering hierop vormt de leerlijn ‘leren leren’. Bij deze leerlijn is er nog geen sprake van een doorlopende leerlijn. In het voorjaar van 2019 is er daarom een werkgroep aan de slag gegaan om een leerlijn ‘leren leren’ uit te werken en op te stellen. Deze zal worden geïmplementeerd schooljaar 2019-2020.

*3.3.3.Leerdoelen*
De leerdoelen en de tussendoelen zijn gebaseerd op de ZML-leerlijnen van het CED. De leerdoelen staan opgenomen in Parnassys. Het al dan niet behalen van een leerdoel kan hierin worden geregistreerd. De leerdoelen voor wat betreft de cognitieve vakken, de motorische ontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling staan ook weergegeven in het OPP van de leerling. Voor wat betreft het monitoren van de leerdoelen van de praktijkvakken wordt er gewerkt met een portfoliomap.

*3.3.4.Dagplanning*
In elke groep wordt gewerkt met een dagplanning. In de meeste groepen is er sprake van een dagplanning op het digibord met picto’s. In een enkele groep wordt de dagplanning met tekst op het bord geschreven. De vorm van de dagplanning hangt samen met wat de leerlingen aankunnen. Sommige leerlingen krijgen ook nog op een eigen tafeltje een dagplanning.
De dagplanning wordt aan het begin van de dag besproken met alle leerlingen. Door het zichtbaar te houden gedurende de schooldag, hebben leerlingen houvast en structuur over wat er die dag komen gaat en wat er van hen verwacht wordt.

*3.3.5. Groepsdoorbroken werken*
In een aantal groepen in het SO wordt bij taal en rekenen groepsdoorbroken gewerkt. Ook in het VSO is er bij een aantal leerlingen sprake van groepsdoorbroken werken bij taal en rekenen. De eerste indruk is dat de resultaten, die de leerlingen (die groepsdoorbroken hebben gewerkt) behalen bij taal en rekenen positief worden beïnvloed door deze wijze van organiseren. Er zal echter nog gericht worden geëvalueerd of deze organisatievorm meerwaarde heeft.

*3.3.6.Thematisch werken*
In het SO wordt, met name bij de taallessen, thematisch gewerkt. Tijdens de Puklessen staat gedurende een afgebakende periode een thema centraal. Omdat we in toenemende mate leerlingen hebben die een andere thuistaal hebben dan het Nederlands, gaan we aan de slag met het invoeren van een NT2-leerlijn. Dit zal waarschijnlijk consequenties gaan krijgen voor de Puklessen.

*3.3.7.Projectmatig werken*
In het schooljaar 2018-2019 is er rond de herfstvakantie gewerkt aan een project in het kader van de duurzaamheid. Een project dat voor herhaling vatbaar is en bijdraagt aan een stuk bewustwording over mens en natuur.

Daarnaast willen we verder met het project van de gezonde school. Een behoorlijk aantal van onze leerlingen vertoont overgewicht en is bijvoorbeeld na schooltijd niet lid van een sportvereniging. De school wil aan de slag met het thema de gezonde school. Ook doet de school al het nodige in dit kader. Zo is er in het SO schoolfruit, worden er naschoolse sportactiviteiten georganiseerd. Voor de leerlingen in het VSO is er Rots en Watertraining.

*3.3.8.Cultuur en expressie*
We laten de leerlingen gedurende het schooljaar zoveel als mogelijk in aanraking komen met diverse vormen van cultuur. Dat kan betekenen dat de leerlingen naar een museum gaan of een theatervoorstelling bezoeken. De leerlingen in het SO treden 4 keer per schooljaar op tijdens het open podium.

*3.3.9.Werkweek*
Een keer per jaar gaan de leerlingen uit het VSO op werkweek. We vinden deelname aan de werkweek heel belangrijk en zien dan ook het liefst dat alle leerlingen meegaan. De doelen van deelname aan de werkweek zijn heel divers, zoals het bevorderen zelfredzaamheid/zelfstandigheid, het bevorderen van de sociaal-emotionele ontwikkeling als ook bijvoorbeeld het opdoen van nieuwe ervaringen.

*3.3.10 Stages/Spots special/prokkelstage*
Binnen het reguliere lesprogramma in het VSO wordt er veel tijd en aandacht besteed aan het toeleiden van de leerling naar arbeid. Zoals aangegeven krijgen de leerlingen praktijkvakken en gaan de leerlingen stagelopen. Er zijn stagecoordinatoren aangesteld, die onder andere tot taak hebben de leerlingen toe te leiden naar een passende stageplek en hun ontwikkeling op deze stageplek te volgen en indien nodig bij te sturen. Ook voor wat betreft het stagelopen worden er individuele doelen voor de leerlingen opgesteld.
Daarnaast schrijven we onze leerlingen jaarlijks in voor SpotsSspecial. Tijdens Spots Special is er een kennismaking van de leerlingen met diverse bedrijven en dagbestedingsplekken, waar de leerlingen naar uit kunnen stromen.
In juni gaan bijna alle leerlingen uit het VSO een dag op Prokkelstage. Ze maken dan kennis met een bedrijf en kunnen een kijkje in de keuken krijgen wat er van medewerkers wordt verwacht binnen zo’n bedrijf. Aan het begin van het schooljaar wordt er een informatieavond georganiseerd, waar de stagecoördinator de ouders voorlichting geeft over het stagebeleid van de Bernardusschool.

3.3.11. Beweegonderwijs
Ook bij het beweegonderwijs wordt er planmatig en doelgericht gewerkt. Het ontbreekt echter nog aan een doorlopende leerlijn. Deze doorlopende leerlijn zal worden beschreven in een vakwerkplan beweegonderwijs en daarna worden geïmplementeerd.

* 1. **De inhoud van ons onderwijs**

**3.4.1 De kernvakken: Leerstofaanbod**

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes, die voldoen aan de kerndoelen (Voortgezet) Speciaal Onderwijs.

*3.4.1.1.Kerndoelen SO*

Binnen het SO werken we aan de leergebiedspecifieke kerndoelen en de leergebiedoverstijgende kerndoelen. De leergebiedspecifieke kerndoelen zijn als volgt onderverdeeld: Nederlandse taal, rekenen en wiskunde, oriëntatie op mens en wereld, kunstzinnige oriëntatie en bewegingsonderwijs.

Bij de leergebiedoverstijgende kerndoelen gaat het in het SO om zintuiglijke en motorische ontwikkeling, sociale en emotionele ontwikkeling, spelontwikkeling, leren leren, omgaan met media en technologische hulpmiddelen, praktische redzaamheid en ruimtelijke oriëntatie en mobiliteit.

In het speciaal onderwijs spelen de leergebiedoverstijgende kerndoelen een belangrijke rol. Het accent ligt hierbij op brede ontwikkeling. Waar mogelijk leveren ze een bijdrage aan het versterken van de samenhang van het onderwijs.

*3.4.1.2.Kerndoelen VSO*

Op de VSO-afdeling zijn er binnen de door ons aangeboden uitstroomprofielen drie typen kerndoelen:

1. Kerndoelen gericht op algemene maatschappelijke voorbereiding en persoonlijke vorming. Dit zijn de leergebiedoverstijgende kerndoelen
2. Kerndoelen gericht op de leergebieden
3. Kerndoelen gericht op voorbereiding op dagbesteding of arbeid

De leergebiedoverstijgende kerndoelen gelden voor de gehele VSO-periode en zijn kenmerkend voor het VSO. Door te werken aan de leergebiedoverstijgende kerndoelen, besteden we specifiek aandacht aan die domeinen, die voor jongeren in het voortgezet speciaal onderwijs belangrijk zijn om optimaal van het onderwijs te kunnen profiteren. Daarbij houden we zo goed mogelijk rekening met hun mogelijkheden en beperking, nu en in hun toekomst. Het gaat hierbij om

de volgende domeinen:

* Leren leren
* Leren een taak uitvoeren
* Leren functioneren in verschillende sociale situaties
* Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief

Het accent ligt hierbij op een brede ontwikkeling. Er is aandacht voor het doelgericht, planmatig en methodisch leren en werken, maar evenzeer voor de ontwikkeling van sociale, communicatieve en emotionele aspecten en het ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief.

De leergebiedspecifieke kerndoelen richten zich op de volgende leergebieden:

* Nederlandse taal en communicatie
* Rekenen/wiskunde
* Mens, natuur en techniek
* Mens en maatschappij
* Culturele oriëntatie en creatieve expressie
* Bewegen en sport
* Engels: alleen voor het uitstroomprofiel Arbeidsmarktgericht

De VSO-afdeling is onderverdeeld in drie bouwen: brugklas (onderbouw), middenbouw en bovenbouw. In de onderbouw ligt het accent vooral op de leergebiedspecifieke doelen en kennismaking met de praktijkvakken. In de middenbouw ligt het accent op de algemene vaardigheden en in toenemende mate op de stages. Vakken als rekenen en taal gaan dan een minder belangrijke rol spelen en worden vooral ‘toepassingsgericht’ aangeboden. De bovenbouw richt zich op de transitie naar dagbesteding of arbeid.

De leerlijnen voor het ZML-onderwijs (afgeleid van de CED-leerlijnen) zijn leidend bij de opbouw van de lessen.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

*3.4.1.3 Uitgangspunten ten aanzien van ons leerstofaanbod*Belangrijke uitgangspunten ten aanzien van ons lesaanbod zijn:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)

2. Wij gebruiken voor Taal, Lezen en Rekenen methodegebonden toetsen en CITO-toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
8. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
9. Passend methodisch aanbod op het gebied van sociale vaardigheden

