CONCEPT

DOOR DE COVID ONTWIKKELINGEN ONTBREEKT NOG DE NODIGE REFLECTIES VAN HET ONDERWIJSPERSONEEL EN MR

VOORNEMEN IS VOOR DE ZOMNERVAKANTIE DEFINITIEVE VERSIE TE MAKEN

VERVOLGENS EEN GEBRUIKSVERSIE VOOR ONZE WEBSITE

**Schoolplan SO & VSO**

**Mytylschool Roosendaal**

Gericht op duurzame organisatieontwikkeling

*Geldig van 1 januari 2021 tot 1 januari 2025*

# Inhoudsopgave

# **1 De school en haar omgeving**

## **Korte Biografie**

Mytylschool Roosendaal is een school voor speciaal onderwijs (SO) en voortgezet speciaal onderwijs (VSO) voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot maximaal 21 jaar met een motorische beperking, lichamelijke of meervoudige beperking of een chronische ziekte. De school is sinds 1975 gesitueerd aan de Gezellelaan 13 te Roosendaal in de wijk de Kroeven, een wijk uit de zestiger jaren en nabij goed bereikbare uitvalswegen. Op 1 juni 1962 startte de school onder de naam St. Ignatius in de Laan van Brabant in Roosendaal. In 2002 is deze naam omgezet naar Mytylschool Roosendaal.

Om alle leerlingen uit de regio een passende onderwijsplek te bieden, werken scholen samen in samenwerkingsverbanden. In de regio van Mytylschool Roosendaal zijn drie samenwerkingsverbanden actief voor het primair onderwijs, te weten: Tholen, Bergen op Zoom en Roosendaal.

**Integrale peutergroep (IPG) De Vroege Vogels**

De integrale peutergroep biedt gespecialiseerde begeleiding en revalidatie voor peuters met een lichamelijke of meervoudige beperking. De peutergroep is kleinschalig, maximaal 8 kinderen per groep. Begeleiding vindt plaats vanuit een pedagogisch behandelaar, een assistent pedagogisch behandelaar en de revalidatie vanuit een revalidatieteam vanuit het Bravis Ziekenhuis.

De peutergroep is bedoeld voor peuters in de leeftijd van 1½ tot ongeveer 4 jaar, waarbij sprake is van een lichamelijke of meervoudige beperking. Ook kinderen waarbij sprake is van een lichamelijke aandoening en voor wie extra ontwikkelingsstimulering noodzakelijk is horen tot de doelgroep. Een duidelijke diagnose is niet noodzakelijk.

De peutergroep is gesitueerd in het gebouw van de Mytylschool aan de Gezellelaan 13 in Roosendaal.

Naast de vaste pedagogisch behandelaar en assistent pedagogisch behandelaar is er een vast team vanuit de revalidatie dagelijks aanwezig op de peutergroep, te weten een logopedist, ergotherapeut en kinderfysiotherapeut.

Ook zijn een kinderrevalidatiearts, orthopedagoog en maatschappelijk werker betrokken.

**Onderwijs**

Op 1 oktober 2019 heeft Mytylschool Roosendaal 123 interne leerlingen, verdeeld over 13 groepen. Van de 123 interne leerlingen zitten er 90 leerlingen in het SO en 33 Leerlingen in het VSO.

Mytylschool is een orthopedagogische onderwijsvoorziening in de regio en biedt een geïntegreerd orthopedagogisch onderwijsaanbod met kinderrevalidatie. De revalidatie wordt verzorgd door revalidatieafdeling van het Bravis ziekenhuis te Roosendaal en Bergen op Zoom. Onderwijs en revalidatie zijn nauw met elkaar verweven binnen de organisatie.

**Opbouw van het SO-onderwijs**

In het SO bieden wij onderwijs, zorg en revalidatie aan leerlingen in de leeftijd van 4 jaar tot maximaal 14 jaar. Alle leerlingen zijn verwezen uit een van de samenwerkingsverbanden en hebben een toelaatbaarheidsverklaring ontvangen.

Binnen SO zijn de volgende afdelingen:

* afdeling ZJ (zeer jeugdigen); Instroom tot ongeveer 6 jaar;
* afdeling LG/LZ; A-stroom
* afdeling EMB; D-stroom
* afdeling ZMLK; B en C-stroom

**Opbouw van het VSO- onderwijs**

In het VSO bieden wij onderwijs, zorg en revalidatie aan leerlingen in de leeftijd van 12 jaar en ouder tot maximaal 21 jaar, functionerend op moeilijk lerend en zeer moeilijk lerend niveau. Het onderwijs binnen de VSO-afdeling is eindonderwijs. Na het VSO stromen de leerlingen door naar de (reguliere) arbeidsmarkt of een vorm van dagbesteding.