**3.4.2. Vakken, methodes en toetsinstrumenten**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Vak | Methodes | Toets (of ander instrument waarmee we voorderingen in beeld brengen) |
| Mondelinge taal (SO)[[4]](#footnote-4) | Thema’s uit Puk & KO \* |  |
| Taal  | Villa Letterpret | CED leerlijnen |
|  | Veilig Stap voor Stap | Methode gebonden toetsen (groep 3) |
|  | Taal Actief  | Methode gebonden toetsen (groep 4 t/m 6) |
| Technisch lezen  | Veilig stap voor stap  | Cito DMT en AVI |
| Begrijpend lezen  | Nieuwsbegrip | CED leerlijnen |
|  | Junior Informatie boekjes | CED leerlijnen |
|  | Humpie Dumpie (groep 3 en 4 niveau) | CED leerlijnen |
|  |  | Cito S(B)O toetsen Begrijpend lezenCito toets Taal VSO Dagbesteding  |
| Spelling  | Taal Actief  | Methode gebonden toetsen(groep 4 t/m 6) |
|  |  | Cito S(B)O toetsen Spelling |
| Schrijven  | Junior Einstein – schrijven - patronen | CED leerlijnen |
|  | Schrijven leer je zo | CED leerlijnen |
| Engels  | Groove me(groep 1 t/m 6) | CED leerlijnen |
| Rekenen   | Rekenboog  | Cito toets Rekenen voor ZMLCito toets Rekenen VSO Dagbesteding |
|  | Reken Zeker | Methoden gebonden toetsen (groep 3 t/m 6) |
|  |  | Cito S(B)O toets rekenen wiskunde |
| Wereldoriëntatie  | Squla (SO) | CED leerlijnen |
|  | Blink (groep 3-4-5) (VSO) | CED leerlijnen |
|  | Jeugdjournaal  | CED leerlijnen |
|  | Nieuwsbegrip  | CED leerlijnen |
| Verkeer  | School op Seef (SO) | CED leerlijnen |
|  | Wijzer door verkeer (groep 1 t/m8) - (VSO) | CED leerlijnen |
| Tekenen |  | CED leerlijnen |
| Handvaardigheid |  | CED leerlijnen |
| Muziek |  | CED leerlijnen |
| Bewegingsonderwijs | Basislessen | CED leerlijnen |
| Sociaal-emotionele ontwikkeling | Kwink (SO) | CED leerlijnen |
|  | Mijn SOVA/Mijn WEVA (VSO) | CED leerlijnen |
|  |  | ZIEN |
| Burgerschap | KIES 1+2 (VSO) | CED leerlijnen |
| Godsdiensten | werkmap identiteit | CED leerlijnen |
| Groen | Doen In GroenDoen In Teelt  | CED leerlijnen /specifieke vakvaardigheden |
| Techniek  | Werkportfolio:Pro Paint, Home PaintPro Tech 1 – 2Mijn Fiets 1-2  | CED leerlijnen /specifieke vakvaardigheden |
| Dienstverlening | Werkportfolio:Pro SchoonmaakPro WinkelSVS Schoonmaken in de praktijk1 | CED leerlijnen /specifieke vakvaardigheden |
| Horeca  | Werkportfolio:Home 1-2-3Pro Keuken | CED leerlijnen /specifieke vakvaardigheden |
|  | KASSVS Keukenassistent | Methode gebonden toetsen |
| Werknemersvaardigheden | ZEDEMO  | Methode gebonden toetsen |
| Verzorging | Werkportfolio Body 1 en Oké |  |
|  | Strux – Uiterlijke verzorging |  |
|  | Ziezo (Edudesk) |  |
| Woontraject | Werkportfolio: Mijn Huis | CED leerlijnen /specifieke vakvaardigheden |

*3.4.2.1. Burgerschap*

In ons aanbod richten we ons ook op de burgerschapsvorming van de leerlingen. Dit doen we op basis van de ZML- leerlijnen van het CED. De leerlijnen vso zml met betrekking tot burgerschap zien er als volgt uit:

Voor de leerlingen met uitstroombestemming dagbesteding: De leerling leert over overeenkomsten en verschillen tussen mensen en groepen van mensen in levensbeschouwing, opvattingen en leefwijzen, met daarbij aandacht voorseksualiteit en seksuele diversiteit.

Voor de leerlingen met uitstroombestemming arbeid: De leerling leert over burgerschap in de Nederlandse samenleving en de eigen rol als burger in te vullen en leert de betekenis te zien van respect voor verscholen tussen mensen in opvattingen en leefwijzen, met daarbij aandacht voor seksualiteit en seksuele diversiteit

*3.4.2.2. Onderwijs gericht op taalachterstanden en leerlingen met een niet Nederlandstalige achtergrond*

Zoals aangegeven werken we met methodes, die voldoen aan de kerndoelen. Dat geldt ook voor ons taalaanbod. Op school werkt 4 dagen in de week een logopediste. Zij geeft op verschillende manieren begeleiding aan leerlingen met een taalachterstand. In de SO-groepen worden Puk & Ko lessen aangeboden, waarmee onder andere vormgegeven wordt aan ons woordenschatonderwijs voor de leerlingen waarvan Nederlands niet de thuistaal is. Met elkaar hebben we vastgesteld dat een toenemend aantal leerlingen behoefte heeft aan gericht het NT2-onderwijs. Daar gaan we gedurende deze schoolplanperiode gericht mee aan de slag.
tijdens gesprekken met niet Nederlandstalige ouders, doen we regelmatig (met instemming van ouders) een beroep op een tolk.

3.4.3. Naschools aanbod

 De Gemeente Den Haag stelt ons in staat om ook een lesaanbod na schooltijd te organiseren. De activiteiten binnen dit aanbod zijn met name gericht op de motorische ontwikkeling, de muzikale vorming, taalontwikkeling en zelfredzaamheid.

* 1. **Pedagogisch klimaat, schoolklimaat en veiligheid**

*3.5.1.Pedagogisch klimaat/handelen*De ZML-leerling heeft veel behoefte aan rust, duidelijkheid, structuur en regelmaat. Dit geeft de leerling een gevoel van veiligheid. Ze leren pas als ze zich veilig voelen. De veiligheid betreft alle facetten binnen de school (en thuis): een veilige omgeving, maar óók een veilig lesstofaanbod en een veilige leerkracht. Voorspelbaarheid is hierin belangrijk.
De lokalen zijn gezellig, maar overzichtelijk. Duidelijk moet zijn waar alles te vinden is voor de leerlingen. De structuur van de dag is zichtbaar door middel van pictogrammen of een geschreven dagplanning, zo nodig op individueel niveau. De leerlingen weten wat van hen verwacht wordt door de regels die afgesproken zijn. De opbouw van de lessen is volgens een vaste structuur. We proberen de onrust in de school te beperken door het aantal uitstapjes of bijzondere gebeurtenissen te spreiden en desnoods te beperken. Rust en veiligheid gaat voor alles. Is deze rust en veiligheid in mindere mate aanwezig, dan anticiperen we direct door situaties of omstandigheden te wijzigen. Dit vraagt van de leerkracht dat hij goed het gedrag van de leerling kan lezen, begrijpen en erop kan anticiperen. Als dit onvoldoende gebeurt, dan overvragen we de leerling. Dit overvragen proberen we te voorkomen.
In deze veiligheid heeft de leerling waardering nodig: hij moet weten dat hij er mag zijn zoals hij/zij is. Er worden daarom veel complimenten gegeven. Leerkrachten hebben veel geduld en sporen steeds aan tot ontwikkeling, ook al zijn het ontzettend kleine stapjes, die de leerlingen maken. Door veel te herhalen ontstaat er bij de leerling meer zekerheid.
Vanuit het bekende trainen we, onder andere met gebruikmaking van een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, sociale vaardigheden en bouwen we de zelfstandigheid op. We laten daarna de leerling het geleerde toepassen in andere contexten en situaties. Doen we dit niet, dan kan de leerling het geleerde niet of beperkt toepassen.
De leerling vraagt van de leerkracht een voorbeeld te zijn: leerlingen leren door na te doen: dit betreft het nadoen van vaardigheden (waardoor kennis toegepast wordt), maar ook ten aanzien van gedrag. De leerkracht verwoordt wat hij doet en denkt en maakt de stappen zichtbaar. Als dit moeilijk is, worden denkstappen visueel gemaakt door ze uit te schrijven of in pictogrammen weer te geven.
De leerling heeft sterkte behoefte aan een multisensorische benadering. Er moet mogelijkheid zijn om te kunnen bewegen, te voelen en te ervaren. Afwisseling van activiteiten en tempo is een voorwaarde om een uitdagend lesaanbod te hebben.
Leerkrachten dienen zich flexibel op te stellen, want er kan een aanpassing van het rooster of de lesstof nodig zijn, als hetgeen gepland was niet lukt doordat de lesstof te moeilijk, te makkelijk of eenzijdig is. De aandacht van de leerling ebt dan weg of de leerling laat weerstand zien. Leren is dan niet mogelijk.

*3.5.2.Didactisch handelen*Gelet op de didactiek vinden we het onder meer van groot belang, dat de school en leerkracht tegemoet kunnen komen aan de intrinsieke wens van het kind om te ontdekken en te leren; we denken dan aan het schoolgebouw dat dient als leermiddel en het schoolplein waar de kinderen worden uitgenodigd in een natuurlijke omgeving om te verwonderen, te ontdekken. Ook denken we daarbij aan het didactisch handelen van de leerkracht, waarbij we er van uit gaan dat de leerkracht de principes van de effectieve instructie kent, beheerst en toepast. Het vertrekpunt van het didactische handelen van de leerkracht is het beginniveau van de leerling en het doel voor die leerling, waaraan wordt gewerkt. Het werken met de methodes geeft teamleden steun en een rode draad voor de school. De leerkrachten bieden interactief onderwijs en hanteren gevarieerde werkvormen (variatie = motiverend). De leerkracht betrekt de leerling zoveel als mogelijk bij het onderwijsleerproces en creëert herkenbare situaties, die door de leerlingen zelf opgelost moeten worden. Leerlingen worden uitgedaagd om zelfstandig te werken.

*3.5.3.Monitoren van sociaal-emotionele ontwikkeling en gevoelens van veiligheid*In het schooljaar 2018-2019 is de keuze gemaakt om ZIEN in te voeren. Middels ZIEN kan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen op gestructureerde wijze worden gevolgd. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 zullen we middels een pilot uitproberen of de vragenlijsten behorende bij ZIEN ingevuld kunnen worden door (een deel van) onze leerlingen. Op deze wijze willen wij monitoren hoe de veiligheidsbeleving van onze leerlingen is. Daarnaast zal, zoals nu ook het geval is, de vertrouwenspersoon van de school jaarlijkse individuele gesprekken blijven voeren met in ieder geval alle VSO-leerlingen. Het ervaren gevoel van veiligheid vormt onderwerp van deze gesprekken.

*3.5.4.Coördinator pesten*Onze school heeft een coördinator pesten (tevens vertrouwenspersoon voor alle leerlingen). Zij coördineert het beleid met betrekking tot het pesten en is ook aanspreekpersoon voor de leerlingen (en voor collega’s).

*3.5.5. Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling*Als school hebben we een signaleringsfunctie wat betreft zorgen over de ontwikkeling van de leerlingen. Onze school werkt met de meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld. Mochten er zorgen zijn rondom leerlingen, dan zal dit met de ouders worden besproken. Er kan besloten worden tot een melding bij Veilig Thuis, als de school merkt dat de ontwikkeling van een leerling ernstig wordt belemmerd. Dit wordt aan ouders gemeld.
Vanuit school zijn de intern begeleiders opgeleid tot aandachtsfunctionaris*.*

*3.5.6.Veilige school*Het VSO is in 2018-2019 bezocht door een ambtenaar van de gemeente in het kader van de Veilige School. De nulmeting gaf een positief beeld van de school en bevatte een aantal aanbevelingen. Naar aanleiding van deze aanbeveling is een plan van aanpak opgesteld en is een aantal protocollen met betrekking tot oa. omgaan met onaangepast gedrag, schorsen en verwijderen aangepast en met het team vastgesteld. De protocollen hebben betrekking op het gedrag/handelen van de leerlingen, op het gedrag/handelen van de ouders en op het gedrag/handelen van de medewerkers. De protocollen zijn te vinden op de website van de school. De school heeft het predicaat (en certificaat) veilige school gekregen (mei 2019).
Overigens zijn de ontruimingsplannen voor beide gebouwen ook herzien en up to date.

*3.5.7.Schoolveiligheidsconvenant Haagse Hout*De school heeft het convenant schoolveiligheid Haagse Hout ondertekend. Het convenant bevat afspraken op hoofdlijnen op het gebied van de schoolveiligheid tussen scholen, gemeente, politie en het Openbaar Ministerie. Met het convenant wordt beoogd eerder in te spelen op onveilige situaties en te voorkomen dat onveilige situaties escaleren.