De totale duur van het VSO is ten hoogste zes jaar. Deze jaren zijn onderverdeeld in een onderbouw en een bovenbouw. De leerjaren 1 en 2 zijn gericht op oriëntatie op werk en activiteiten, de leerjaren 3 en 4 zijn gericht op voorbereiding op de uitstroombestemming en de leerjaren 5 en 6 zijn gericht op de daadwerkelijke transitie.

Binnen het VSO werken we met twee uitstroomprofielen:

* uitstroomprofiel dagbesteding;
* uitstroomprofiel arbeid.

**2 Uitgangspunten en schoolconcept**

## 

## **Bestuur**

Mytylschool Roosendaal heeft een eigen bestuur, het is een zogenaamde éénpitter. De afgelopen jaren zijn er voor het onderwijs verschillende codes van goed bestuur vastgelegd. Deze codes zijn door de besturenorganisaties, vakbonden en schoolleidersorganisaties opgesteld.

In al deze codes kan men dezelfde beginselen terugvinden. Het gaat om een duidelijke toedeling van rollen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, om het afleggen van verantwoording, niet alleen aan de overheid (verticaal) maar ook aan de maatschappelijke omgeving van de organisatie (horizontaal). Het gaat om transparantie van het besturingsproces en deugdelijke bedrijfsvoering. Een belangrijk beginsel is de scheiding van besturen en toezien. Dit beginsel maakt duidelijk dat het besturen niet kan zonder dat er binnen de organisatie is geregeld dat er toezicht wordt gehouden op het bestuur.

Vanaf 1 augustus 2009 kent de Mytylschool een Raad van Toezicht en College van Bestuur. De werkwijzen en besturingsfilosofie zijn vastgelegd in de Governance documenten van de school De code goed bestuur wordt gehanteerd (versie jan 2021 PO-raad)

Het bestuur Mytylschool is tevens aanbieder van jeugdzorg voor de Integrale Peutergroep. De organisatie en het daadwerkelijke vervoer van leerlingen wordt door de school verzorgd.

**2.1. Strategisch beleid Mytylschool Roosendaal 2021-2025: Onderstaand stuk is in ontwikkeling; het gaat momenteel langs de stakeholders. Vaststelling zomer 2021**

--------------------------------------------------------------------------------------------------------

**“SAMEN GROEIEN”**

**Missie**

‘Samen groeien’. Dat is onze missie als gespecialiseerd onderwijscentrum. Kinderen en jongeren met een beperking laten genieten van leren en ontwikkelen en daarmee de basis leggen voor een zo zelfstandig, verantwoordelijk en gelukkig mogelijk leven. Dat kan alleen samen.

Toelichting:

Mytylschool Roosendaal geeft gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke of meervoudige beperking of langdurige ziekte. Leerlingen zijn 4 tot 20 jaar en komen uit de regio West-Brabant en Tholen. Daarnaast geven wij gespecialiseerde begeleiding aan peuters met een ernstige beperking.

Dat kan alleen in verbinding; in intensieve samenwerking tussen leerlingen, ouders, professionals uit onderwijs, zorg en kinderrevalidatie en met partners buiten de school. Vanuit vertrouwen, deskundigheid en verbeeldingskracht spelen we voortdurend in op de ontwikkelbehoeften van leerlingen. Samen groeien we.

**Visie**

**Ieder kind kan groeien**

Ieder kind kan groeien en ontwikkelen. Dat weten we en daar vertrouwen we op. Wij bieden daar de mogelijkheid voor. Door onderwijs te geven en in intensieve samenwerking onderwijs, zorg en revalidatie rond ieder kind te organiseren. Dat doen we vanuit de context van ieder kind en in samenspraak met iedereen die belangrijk is voor een kind.

We zijn ervan overtuigd dat onderwijs veel meer is dan lesgeven. Verbinding, deskundigheid, vertrouwen, verbeeldingskracht en inspelen op nieuwe (technologische) ontwikkelingen zijn essentieel om ieder kind de ruimte te geven om op zijn of haar eigen manier te groeien, de eigen regie te versterken en een zo zelfstandig, verantwoordelijk en gelukkig mogelijk leven vorm te geven.

**Context en samenwerking.**

Samenwerking doen wij vanuit de basis van het “KIND en zijn context” en niet door de cliënt, leerling of revalidant centraal te stellen. Niet het zorgen voor kinderen met een beperking, maar het leven met een beperking staat centraal.