*3.5.8.Klachtenregeling*Veruit de meeste klachten over ‘de dagelijkse gang van zaken in de school’ worden in goed onderling overleg tussen betrokkenen opgelost. Als deze afhandeling niet tot tevredenheid heeft geleid, kan daarna overleg met onder andere de schoolleiding plaatshebben. Indien ook deze afhandeling niet tot tevredenheid heeft geleid, kunnen ouders of leerlingen een beroep doen op de klachtenregeling, na contact te hebben gehad met de contactpersoon.

Een teamlid is als contactpersoon aangewezen.

De contactpersoon is toegankelijk voor iedereen in de school. Bij de contactpersoon kunnen de ouders of leerlingen bijvoorbeeld melden, dat hij of zij niet tevreden is over de afhandeling van een klacht of een klacht heeft over ongewenste intimiteiten en/of agressie. De contactpersoon gaat eerst na of de klager getracht heeft de problemen met de betrokkene(n) of met de schoolleiding op te lossen. Als dit niet het geval is, kan eerst voor die weg worden gekozen. Hierbij kan de contactpersoon advies inwinnen bij de vertrouwenspersoon. Indien er geen oplossing kan worden gevonden, verwijst de contactpersoon de klager naar de vertrouwenspersoon.

Bovenschools (binnen Lucas Onderwijs) is een vertrouwenspersoon aangewezen. De contactpersoon kan de klager doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon. Ouders kunnen ook direct contact opnemen met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon onderzoekt de gevolgde procedure ten aanzien van de klacht op school en gaat na of er mogelijkheden zijn om de klacht naar tevredenheid van de klager op te lossen. De vertrouwenspersoon laat zich hierbij informeren door de contactpersoon. In geval van seksuele intimidatie dient de vertrouwenspersoon de klager te wijzen op de mogelijkheid om aangifte te doen bij de politie.

Het College van Bestuur heeft de heer N. van der Perk benoemd als vertrouwenspersoon. Voor Lucas Onderwijs zijn er nu twee vertrouwenspersonen te weten mevrouw J. te Raa en de heer N. van der Perk. Beiden zijn via Marjolijn Kors bereikbaar. Haar telefoonnummer is 070-3001166 en haar emailadres is: mkors@lucasonderwijs.nl. Informatie over hun rol is te vinden op website van Lucas Onderwijs (Klachten en Integriteit).
De klachtenregeling van de Bernardusschool is gepubliceerd op de website van de school.

* 1. **Zorg en begeleiding**

Iedere leerling ontwikkelt zich anders. ZML leerlingen volgen veelal niet de gemiddelde leerlijnen. We zien vaak dat leerlingen zich grillig ontwikkelen, hiaten laten zien in hun ontwikkeling of binnen de ontwikkelingsgebieden grote verschillen laten zien. We vinden het van belang om de leerlingen goed te volgen: objectief en vanuit verschillende invalshoeken. Deze gegevens gebruiken we om geplande leerroutes bij te stellen of aan te passen. Ook het vastgestelde toekomstperspectief houden we in de gaten: kunnen wij nog aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling voldoen? Als dat niet het geval is, stellen we onszelf de vraag hoe dat komt en wat er nodig is om dat alsnog te realiseren. Een enkele keer stellen we het toekomstperspectief bij. Het ontwikkelingsperspectief (OPP), de groepsaanpak en de groepswerkplannen spelen hierin een grote rol: ze bepalen ons handelen. Door het ontwikkelingsperspectief, de tussenevaluatie en eindevaluatie krijgen ouders zicht op de ontwikkeling van hun kind. Samenwerking met ouders is onmisbaar. Ze zijn ervaringsdeskundige en kunnen daarom inhoudelijk ondersteunen ten aanzien van de orthopedagogische aanpak van hun kind op school. Ouders worden serieus genomen. We willen gezamenlijk de ontwikkeling volgen en in gesprek zijn over de te maken stappen. Ouders kunnen daarom altijd tussentijds op school terecht met vragen ten aanzien van de ontwikkeling van hun kind. De aspecten rond de zorg op onze school hebben we beschreven in het document 'leerlingenzorg op de Bernardusschool’.In het ondersteuningsprofiel van de school staat beschreven welke ondersteuning we kunnen bieden aan de leerlingen. Ook staat verwoord waar de grenzen van ons onderwijs en onze ondersteuning liggen. Zo maken we expliciet duidelijk dat we een school zijn voor leerlingen met een verstandelijke beperking al dan niet in combinatie met andere problematiek. De Bernardusschool biedt groepsgewijs onderwijs aan. Wanneer een kind langdurig één op één onderwijs en/of ondersteuning nodig heeft, dan is de Bernardusschool niet de passende plek voor die leerling. Voor leerlingen in het VSO geldt bovendien dat zij zindelijk behoren te zijn en niet weglopen van school.

De intern begeleiders coördineren de ondersteuning voor de leerlingen.
Periodiek vindt er overleg van de Commissie van Begeleiding (CVB) plaats, waarin de intern begeleiders, de orthopedagoog en de directie zitting hebben. Ook nemen de schoolarts en de SMW-er op afroep deel aan de CVB-besprekingen. Tijdens dit overleg wordt de zorg omtrent een leerling besproken, in de meeste gevallen in aanwezigheid van de ouders, en wordt een plan van aanpak opgesteld.

* 1. **Resultaten behalen, bewaken en borgen**

*3.7.1.Opbrengstgericht werken*

In onze missie staat aangegeven:
We hanteren een werkwijze, waarin vooraf opgestelde leer- en ontwikkeldoelen gericht zijn op het bereiken van de uitstroombestemming. We hebben daarbij hoge en realistische verwachtingen ten aanzien van de leerlingen. Uiteraard houden we daarbij rekening met de grote individuele verschillen tussen de kinderen en jongeren. Niet de beperkingen, maar de mogelijkheden en talenten van onze leerlingen vormen het vertrekpunt voor ons handelen.

Voor elk kind stellen we, in samenspraak met de ouders, een ontwikkelingsperspectief op. In het ontwikkelingsperspectief staat o.a. beschreven op welk niveau de leerling functioneert, wat zijn/haar belemmerende en bevorderende factoren zijn, wat het uitstroomperspectief is van de leerling, op welke leerroute de leerling wordt geplaatst en welke doelen we willen behalen op de verschillende leergebieden (cognitief, sociaal-emotioneel, leren leren). In paragraaf 5.2.1. meer daarover.

In het VSO wordt, naast bovenstaande, de ontwikkeling van de werknemersvaardigheden bijgehouden.

In november en in juni vinden ook de groepsbesprekingen plaats. In het VSO sluiten de LWP-leerkrachten en de stagecoördinatoren aan bij het gesprek met de groepsleerkrachten.

Bij de analyse van de resultaten stellen we ons de vraag of de resultaten conform de verwachting zijn. Als dat niet het geval is, dan stellen we onszelf de vraag naar de verklaring. De verklaring zoeken we in het totale onderwijsleerproces en niet alleen in de kenmerken van de leerling. De gesprekken over de resultaten worden voorgezeten door de intern begeleiders. Eindverantwoordelijke voor de resultaten is de directie.
In onze schoolgids doen we verslag van de opbrengsten. Ook in het jaarverslag gaan we verslag doen van de opbrengsten (zie verder hoofdstuk 5).

*3.7.2.Schoolstandaard*

In het schooljaar 2019-2020 volgen de leerlingen in het SO de volgende leerroute:

9,68 % van de SO-leerlingen volgt leerroute 4 – uitstroombestemming VSO ZML cognitieve stroom / Praktijkonderwijs.

62,9 % van de SO-leerlingen volgt leerroute 3 – uitstroombestemming VSO ZML cognitieve/praktische stroom

27,4 % van de SO-leerlingen volgt leerroute 2 – uitstroombestemming VSO ZML praktische stroom.

Van de leerlingen die leerroute 3 en 2 volgen, stroomt bijna iedereen uit het VSO-ZML. Van de leerlingen die leerroute 4 volgen, gaat ook zeker 84 % richting VSO-ZML. Zo’n 16 % zal uiteindelijk richting Praktijkonderwijs gaan.

In het schooljaar 2019-2020 volgen de leelringen in het VSO de volgende leerroute:

7,14% van de VSO-leerlingen volgt leerroute 4 – uitstroombestemming Arbeid.

30,36% van de VSO-leerlingen volgt leerroute 3/ 4 – uitstroombestemming Arbeidsmatige dagbesteding/Arbeid

51,79 % van de VSO-leerlingen volgt leerroute 3 – uitstroombestemming Arbeidsmatige dagbesteding.

10,71 % van de VSO-leerlingen volgt leerroute 2 – uitstroombestemming Taak- en activiteiten gerichte

dagbesteding.

Daaruit kunnen we concluderen dat bijna 90% van alle leerlingen van het VSO uitstromen naar de arbeidsmatige dagbesteding/ beschut werk.

Nazorg

Over de afgelopen vier jaren hebben we 28 leerlingen gemonitord in het kader van de nazorg.

96,5% !! van de ze leerlingen is terechtgekomen op een uitstroombestemming, die paste bij het uitstroomperspectief, dat de leerling had.
90 % van de leerlingen functioneerde gedurende de periode van nazorg naar tevredenheid (van de leerling en de werkgever/begeleider)

* 1. **Samenwerking**

*3.8.1.Samenwerking met de samenwerkingsverbanden*In het kader van passend onderwijs, is onze school aangesloten bij een tweetal samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs, te weten het Samenwerkingsverband SPPOH (voor het SO) en het Samenwerkingsverband ZHW (voor het VSO). Vanuit school nemen we actief deel aan de overleggen, die vanuit de samenwerkingsverbanden worden geïnitieerd en georganiseerd. Daarnaast hebben we op leerlingniveau regelmatig overleg met medewerkers (adviseur/consulent) van de beide samenwerkingsverbanden. We hechten veel belang aan een goede samenwerking met beide samenwerkingsverbanden en met de scholen, die zijn aangesloten bij deze samenwerkingsverbanden.

*3.8.2.Samenwerking met de gemeenten*Daarnaast hebben we diverse contacten met de gemeenten. We nemen o.a. deel aan gemeentelijk/regionaal overleg in het kader van de arbeidstoeleiding, over de kwetsbare jongeren, over het leerlingvervoer en aan diverse overleggen over jeugdhulp. Aan deze overleggen zullen we deel blijven nemen*.*

*3.8.3.Samenwerking met stagebedrijven/dagbestedingsplekken*We hebben vanuit school contact met diverse (stage-)bedrijven, WSP Werkgeversservicepunt) en diverse andere partners, waarmee we samenwerken en afstemmen in het kader van de arbeidstoeleiding. Ook voor deze contacten geldt dat we ze zo constructief mogelijk zullen voortzetten, gezien het belang ervan voor de uitstroom van onze leerlingen.

*3.8.4.Samenwerking met zorginstellingen*Ook werken we intensief en op constructieve wijze samen met verschillende instellingen voor jeugdhulp (denk aan Levin, Middin, Liberis), met een fysiotherapeute en met diverse woonvoorzieningen. We hechten veel belang aan deze samenwerking en willen deze ook in de aankomende jaren op een goede wijze voortzetten.

*3.8.5.Samenwerking met ouders*
Uiteraard werken we nauw samen met de ouders van onze leerlingen. Dat gebeurt op geformaliseerde momenten, maar buiten deze momenten om hechten we ook veel belang aan een goede samenwerking met hen.

**3.9.**

***Wat gaan we oppakken/verbeterpunten***

* Opstellen en invoeren plan van aanpak ICT in SO en VSO
* Onderzoek naar de meerwaarde van groepsdoorbroken werken en bij positieve bevindingen bij meer groepen het groepsdoorbroken werken invoeren
* Invoeren leerlijn NT
* Vervolg implementatie gezonde school
* Keuze maken voor een methode voor mondelinge taal, gekoppeld aan wereldoriëntatie én aan NT2. (SO)
* Invoeren ZIEN en de vragenlijst ZIEN
* Doorgaande leerlijn werkhouding en aanpakgedrag
* Vakwerkplan beweegonderwijs
1. **Personeelsbeleid**
	1. **Uitgangspunten en doelstellingen personeelsbeleid Lucas Onderwijs**
		1. *Visie en uitgangspunten*

Belangrijke waarden voor wat betreft het toekomstgerichte personeelsbeleid van Lucas Onderwijs en van de Bernardusschool zijn autonomie, competentie en relatie.
Het (integraal) personeelsbeleid van Lucas Onderwijs richt zich op het aantrekken en vasthouden van kwalitatief goede personeelsleden. Dat houdt in dat Lucas Onderwijs én de Bernardusschool een aantrekkelijke werkgever wil zijn. Het bestuur en de school geven de medewerkers de ruimte om zich verder te ontwikkelen. We ondersteunen en voeden het gevoel van professionele ruimte, competentie en relatie bij de medewerkers. Het personeelsbeleid van de school staat ten dienste van het onderwijsbeleid. We dragen zorg voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en houden bij het personeelsbeleid zoveel als mogelijk rekening met ieder persoonlijk. Personeelsbeleid is immers maatwerk.

**4.2. De organisatorische doelen van de school**

*4.2.1. Functiebouwwerk en functiemix*

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet.

Op de Bernardusschool zijn (februari 2019) de volgende functies:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Specifieke taken en functie | Huidige situatie  | Opmerkingen |
| Personeelsleden | 48 |  |
| Verhouding man/vrouw | 41 vrouwen7 mannen |  |
| Leerkrachten  | 21 | GroepsleerkrachtenLWP-leerkrachtenLeraar bewegingsonderwijsZij-instromerEen aantal leerkrachten bereikt binnen de aankomende 4 jaar de pensioengerechtigde leeftijd |
| Onderwijsassistenten  | 5 |  |
| Lerarenondersteuners  | 15 |  |
| Intern begeleiders |  | 2 leerkrachten en de adjunct hebben IB-taken |
| Conciërge  | 1 |  |
| Administratieve medewerkers  | 1 |  |
| Stage-coördinatoren  | 2 | 2 leerkrachten hebben deze taak |
| Stage-acquisitie medewerker | 1 | 1 lerarenondersteuner heeft deze taak |
| Orthopedagoog  | 1 |  |
| Adjunct-directeur  | 1 | De adjunct bereikt binnen nu en 4 jaar de pensioengerechtigde leeftijd |
| Directeur  | 1 |  |

*4.2.2. De schoolleiding*
De schoolleiding bestaat uit een viertal teamleiders, de adjunct-directeur en de directeur. Samen vormen zij het managementteam van de school.

Het managementteam is collectief verantwoordelijk voor het leerproces van de teamleiders en de teams. De teamleider is verantwoordelijk voor het leerproces van het team. De teamleider coacht het team ten aanzien van het leerproces en zorgt dat het team goed zicht heeft op het eigen leerproces en de kwaliteit ervan. De directie is eindverantwoordelijk voor de onderwijs-, zorg-, kwaliteits-, en leerprocessen binnen de school. De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de coaching van het team door de teamleiders. De directeur kent de teamstructuur en benut deze in het kader van de processen.

De adjunct-directeur bereikt binnen de schoolplanperiode de pensioengerechtigde leeftijd. Voorafgaand aan dit moment, zal de organisatiestructuur (met o.a. teamleiders en een adjunct-directeur) tegen het licht worden gehouden. Achterliggende vraag daarbij zal zijn of er een nieuwe adjunct-directeur zal worden benoemd of dat de teamleiders de taken van de adjunct kunnen overnemen.

**4.3. Beroepshouding, didactisch en pedagogisch handelen**

4.3.1. Ambities ten aanzien van de professionele houding

De kwaliteit van de mensen die op onze school werken is de sleutel tot succes. Naast de

lesgevende capaciteiten zijn bevlogenheid, passie en inspiratie van onze medewerkers de basis voor hun dagelijkse inzet. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De teamleden handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school

2. De teamleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar

3. De teamleden kunnen en willen met anderen samenwerken

4. De teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit

5. De teamleden zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

6. De teamleden zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

4.3.2. Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel

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 het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn:

* Zelfstandigheid
* eigen verantwoordelijkheid
* kritische zin
* reflecterend vermogen
* samenwerking. Hier zien we een heldere relatie met de 21st century skills.

Gelet op de didactiek vinden we onder meer de volgende zaken van groot belang:

* tegemoet komen aan de intrinsieke wens van het kind om te ontdekken en te leren;
* kunnen differentiëren
* het kunnen toepassen van het effectieve instructiemodel;
* we denken dan aan het schoolgebouw, dat dient als leermiddel. Ook het schoolplein is een plek waar de kinderen worden uitgenodigd in een natuurlijke omgeving om te verwonderen, te ontdekken en te ontwikkelen.
* planmatig en doelgericht werken: de doelen waar aan gewerkt wordt zijn vooraf gesteld en opgenomen in het groepswerkplan of het OPP. de leerlingen weten aan welk doel ze werken en waarom. Het werken met de methodes geeft teamleden steun en een rode draad voor de school;
* interactief lesgeven en gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend; de leerlingen betrekken bij het onderwijs); we denken dan aan
	+ de inzet van alle Teach like a champion vaardigheden, die ingezet worden om het maximale rendement te behalen.
	+ tijdens de opvang- en onderwijsmomenten kinderen uitdagen hun creatieve denkvermogen in te zetten;
	+ het creëren van herkenbare situaties die door de leerlingen zelf opgelost moeten worden. kinderen zelfstandig (samen) laten werken;
	+ aan het werken met de kieskasten en het protocol zelfstandig werken.

**4.4. Maatregelen m.b.t. het personeel, die bijdragen aan ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid**

*4.4.1. Het managementstatuut*

Het managementstatuut van Lucas Onderwijs maakt deel uit van een samenhangende reeks van documenten, waarin de besturing van Lucas Onderwijs is geregeld. Het managementstatuut vloeit voort uit de statuten van Lucas Onderwijs. De reeks krijgt een vervolg in de jaarlijks af te sluiten managementovereenkomst tussen bestuur en clusterdirecteur, en tussen clusterdirecteur en elke afzonderlijke eindverantwoordelijke directeur (format jaarplan/jaarverslag). Dat managementgesprek heeft inmiddels een andere naam gekregen en heet vanaf nu “ambitiegesprek”. Het ambitiegesprek is de opvolger van het managementgesprek, zoals dat in de voorgaande jaren is gevoerd. Ter voorbereiding op dit gesprek levert de directeur een zelfevaluatie en een scan risico-analyse aan bij de clusterdirecteur.

*4.4.2. Het professioneel statuut*

In dit professioneel statuut hebben de teamleden en de schoolleiding van De Bernardusschool (school voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs) nadere invulling gegeven aan de wijze waarop zij de zeggenschap van leraren, als bedoeld in de Wet op het Primair Onderwijs, organiseren.

*4.4.3. Professionele leergemeenschap (PLG)*We spreken van een professionele leergemeenschap als de onderwijsprofessionals in een school duurzaam individueel en samen leren om het onderwijs aan de leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren. Het team is collectief verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen binnen de afdeling. Er wordt lerend met elkaar samengewerkt. De bevoegdheden zijn groot. Het team komt vaak bijeen en richt zich vooral op de onderwijsinhoud en het verbeteren hiervan. Dit doet het team door middel van intervisie en dialoog. Verbeteringen kunnen als pilot of op kleine schaal ingevoerd worden en middels de leercyclus beproefd worden. In de notitie PLG staat uitgebreid beschreven wat een PLG inhoudt.

*4.4.3. Professionaliseringskaders/ Professionaliseringsplan (collectief/individueel)*

De kaders ten aanzien van professionalisering zijn nog niet expliciet uitgewerkt en vastgesteld. Gedurende deze schoolplanperiode gaan we hiermee aan de slag.

Nu wordt er impliciet van uitgegaan dat van teamleden verwacht mag worden, dat ze zelf verantwoordelijkheid nemen ten aanzien van het bijhouden van de ontwikkelingen in hun vakgebied en ten aanzien van hun eigen professionele ontwikkeling. Er vindt periodiek teamgerichte scholing plaats. Een enkel teamlid volgt cursussen of een studie, omdat dit bijvoorbeeld nodig is ten behoeve van hun beroepsregistratie. Van een professionaliseringsplan is nu nog geen sprake. Dit volgt zodra het kader is vastgesteld (zie ook taakbeleid).

4.4.4. Verzuimbeleid

De school heeft nog geen protocol ziekteverzuim. In grote lijnen worden de volgende stappen gezet in het geval er sprake is van ziekteverzuim.

Een zieke werknemer vraagt ziekteverlof aan bij de teamleider SO of de teamleider van de D-stroom. Deze regelt de vervanging. Bij dreigend langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij arbeidsdeskundige. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur.

De school gaat in de aankomende planperiode een protocol ziekteverzuim ontwikkelen en implementeren.

*4.4.5. Teambuilding*

Op onze school organiseren we diverse typen overlegvormen (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 leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er regelmatig op vrijdag een uitgebreide borrel. De medewerkers op het SO sluiten op de dinsdag en de donderdag de dag gezamenlijk af met een kop thee. Op het VSO komen alle medewerkers vanaf kwart over 8 in de koffiekamer voor een kopje koffie.

Ondanks de genoemde inspanningen, wordt er door veel medewerkers toch aangegeven dat er een ‘kloof’ wordt ervaren tussen het SO en VSO. In de aankomende planperiode gaan we de uitdaging aan om deze kloof te dichten, opdat we ons één team voelen.

*4.4.6. Taakbeleid*

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school in 2015 gekozen voor het overlegmodel. De concrete uitwerking is vastgelegd in een jaartaak en werktijdenregeling. Binnen het taakbeleid is duurzame

inzetbaarheid een aandachtspunt. Bij de invulling van het taakbeleid wordt rekening gehouden met de

individuele mogelijkheden van de medewerkers in relatie tot hun persoonlijke omstandigheden en de levensfase waarin ze verkeren. Op onze school krijgen alle teamleden elk schooljaar taken toebedeeld.

De taken en het deskundigheidsdossier worden elk jaar aan het einde van het schooljaar digitaal vastgelegd in Cupella. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken, schooltaken en professionalisering (zie voor de uitwerking de normjaartaak).
In het schooljaar 2017-2018 is er een eerste voorlopige notitie in het kader van het taakbeleid opgesteld en vastgesteld. Ook in deze notitie is het overlegmodel een belangrijk uitgangspunt. De aankomende jaren willen we benutten om een nog meer eenduidig kader te ontwikkelen voor wat betreft het taakbeleid. Het (wettelijk) kader voor wat betreft duurzame inzetbaarheid roept nog steeds wat vragen op. Ook zijn er geen afspraken vastgelegd voor wat betreft de uren nascholing en (in zijn algemeen) hoe we nascholing organiseren (individueel/voor het hele team). We hechten als team wel veel waarde aan verdere ontwikkeling en gerichte scholing. Bovendien is niet echt inzichtelijk of de uren die nu worden toebedeeld aan schooltaken doelmatig worden ingezet. Het kader met betrekking tot het taakbeleid zal dan ook op een aantal punten worden aangepast en aangevuld.

*4.4.7. Intervisie*

Aan de hand van een casus zullen we in de aankomende jaren ook weer ruimte geven voor intervisie.

*4.4.8. Collegiale visitatie*

Uit het onderzoek naar de stand van zaken van de PLG blijkt dat er behoefte is aan collegiale visitatie, maar dat het op dit moment nog niet lukt om tegemoet te komen aan deze behoefte. In de aankomende jaren onderzoeken we de mogelijkheden om collegiale visitatie te faciliteren.

*4.4.9. Functioneringsgesprekken*

De school heeft zijn organisatie ingericht op basis van de principes van een PLG. In dat kader is besloten om niet meer jaarlijks individuele functioneringsgesprekken te voeren. In de plaats van deze gesprekken vindt er jaarlijks een gesprek teamfunctioneren plaats.

*4.4.10. Beoordelingsgesprekken*

De directie voert tweemaal een beoordelingsgesprek met medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Daarnaast wordt er minimaal 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Het doel van dit beoordelingsgesprek is het geven van inzicht in de functievervulling van de medewerker gedurende het beoordelingstijdvak. Hiervoor wordt het competentieprofiel gebruikt. In het kader van deze gesprekken zal gebruik worden gemaakt van een beproefd instrument. Dit lesobservatiemoment wordt met ingang van het schooljaar 2019-2020 ingevoerd.

*4.4.11. Start-/ambitiegesprekken*

De directeur voert jaarlijks aan het einde van het schooljaar/begin van het nieuwe schooljaar met elk individueel teamlid een zogenaamd startgesprek. Tijdens dit gesprek wordt teruggeblikt op het achterliggende schooljaar en vooruitgeblikt op het nieuwe schooljaar. De vraag naar de ambities van de medewerker komt aan de orde tijdens deze gesprekken.

**4.5. Bevoegdheid en bekwaamheid**

*4.5.1. Bekwaamheidsdossiers en wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden*De Bernardusschool maakt gebruik van de digitale tool Cupella. Deze tool bevat het programma ‘Bekwaamheidsdossier’. Elke medeweker heeft zelf de verantwoordelijkheid om het dossier up to date te houden. Tijdens één op één gesprek met de directie zal het bekwaamheidsdossier ter sprake worden gebracht.

*4.5.2. Introductie en begeleiding*

Nieuwe teamleden krijgen een coach (een meer ervaren collega). Deze coach voert de introductie en begeleiding uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competenties. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. De coaching bestaat veelal uit klassenbezoeken en gesprekken met de coach. Tijdens deze gesprekken staat de eigen vraag van de nieuwe medewerker voor een groot deel van het gesprek centraal.

Voor alle medewerkers is er een welkomstpakket. Het welkomstpakket wil vooral een praktisch naslagwerk zijn, waaruit betrokkenen bij het werken op ZML Bernardus SO/VSO zelf informatie kunnen halen. In dit pakket zijn de meest voorkomende afspraken en regels opgenomen, die worden gehanteerd om het schoolgebeuren zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Het werken op een ZML-school is wezenlijk anders dan het werken op een reguliere basisschool. Ervaren medewerkers uit het regulier basisonderwijs, brengen veel kennis en vaardigheden mee. Ondanks hun competenties, voelen ze zich soms toch handelingsverlegen als het om het ZML-specifieke deel van het onderwijs gaat. Naast het toewijzen van een coach, willen we in dit kader ook aan de slag met gerichte scholing/een introductieprogramma.

*4..5.3. Het beleid met betrekking tot stagiaires*

Voor de aanwas van nieuwe teamleden vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende teamleden. Daarom bieden wij stagiaires van de verschillende opleidingen de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welk teamlid een stagiaire van de PABO, het MBO Zorg en Welzijn of de ALO in de klas wil begeleiden.
We zouden het fijn vinden als meer stagiaires van de PABO/ALO stage zouden komen lopen bij ons op school. Wij gaan actief contacten leggen met verschillende PABO’s en ALO’s in de omgeving van onze school. Doel daarvan is om studenten te informeren over hoe ons onderwijs eruit ziet en op deze manier meer stagiaires te werven.

*4.5.4. Werving en selectie*

We gaan bij werving en selectie van personeel uit van de regeling werving en selectie van Lucas Onderwijs. Bij het werven van leraren en onderwijsondersteunend personeel wordt gebruik gemaakt van een sollicitatiecommissie. De commissie voor werving en selectie van personeel op de school wordt samengesteld door de teamleider (in overleg met de directeur) en bestaat doorgaans uit de teamleider, een leerkracht/onderwijsassistent/ leraarondersteuner en de directeur. Omdat op de benoeming van nieuw personeel (met uitzondering van de benoeming van een directeur) geen van de advies- en of instemmingsartikelen uit het MR-reglement van toepassing is, hoeft de mr niet vertegenwoordigd te zijn in de commissie Er wordt een profielschets opgesteld met de gevraagde competenties,. Een dag meelopen op school maakt deel uit van de sollicitatieprocedure. Alle leden van de commissie hebben stemrecht. De directeur heeft veto-recht.

4.5.5. Mobiliteitsbeleid

Er kan sprake zijn van verplichte en vrijwillige mobiliteit. Bij krimp van het aantal leerlingen kan het gebeuren dat tot verplichte mobiliteit van personeel moet worden overgegaan. Naast verplichte mobiliteit bestaat er de mogelijkheid om aan te geven vrijwillig van werkplek te willen veranderen, de zgn. vrijwillige mobiliteit. Omdat vrijwillige mobiliteit ook een bijdrage kan leveren aan kennisdeling tussen scholen en collega’s en aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, geven we bijzondere aandacht aan die mogelijkheid.

4.5.6. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen Lucas Onderwijs is geen sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur.]

**4.6. De wijze waarop rekening wordt gehouden met de inbreng van leerlingen op het personeelsbeleid.**

In het VSO is een leerlingenraad actief. De leerlingenraad wordt in een enkel geval betrokken bij de sollicitatiegesprekken van nieuwe kandidaten.

**4.7. Wat gaan we oppakken/verbeterpunten**

* Evaluatie en indien gewenst aanpassing van de organisatiestructuur naar aanleiding van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de adjunct-directeur
* Proactief contacten leggen met de PABO’s/ALO om zo meer stagiaires te werven.
* Opzetten gericht scholingsaanbod/introductieprogramma nieuwe medewerkers.
* Aanpassen kader taakbeleid (waaronder duurzaamheid, professionalisering, inzet uren schooltaken)
* Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om collegiale visitatie te faciliteren
* Invoeren lesobservatie-instrument
* Organiseren van gerichte activiteiten in het kader van de teambuilding
* Opstellen protocol verzuimbeleid
1. **Kwaliteitsbeleid**
	1. **Uitgangspunten en doelstellingen kwaliteitszorg Lucas Onderwijs**
		1. **Uitgangspunten voor het stelsel van kwaliteitszorg**

Het stelsel van kwaliteitszorg voor Lucas Onderwijs is ingebed in de PDCA cyclus (PDCA=plan-do-check-act) en gericht op kwaliteitsdoelen van de organisatie. Kwaliteitszorg krijgt primair vorm op schoolniveau, op regio- en bestuursniveau bestaat kwaliteitszorg uit maatregelen, die de kwaliteit op schoolniveau ondersteunen, stimuleren en helpen verbeteren.

Voor het stelsel van kwaliteitszorg bij Lucas Onderwijs zijn de volgende uitgangspunten vastgesteld.

Het stelsel:

* draagt bij aan de brede kwaliteitsambitie van Lucas Onderwijs;
* is ingebed in een kwaliteitscultuur;
* maakt gebruik van de rollen en verantwoordelijkheden die binnen Lucas Onderwijs zijn belegd;
* volgt de beleidscyclus en is gericht op de kwaliteitsdoelstellingen van de organisatie;
* maakt optimaal gebruik van de beschikbare managementinformatie op alle niveaus;
* hanteert betrouwbare instrumenten en methodieken;
* is naast kwaliteitsontwikkeling ook gericht op preventie van zwakke scholen en afdelingen, en bevat richtlijnen over hoe te handelen mocht dat onverhoopt toch dreigen.

Ten aanzien van de kwaliteitscultuur kan worden opgemerkt dat het bestuur en de scholen een professionele kwaliteitsstructuur kennen. Dat betekent o.a. dat er in het onderling functioneren sprake is van transparantie en integriteit.

* + 1. **Doelstelling kwaliteitsbeleid**

Het kwaliteitsbeleid van Lucas Onderwijs is erop gericht de realisatie van de ambities en doelstellingen te ondersteunen, zowel op Lucas als op schoolniveau. De op Lucas niveau in het koersdocument uitgewerkte strategische doelstellingen, zijn op schoolniveau vertaald in schoolspecifieke ambities en doelstellingen.

De doelen, die de school zich stelt, worden geëxpliciteerd (Plan), de kwaliteit van uitvoering en de resultaten worden bewaakt (Do) en afgezet tegen de beoogde doelen (Check). Zo leren we met elkaar, voeren we verbeteringen door, borgen we de opbrengsten en leggen we verantwoording af aan onze stakeholders (Act). Op deze wijze is de cirkel van ons kwaliteitszorgstelsel rond.

* + 1. **Doelen kwaliteitsbeleid van de school**

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 en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit (we volgen daarbij de PDCA-cyclus). Kwaliteitszorg is als het ware een doorlopend proces, waarbij de school in beweging wordt gebracht en/of wordt gehouden in de gewenste richting. Bijsturing zal nodig zijn, omdat niet alles vooraf in detail kan worden uitgedacht en kan worden voorzien. 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.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken en onderwijs- en ondersteuningsbehoeften 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. Periodiek vindt al een scan onder de teamleden plaats. We maken nog niet gebruik van een betrouwbaar/gevalideerd instrument om de tevredenheid van ouders en leerlingen te meten en te volgen;

5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag);

6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn;

7. Wij evalueren regelmatig de resultaten van ons onderwijs, maar ook het onderwijsleerproces en de

Onderwijsondersteuning;

8. Wij borgen onze kwaliteit door cyclisch te werken en door zaken op schrift vast te leggen;

9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen;

10. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders).

We hechten veel belang aan een gedegen kwaliteitsbeleid. We streven immers na dat de leerlingen een onderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Dit kunnen we doen door de organisatie en de processen van ons onderwijs zo optimaal mogelijk in te richten en voortdurend te bewaken of we de goede ‘dingen’ op de goede manier doen om zo het genoemde doel te realiseren.

* 1. **Het bewaken en het verbeteren van de kwaliteit die wordt gerealiseerd**

Zoals uit voorgaande paragrafen van het schoolplan blijkt werken we planmatig en opbrengstgericht.. We hebben de organisatie van de school en de processen op school zo ingericht dat we de resultaten van de leerlingen, de groep en de school kunnen monitoren en dat we ook zicht hebben op het gevoel van de sociale veiligheid van de leerlingen. Dat geldt ook ten aanzien van het bewaken van de tevredenheid onder medewerkers en leerlingen, de onderwijsleerprocessen en de competenties van de medewerkers op school. We werken daarbij op basis van de PDCA-cyclus. De monitorbevindingen kunnen aanleiding geven tot het opstellen van verbeterdoelen en het invoeren van verbeteracties. Hieronder staat per domein aangegeven hoe we de kwaliteit bewaken of willen gaan bewaken

*5.2.1.Bewaken van de leerlingresultaten*
Het werken op basis van de PDCA-cyclus zien we terug in het handelen van de teamleden.
Als school geven wij les in lezen, taal, schrijven, rekenen en stimuleren we de leerlingen zich te ontwikkelen op het gebied van zelfredzaamheid en sociale vaardigheden. In het VSO staat de arbeidstoeleiding in toenemende mate centraal. De leerlingen krijgen praktijkvakken, behorend bij de werkrichtingen horeca, dienstverlening en groen. Voor iedere leerling is een uitstroomprofiel vastgesteld. Het uitstroomprofiel bepaalt welke leerroute de leerling volgt.
Elk schooljaar wordt voor elke leerling een ontwikkeling perspectief plan (OPP) gemaakt met daarin de doelen (per ontwikkelgebied) waar dat schooljaar naar toe gewerkt wordt.
Om de vorderingen op het gebied van taal, lezen en rekenen te volgen wordt gebruik gemaakt van methodegebonden en methodeonafhankelijke toetsen. Jaarlijks worden voor de vakken lezen, spelling en rekenen Citotoetsen afgenomen. Voor wat betreft de arbeidsvaardigheden wordt er gebruik gemaakt van een portfolio en van de vaardighedenlijst. Voor het monitoren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen wordt ZIEN ingevoerd.

De resultaten van de leerlingen op de toetsen worden verwerkt in Parnassys, opdat de ontwikkeling van iedere leerling wordt bijgehouden. De resultaten van de leerlingen worden geanalyseerd op individueel niveau en op groepsniveau (zie hieronder). Twee maal per jaar worden alle leerlingen besproken door de intern begeleider, de leerkracht en de onderwijsassistent/leraarondersteuner, orthopedagoog, adjunct-directeur.

Ongeveer 12 weken na aanvang van het schooljaar vindt de tussenevaluatie van het ontwikkelingsperspectiefplan plaats. In mei/juni vindt de eindevaluatie plaats en wordt het nieuwe ontwikkelingsperspectiefplan voor het daaropvolgende schooljaar opgesteld. Na elke groepsbespreking wordt de ontwikkeling van de leerling en het ontwikkelingsperspectiefplan met de ouders besproken.

Ouders krijgen altijd een afschrift van de rapportage. Indien van toepassing krijgen de ouders tijdens de bespreking een advies met betrekking tot het vervolgonderwijs.

De onderzoeksgegevens en verslagen worden in het leerlingdossier opgeborgen. De ouders krijgen afschriften van verslagen en rapporten.
Naast de geformaliseerde momenten voor overleg met ouders, gebeurt het ook dat we ouders uitnodigen voor een CVB-overleg zorg. Dit overleg organiseren wij, indien de ontwikkeling en de ondersteunings-en/of zorgvraag van de leerling daar aanleiding toe geeft.

We zijn trots op ons onderwijs. Gedurende de schoolloopbaan zien we in de resultaten op bijvoorbeeld de toetsen terug dat de leerlingen zijn gegroeid in zowel cognitief als in sociaal-emotioneel opzicht. Uit onze monitorgegevens blijkt dat het ons lukt om veel leerlingen op de juiste leerroute ‘in te schalen’ en dat de leerlingen zich conform de leerroute ontwikkelen. Slechts een enkele keer is er sprake van het aanpassen van een leerroute voor een leerling. Het aanpassen kan naar boven zijn of in een enkel geval naar beneden. Soms komen we tot de constatering dat bijvoorbeeld een SBO-school of een praktijkschool een meer passende plek is voor een leerling. Ook kan het gebeuren dat we een dagbestedingsplek een passender plek vinden. Uiteraard gaan we dan vanuit de zorgplicht samen met de ouders op zoek naar de best passende plek.

Ook bij de stagetrajecten zien we positieve resultaten terug. Vanuit school wordt er veel inspanning geleverd om de leerlingen op een passende stageplek stage te laten lopen. De stagecoördinatoren gaan met leerling en ouders in overleg om die plek te vinden, een plek die aansluit bij de mogelijkheden en de interesses van de leerling. Zodra deze is gevonden, worden er met de leerlingen en de stagebeleider leerdoelen afgesproken, welke periodiek worden geëvalueerd en indien nodig worden bijgesteld. Slechts een enkele keer blijkt een leerling niet op een passende stageplek te zitten en wordt er naar een vervangende plek gezocht.

Ook zien we dat bijna alle leerlingen uitstromen naar de juiste (passende) uitstroombestemming (veelal arbeidsmatige dagbesteding/beschut werk). Ook de bevindingen van de nazorg wijzen uit dat een relatief hoog aantal leerlingen op een passende vervolgplek is terechtgekomen. Slechts incidenteel is dat niet het geval.

Bij het bepalen op welke leerroute een leerling wordt geplaatst wordt rekening gehouden met tal van factoren, denk aan het IQ, zijn/haar werkhouding, het niveau van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en het al dan niet hebben van gediagnosticeerde stoornissen (denk bijvoorbeeld aan autisme. Het kan dan ook gebeuren, dat een leerling met een relatief hoog IQ, maar zonder arbeidsvermogen een lager uitstroomperspectief heeft dan een leerling met een lager IQ, maar met een goede werkhouding.

*5.2.2. Bewaken van de groepsresultaten*
Elke groep werkt met een groepswerkplan. In het groepswerkplan staan de doelen (zo concreet mogelijk) geformuleerd, waaraan met alle leerlingen van de groep gewerkt wordt. De groepswerkplannen worden twee keer per jaar geëvalueerd. Naar aanleiding van de evaluaties, vinden er groepsbesprekingen plaats onder leiding van de intern begeleider en directie. De evaluatiebevindingen van de groepswerkplannen, vormen de input voor het aanpassen, bijstellen van de nieuwe groepswerkplannen.

*5.2.3. Sociale veiligheid*
Als school vinden we het heel belangrijk dat de leerling zich veilig (in de omgang met anderen) voelt op school. De ontwikkeling van de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen gaan we in beeld brengen middels het instrument ZIEN. Met ZIEN gaan we cyclisch aan de slag. Dat wil zeggen dat er een vast moment in het schooljaar is waarop ZIEN door de teamleden wordt ingevuld, dat de resultaten worden gedeeld met collega’s en besproken tijdens een geplande groepsbespreking en dat er plannen van aanpak worden gemaakt voor de leerlingen, waarover zorgen zijn (de indicatoren Betrokkenheid en Welbevinden beschouwen we als kernindicatoren).
De leerlingenlijst van ZIEN wordt afgenomen bij die leerlingen in het VSO, die in staat zijn om de vragenlijst in te vullen. Omdat we weten, dat het merendeel van de leerlingen daartoe niet in staat is, zal de vertrouwenspersoon (mede op basis van de vragenlijst) jaarlijks individuele gesprekjes voeren met alle leerlingen. Als de vertrouwenspersoon op basis van deze gesprekjes signaleert dat een leerling zich niet veilig voelt, dan wordt dit besproken op het overleg van CVB zorg.

*5.2.4. Tevredenheidsmeting onder leerlingen, ouders en personeel*
Voor het meten van de tevredenheid onder het personeel wordt gebruik gemaakt van het instrument ARBO-meester. Deze vragenlijst is in het voorjaar van 2017 afgenomen. De verbeterpunten uit deze vragenlijst, zijn opgenomen in de jaarplannen 2017-2018 en 2018-2019. Omdat er in het voorjaar van 2019 een onderzoek is uitgevoerd naar de PLG is er voor gekozen om de afname van het instrument ARBO-meester uit te stellen naar het schooljaar 2019-2020.

Als school zijn we nog zoekende naar een instrument om de tevredenheid onder de ouders te meten. De oudergeleding van de MR had hier in het verleden een rol in. Na de nodige wisselingen in de oudergeleding van de MR is het onderzoek naar een geschikt instrument om de tevredenheid onder ouders te meten stil komen te liggen. De oudergeleding is inmiddels weer op volle kracht. In de eerste helft van het schooljaar 2019-2020 zal er in nauw overleg met de MR, een meting onder de ouders, worden uitgezet.

Het meten van de tevredenheid met onze school en ons onderwijs onder de leerlingen wordt (nog) niet middels een gevalideerd/betrouwbaar instrument uitgevoerd. Bij veel van deze instrumenten wordt er een bepaald lees- en inzichtsniveau van de leerlingen verondersteld, welke we niet bij onze leerlingen kunnen en mogen verwachten. Onze vertrouwenspersoon voert, zoals al eerder beschreven, periodiek met alle leerlingen in het VSO individuele gesprekken. Tijdens deze gesprekken wordt zeker stilgestaan bij de vraag hoe de leerlingen de school ervaren. Fijn is om te melden dat het overgrote deel van de leerlingen erg tevreden is met onze school. Slechts een heel enkele leerling (in het schooljaar 2018-2019 gaat het om één leerling) heeft het niet naar zijn/haar zin. Met deze leerling (en met zijn/haar ouders) gaan we actief op zoek naar een oplossing.
In het VSO is een leerlingeraad actief. Deze raad functioneert naar tevredenheid. De vertegenwoordigers uit de groepen brengen tijdens het overleg van de leerlingenraad agendapunten in namens hun groepsgenoten. Deze agendapunten leiden in het merendeel van de gevallen tot concrete acties. Leerlingen laten blijken, dat ze blij zijn dat ze inbreng hebben op ontwikkelingen binnen de school.

*5.2.5. Bewaken van kwaliteit onderwijsprocessen*Als school willen we dat de onderwijsprocessen bij alle lessen op orde zijn. In het kort betekent dit, dat we willen zien dat de medewerkers voor de groep en tijdens de praktijklessen over de juiste didactische en pedagogische vaardigheden (zie hoofdstuk 4) beschikken en het onderwijsleerproces planmatig en doelgericht aanpakken (zie hoofdstuk 3).
Om zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijsproces, leggen zowel de intern begeleiders als de directie klassenbezoeken af. Dit gebeurt zowel aangekondigd als onaangekondigd. Ook kan het lesbezoek worden georganiseerd op initiatief en vraag van de leerkracht. De lesbezoeken kunnen worden georganiseerd in het kader van een bepaald thema (effectieve instructie) of kunnen een meer open karakter hebben.
Zodra er sprake is van een formeel lesbezoek in het kader van (de voorbereiding op) een beoordelingsgesprek, zal het les-observatie Cadenza worden gehanteerd. Dit instrument wordt in het schooljaar 2019-2020 ingevoerd.
De intern begeleiders beoordelen de collega’s niet, maar adviseren en begeleiden de collega’s wel. Het beoordelen is een taak voor de directie. Wanneer de directie waarneemt dat het onderwijsleerproces niet op orde is, volgt er een gesprek met de medewerker. Tijdens dit gesprek schetst de directie een beeld van de bevindingen uit het lesbezoek, gaat daarover in gesprek met de medewerker en bespreekt een plan van aanpak om tot verbetering te komen. Het plan van aanpak kan o.a. betekenen dat de desbetreffende medewerker een coach krijgt toegewezen of extra scholing gaat volgen. Daarop volgt na enige tijd een nieuw lesbezoek. Is er dan ten aanzien van het onderwijsleerproces nog geen verbetering zichtbaar, dan zal het gesprek worden gevoerd over ontslag of mobiliteit.

Binnen Lucas Onderwijs en binnen de PLG Haagse ZML is uitvoerig gesproken over collegiale visitatie en interne audits. De Bernardusschool is voornemens om gedurende de volgende schoolplanperiode oa. met het oog op het mogelijke inspectiebezoek, maar zeker ook met het oog op kwaliteitsontwikkeling een interne audit te laten uitvoeren.

*5.2.6. Bewaken van de competenties*
Op de Bernardusschool worden geen functioneringsgesprekken met individuele medewerkers gevoerd. In de plaats van deze gesprekken, zijn er jaarlijks gesprekken gepland over het teamfunctioneren. Wel worden jaarlijks start-/ambitiegesprekken gevoerd met de individuele medewerkers (zie hfst 4).

Nieuwe medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd, krijgen gedurende het jaar twee keer een gesprek met de directie; een tussenbeoordelingsgesprek en een beoordelingsgesprek. Voorafgaand aan dit gesprek vindt er een lesobservatie plaats, waarbij het handelen van de medewerker in kaart wordt gebracht met behulp van het lesobsevatie-instrument Cadenza of de Kijkwijzer voor onderwijsassistenten.

Zeer recent zijn naar aanleiding van de nieuwe CAO nieuwe competentieprofielen ontwikkeld. De eerste indrukken voor wat betreft deze profielen zijn, dat de lat behoorlijk hoger wordt gelegd ten aanzien van het functioneren van de leerkrachten binnen een bepaalde schaal. Binnen het bestuur van Lucas Onderwijs vinden er nog gesprekken plaats om deze profielen ook ‘ZML-proof’ te maken. Naar verwachting gaat dit nog enige tijd duren. Zodra de ZML-proof profielen gereed zijn, zal op basis van deze profielen met alle leerkrachten een gesprek worden gevoerd. Voorafgaand aan deze gesprekken vindt er een observatie plaats waarbij het observatieinstrument Cadenza wordt gebruikt.

* 1. **Handboek kwaliteit/ Kwaliteitsagenda**

In de vorige paragraaf staat beschreven hoe we de kwaliteit bewaken en welke acties we ondernemen om de kwaliteit te verbeteren (indien daar aanleiding toe is). Het is uiteraard ook belangrijk dat we de kwaliteit en de processen ten aanzien van de kwaliteit gaan borgen. Voor de medewerkers van de school is het duidelijk ‘wie op welk moment aan zet is’. Een aantal processen staat beschreven en is te vinden op de L:schijf. De documenten ten aanzien van kwaliteit zijn nog niet gebundeld. Dat zou wel wenselijk zijn mede met het oog op het borgen van de processen. Dit willen we doen door een handboek kwaliteit op te stellen, waarin alle processen en afspraken ten aanzien van de kwaliteit (voor wat betreft de verschillende kwaliteitsdomeinen) worden beschreven. Dit handboek zal jaarlijks worden geëvalueerd en daar waar nodig worden bijgesteld. Dit kwaliteitshandboek zal op een aantal punten overlap vertonen met het welkomstpakket, dat we nu jaarlijks opstellen. Onderdeel van het kwaliteitshandboek is de kwaliteitsagenda. In de agenda (die elk schooljaar wordt geactualiseerd) staat per maand/per week/per dag (afhankelijk van het onderwerp) aangegeven welke acties er in het kader van de kwaliteitsbewaking en -verbetering zullen worden opgepakt en uitgevoerd en door wie. Deze kwaliteitsagenda zal zoveel als mogelijk worden afgestemd met de kwaliteitsagenda van Lucas Onderwijs.

* 1. **Verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit**

Het bestuur en zijn scholen leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren actief een dialoog.

*5.4.1. Verantwoording*

Als school leggen we verantwoording af aan verschillende stakeholders. We geven relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om bijvoorbeeld de ouders op de hoogte te stellen van zaken, die van belang zijn. Daarnaast vindt er één keer per jaar een ambitiegesprek plaats met de clusterdirecteur van de school. In het gesprek wordt uitvoerig stilgestaan bij de kwaliteit van het onderwijs (het effectief aanleren van kennis, inzicht, vaardigheid en attitude) en kwaliteitszorg (het bewaken en verbeteren van de kwaliteit) van de school. De zelfevaluatie van de school krijgt een plek tijdens deze gesprekken. Ook legt de clusterdirecteur jaarlijks een schoolbezoek af. Van dit gesprek en het bezoek wordt een verslag opgesteld. Vanzelfsprekend wordt de MR geïnformeerd.
Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in brede zin). Het gaat om de opbrengsten ten aanzien van de leerlingen, de opbrengsten op groeps- en schoolniveau, de rapportages via de BI-tool, Vensters en de realisatie van de verbeterdoelen.

*5.4.2. Opbrengsten ten aanzien van de leerlingen*

Als school zijn we trots op de resultaten, die we met ons onderwijs bij onze leerlingen bereiken. In de schoolgids worden de gegevens ten aanzien van instroom, doorstroom en uitstroom opgenomen.

*5.4.3. Opbrengsten op groeps- en schoolniveau*
Een keer per jaar worden er groepswerkplannen opgesteld, die halverwege het jaar op basis van evaluatie-/analysebevindingen worden bijgesteld. De IB-ers en de directie bespreken de resultaten van de groepsplannen met de groepsleerkrachten.

*5.4.4.Rapportages via de BI-tool*
Op bestuursniveau is de BI-tool ontwikkeld en geïmplementeerd. De BI-tool bevat een groot aantal indicatoren, waardoor het bestuur op relatief eenvoudige wijze zicht heeft op een aantal zaken van de school. Er zijn indicatoren, met daaraan gekoppeld een norm, ontwikkeld ten aanzien van personeel, huisvesting, financiën en onderwijs en kwaliteit. Ook de zelfevalautie van de school wordt ‘ingelezen’ in de BI-tool.

*5.4.5. Vensters*
In het kader van de verantwoording afleggen, maken we sinds een aantal jaren gebruik van Schoolvenster Scholen op de kaart.

*5.4.6. Realisatie van de verbeterdoelen (jaarverslag)*
Voor elk schooljaar wordt er een jaarplan opgesteld. Uiteraard is er een nauwe samenhang tussen het schoolplan en het jaarplan. De doelen uit het jaarplan staan al beschreven in het vierjarig schoolplan. De doelen worden zo SMART als mogelijk geformuleerd. Halverwege het schooljaar (eind januari) vindt er een tussenevaluatie van het jaarplan plaats. Nagegaan wordt of we als school voldoende op koers liggen om de geformuleerde verbeterpunten te realiseren. In juni volgt tenslotte de eindevaluatie van het jaarplan. De resultaten van deze evaluatie worden schriftelijk weergegeven in het jaarverslag. Conform de PDCA-cylcus vormen de evaluatiebevindingen uit het jaarverslag input voor het op te stellen jaarplan voor het daaropvolgende schooljaar. Ook zal in het tweede, derde en vierde jaar van de schoolplanperiode de relatie worden gelegd met de doelen die in het schoolplan staan geformuleerd.

* 1. ***Wat gaan we oppakken/verbeterpunten***
* Invoeren ZIEN door de leerkrachten
* Afnemen vragenlijsten ZIEN bij de leerlingen, die dit cognitief aankunnen
* Afname medewerkerstevredenheidsonderzoek (ARBOmeester)
* Keuze en afname (in samenwerking met de MR) van een oudertevredenheidsonderzoek
* Invoeren lesobservatie-instrument XX in het kader van de kwaliteitsverbetering én de beoordelingsgesprekken
* Opstellen kwaliteitshandboek inclusief kwaliteitsagenda

**6 Financieel beleid**

**6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken**

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader PO van Lucas Onderwijs (zie bijlage). De begroting wordt vastgesteld door het CvB en deze vaststelling heeft betrekking op het daarop volgende kalenderjaar. Het financiële beleid van Lucas Onderwijs ten aanzien van de scholen in het primair onderwijs is er op gericht om de navolgende doelen te bereiken:

* het waarborgen van het primaire proces op de scholen op kwalitatief voldoende niveau;
* het efficiënt en effectief inzetten van de beschikbare middelen, gerelateerd aan het strategische beleid van de stichting en de scholen;
* waarborgen van de continuïteit van de organisatie, door het houden van voldoende reserves en liquiditeiten op stichtingsniveau.

*6.1.1. Budgetverdeling Lucas Onderwijs*

Middels een beschikking verstrekt het Ministerie van OC&W een lumpsumvergoeding op stichtingsniveau, de bestuurslumpsum. Deze is overigens gebaseerd op individuele berekeningen per school. De bestuurslumpsum, wordt verdeeld over de individuele scholen naar rato van het eigen aandeel in de totale bestuurslumpsum, waarbij gemeentelijke- en/of doelsubsidies buiten beschouwing blijven. Deze gemeentelijke- en/of doelsubsidies worden aan de betreffende scholen toegerekend.

*6.1.2. Periodieke rapportage en verantwoording*

De scholen kunnen online exploitatie-, balansoverzichten en de individuele mutaties en gescande facturen inzien. Het bureau verzorgt tussentijdse rapportages voor de directies van de scholen. Verrijkt met de input van de directeuren wordt een definitieve forecast opgesteld.

Indien uit de periodieke rapportage blijkt dat de begrotingsdoelstelling niet gehaald zal worden, dient de schooldirecteur met de clusterdirecteur te overleggen over de te nemen maatregelen om die doelstelling alsnog te bereiken.

In februari/maart wordt de jaarrekening per school door de administratie opgesteld en wordt hierover gecommuniceerd met de schooldirecteur. De schooldirecteur maakt een toelichting als verantwoording bij de jaarrekening.

**6.2 Interne geldstromen**

Voor de scholen van Lucas Onderwijs is er een procedure afgesproken met betrekking tot de inning en verantwoording van ouderbijdragen. In de begroting dient rekening te worden gehouden met een deel ouderbijdrage dat niet inbaar is, omdat ouders (gedeeltelijk) niet betalen. Er dient een deugdelijke boekhouding te worden gevoerd over de inkomsten en uitgaven. De informatie van de ouderbijdragen is opgenomen in de schoolgids. Toelating van leerlingen (inschrijven op een school) mag niet afhankelijk gesteld worden van een geldelijke ouderbijdrage van ouders. Overeenkomsten waarbij ouders worden verplicht tot een geldelijke bijdrage zijn nietig. Wanneer een overeenkomst is getekend, geldt wel een verplichting tot betaling van de overeengekomen bijdrage. Het ouderbijdragenbeleid, zowel ten aanzien van de hoogte van het bedrag als de bestemming van de bijdrage, behoeft instemming van de Medezeggenschapsraad. Lucas Onderwijs is gebonden aan het convenant ter beperking van de schoolkosten. Alle scholen verplichten zich in hun beleid daar rekening mee te houden.

Onze school kent een vrijwillige ouderbijdrage. Van de inkomsten worden diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks wordt financieel verantwoording afgelegd via de jaarrekening en een begroting.

**6.3 Externe geldstromen**

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impulsgelden en gelden via de samenwerkingsverbanden passend onderwijs. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Naast de lumpsumvergoeding ontvangen de scholen ook andere gelden. Indien gelden worden ontvangen voor specifieke doelen, dienen deze gelden hieraan besteed te worden. Voor deze geoormerkte subsidies moet per project een administratie worden bijgehouden in het projectadministratiesysteem, waarmee de besteding voldoende wordt verantwoord

Per 1 augustus 2014 is Lucas EigenRisicoDrager geworden van het Vervangingsfonds. Hiervoor is een bestemmingsreserve ingericht. Deze wordt gevoed door de scholen (gelijk aan het % dat moest worden afgedragen aan het Vervangingsfonds) en van daaruit worden de kosten van vervangingen betaald. Hierbij wordt rekening gehouden met de premie die, onder meer vanwege solidariteit, nog aan het Vervangingsfonds moet worden afgedragen.

**6.4 Sponsoring**

Sponsoring door het bedrijfsleven Op 19 februari 2009 is een nieuw convenant getekend tussen verschillende partijen (o.a. onderwijs, Ministerie van OC&W, ouders, bedrijfsleven, scholieren). In dit convenant worden verschillende eisen en richtlijnen vastgelegd, waar wij ons aan dienen te houden bij het aantrekken van sponsors. De hoofdlijnen:

* er dient draagvlak te zijn binnen de schoolorganisatie en bij de school betrokkenen;
* de sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doestelling van de school;
* sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen;
* sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden;
* de continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen;
* alle betrokkenen moeten goed geïnformeerd zijn over de sponsorgelden.

Het convenant is op 31 december 2012 verlopen, maar Lucas Onderwijs houdt de hoofdlijnen van het convenant aan.

De Bernardusschool vraagt ieder jaar aan de Stichting Kinderpostzegels een bijdrage om de kosten van de schoolwerkweek op een aanvaardbaar niveau te kunnen houden. Wij proberen met verschillende acties sponsorgeld te krijgen om extra activiteiten te kunnen realiseren. Daarnaast wordt incidenteel contact gezocht met sponsors om een project te realiseren. Ouders kunnen ook sponsoren door een bedrag te storten op de schoolrekening NL98ABNA0570869404 t.n.v. Bernardusschool Den Haag onder vermelding van ‘Vrienden van de Bernardus’.

Sponsoring mag nooit leiden tot verplichtingen van de school aan sponsors en ongewilde reclameactiviteiten.De school houdt zich voor wat betreft dit thema aan de afspraken die zijn vastgelegd in het Convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring”)

**6.5 Begrotingen**

De taken en verantwoordelijkheden tussen de directies van de basisscholen, de clusterdirecteuren en het College van Bestuur zijn geregeld in statuten en reglementen. De directie van de school is verantwoordelijk voor de financiële huishouding van de school, zodanig dat er kwalitatief goed onderwijs kan worden aangeboden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van bestaande geldstromen, maar worden ook nieuwe subsidiemogelijkheden geïnventariseerd en aangeboord. De school draagt zorg voor het budgetteren, bewaken, beheren en het bijsturen van de schoolgebonden geldstromen. Per school wordt schriftelijk vastgelegd wie binnen de school voor welke (hoofd) kostensoort verantwoordelijk is en in dat verband het budgethouderschap draagt (autorisatie). De directeur blijft verantwoordelijk voor het werken met de lasten, die zijn opgenomen binnen zijn begroting.

In het voorjaar stelt het bestuur een kaderbrief op met daarin belangrijke aanwijzingen voor de begroting van het komende jaar. In maart wordt het meerjarenbestuursformatieplan opgesteld of geactualiseerd. Na de zomervakantie wordt het financieel beleidskader vastgesteld door het bestuur. In oktober vinden op basis van de kaderbrief, het financieel beleidskader en het formatieplan de begrotingsgesprekken met de schooldirectie plaats. In november worden de concept schoolbegrotingen door de clusterdirecteuren voorgelegd aan het CvB. De uiteindelijke begroting wordt in november voor advies voorgelegd aan de GMR. Na vaststelling door het CvB wordt in december de begroting ter goedkeuring en vaststelling aan de Raad van Toezicht voorgelegd. De directeur zorgt voor de communicatie met de MR van de school. Over de begroting, de bijzonderheden, inhoudelijk en financieel, heeft de directeur overleg met de MR.

Bij de opstelling van de begroting wordt voor wat betreft het onderdeel onderhoud, uitgegaan van de Meerjaren Onderhouds Plan (MOP) van de afdeling Facilitaire Zaken (FZ) van het stichtingsbureau. Deze onderhoudsrapportage geeft een beeld van het te plegen preventief, technisch en ingrijpend onderhoud over een periode van 40 jaren.

Afschrijvingen vinden plaats wanneer er investeringen uit eigen middelen worden gepleegd op het gebied van gebouwen, inventaris, ICT en lesmethoden.

**Hoofdstuk 7 Samenvatting van wat we gaan oppakken/verbeterpunten**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actie |  | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
|  | **Hfst 1Inleiding** |  |  |  |  |
|  | **Hfst 2Maatschappelijke opdracht** |  |  |  |  |
| 1 | Verbeteren communicatie tussen SO en VSO en tussen de leercirkels | X |  |  |  |
| 2 | Aanbevelingen voor verdere doorontwikkeling PLG worden opgepakt en ingevoerd | X | X |  |  |
| 3 | Evaluatie en eventueel aanpassing van huidige organisatiestructuur |  | X | X |  |
| 4 | Verdere professionalisering omgaan met complex gedrag | X | X | X | X |
|  | Opzetten, invoeren en borgen leerlijn NT2 | Zie actie 15 |
| 5 | Doorontwikkeling groepsdoorbroken werken |  | X |  |  |
| 6 | Invoeren van het lesobservatie-instrument Cadenza | X |  |  |  |
| 7 | Opstellen en invoeren plan van aanpak ICT binnen het onderwijs | X | X |  |  |
| 8 | Personeel vinden en behouden | X | X | X | X |
| 9 | Doorontwikkeling taakbeleid | X |  |  |  |
| 10 | Beleid ontwikkeling ten aanzien van scholing/professionalisering |  | X | X |  |
| 11 | Voortzetten en opstarten overleggen met zorgpartners, opvangorganisaties, gemeenten ed. | X | X | X | X |
| 12 | Volgen landelijke en lokale beleidsontwikkelingen ten aanzien van passend onderwijs, kwaliteitsbeleid, arbeidsbeleid | X | X | X | X |
| 13 | Het overleg over het belang van spelend en bewegend leren opstarten. | X |  |  |  |
|  | **Hfst 3 Onderwijskundig beleid** |  |  |  |  |
|  | Opstellen en invoeren plan van aanpak ICT in SO en VSO | Zie actie 8 |
|  | Onderzoek naar de meerwaarde van groepsdoorbroken werken en bij positieve bevindingen bij meer groepen het groepsdoorbroken werken invoeren | Zie actie 5 |
|  | Invoeren leerlijn NT | Zie actie 15 |
| 14 | Vervolg implementatie gezonde school | X |  |  |  |
| 15 | Keuze maken voor een methode voor mondelinge taal, gekoppeld aan wereldorientatie én aan NT2 (SO) | X | X |  |  |
| 16 | Invoeren ZIEN en de vragenlijst ZIEN | X | X |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17 | Doorgaande leerlijn werkhouding en aanpakgedrag |  |  |  |  |
| 18 | Vakwerkplan beweegonderwijs |  |  |  |  |
|  |  **Hfst 4 Personeelsbeleid** |  |  |  |  |
|  | Evaluatie en indien gewenst aanpassing van de organisatiestructuur naar aanleiding van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de adjunct-directeur | Zie actie 3 |
|  | Proactief contacten leggen met de PABO’s/ALO om zo meer stagiaires te werven. | Zie actie 8 |
| 19 | Opzetten gericht scholingsaanbod/introductieprogramma nieuwe medewerkers. |  | X | X |  |
|  | Aanpassen kader taakbeleid (waaronder duurzaamheid, professionalisering, inzet uren schooltaken) | Zie actie 9 |
| 20 | Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om collegiale visitatie te faciliteren |  | X |  |  |
|  | Invoeren lesobservatie-instrument | Zie actie 6 |
| 21 | Organiseren van gerichte activiteiten in het kader van de teambuilding | X | X | X | X |
| 22 | Opstellen protocol verzuimbeleid |  | X | X |  |
|  | **Hfst 5 Kwaliteitsbeleid** |  |  |  |  |
|  | Afnemen vragenlijsten ZIEN bij de leerlingen, die dit cognitief aankunnen | Zie actie 16 |
| 23 | Afname medewerkerstevredenheidsonderzoek (ARBOmeester) | X |  |  | X |
| 24 | Keuze en afname (in samenwerking met de MR) van een oudertevredenheidsonderzoek | X |  |  | X |
|  | Invoeren lesobservatie-instrument Cadenza in het kader vande kwaliteitsverbetering én de beoordelingsgesprekken | Zie actie 6 |
| 25 | Opstellen kwaliteitshandboek inclusief kwaliteitsagenda | X |  |  |  |
|  | **Hfst 6 Financieel beleid** |  |  |  |  |

**Bijlage: afkortingen**

FZ Facilitaire zaken

HEA Haagse Educatieve Agenda (onderwijsbeleidsplan van de gemeente)

IKC Integraal Kind Centrum

LWP Leerwerkplaatsen

MOP Meerjaren Onderhouds Plan

PDCA-cyclus Plan-Do-Check-Act cyclus

PLG Professionele leergemeenschap

SWOT Sterkte-Zwakte analyse

SWV SPPOH Samenwerkingsverband Stichting Primair Passend Onderwijs Haaglanden

SWV ZHW Samenwerkingsverband Zuid-Holland West

WSP Werkgeversservicepunt

UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

1. Daar waar in de tekst wordt gesproken over ouders, worden ouders/verzorgers bedoeld. [↑](#footnote-ref-1)
2. De SWOT is in september 2018 gemaakt. [↑](#footnote-ref-2)
3. Haagse Educatieve Agenda; gemeentelijk onderwijs beleid Den Haag [↑](#footnote-ref-3)
4. We oriënteren ons op een andere methode voor mondelinge taal. Deze methode willen we koppelen aan wereldoriëntatie én zal ook geschikt moeten zijn voor NT2-onderwijs [↑](#footnote-ref-4)