Leerlingen en ouders zijn onze nadrukkelijke partners, net als professionals binnen en buiten de school. Alleen door samen te werken met iedereen die belangrijk is voor een kind kunnen wij de beste basis voor ontwikkeling leggen.

Samenwerking geldt daarom ook buiten de school. Wij bundelen en delen kennis en onderhouden een actief netwerk, onder andere met regulier onderwijs, maar ook met werkgevers, om leerlingen hun plek in de maatschappij te laten vinden.

**Vertrouwen en vernieuwing**

Om dat mogelijk te maken hebben we deskundige professionals in dienst. We geven medewerkers het vertrouwen om nieuwe ideeën en benaderingen uit te proberen, want kritische nieuwsgierigheid, verbeeldingskracht en creativiteit zijn de kern van leren.

We geven ook ruimte voor doorlopende scholing en ontwikkeling. Zo blijft onze kennis actueel en kunnen we nieuwe ontwikkelingen optimaal inzetten voor kinderen. Denk bijvoorbeeld aan technologische en ICT-ontwikkelingen en de mogelijkheden die dit biedt om beperkingen (deels) te compenseren. We willen elke dag beter worden in wat we doen.

Zinvol inspelen op veranderingen doen we daarnaast door onderwijskundige vernieuwing. We actualiseren en differentiëren het onderwijsaanbod doorlopend en zorgen voor een goede aansluiting met de maatschappij om ons heen.

Samen groeien we, in verbinding met elkaar en onze omgeving.

**Integraal onderwijs-behandelcentrum**

Mytylschool Roosendaal groeit steeds verder toe naar een integraal onderwijs-behandelcentrum. Zo kunnen we ambities om het KIND centraal te stellen beter waarmaken. Een breed onderwijs- zorgaanbod is noodzakelijk om de grote doelgroep van leerlingen van 2 tot 21 jaar met een langdurige beperking en complexe ondersteuningsvragen te ontwikkelen en begeleiden. Dat biedt de basis om in te spelen op ontwikkelbehoeften van kinderen en samen te groeien en ontwikkelen naar een zelfstandig leven.

Een nieuw gebouw moet hier ondersteunend aan zijn. Met stimulerende onderwijs-leerwerkplekken en ruimte voor partners.

**Adequate ondersteuning en sturing** van de organisatie is een voorwaarde om onze ambities waar te maken.

Dat is bijvoorbeeld de reden waarom we ons eigen taxivervoer organiseren. Een strak logistiek proces laat meer ruimte voor ontwikkelen en groeien.

**KERNWAARDEN**

Vertrouwen

Verbeelden

Vernieuwen

Verbinden

**UITWERKING IN AMBITIES**

**CONTEXT EN SAMENWERKING**

Systemisch denken en werken vormt de basis voor onze werkwijzen en samenwerking.

Vijf pijlers zijn daarbij belangrijk:

Het kind en zijn context

De structuur en organisatie

Communicatie en aandacht voor interacties

Positieve krachten en hulpbronnen

Het samenwerken

Dat betekent dat onderwijs, kinderrevalidatie, zorg, ouders en leerlingen intensief samenwerken, omdat alleen samen de beste basis voor ontwikkeling voor een kind kan worden gelegd. In 2021 is een langdurig project gestart om deze aanpak te intensiveren.

Wij nemen de stem van ouders en leerlingen serieus.

Professionals zijn bereid en in staat om: de ervaringskennis van leerlingen en ouders te waarderen en gebruikengewicht toe te kennen aan hun stem

meerdere perspectieven en zienswijzen een plaats te geven, in de eerste plaats die van de leerling zelfvoor leerlingen en ouders begrijpelijke en toegankelijke taal te gebruiken en de mogelijk intimiderende werking van jargon te vermijden.

Een hoog verwachtingspatroon t.o.v. leerling prestaties

Dit is in lijn van het Kinderrechtenverdrag en het VN-verdrag Handicap. Hierbij gelden geen leeftijdsgrenzen; ook heel jonge kinderen hebben in het onderwijs het recht gehoord te worden, bijvoorbeeld wanneer een handelingsplan of een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) wordt opgesteld.

**VERTROUWEN EN VERNIEUWING**

Professionals hebben een hoogwaardige opleiding.

Professionals hebben de kwaliteit in huis om veel verantwoordelijkheid te dragen voor het zelfstandig ontwerpen en geven van goed onderwijs. Scholing en leren vormt een zeer belangrijk onderdeel van het werk. De ontwikkeling van medewerkers wordt zorgvuldig gemonitord en gestimuleerd. Strategisch personeelsplanning en duurzaamheid zijn vanzelfsprekend.

**Onderwijskundige speerpunten:**

Vernieuwing onderwijsleerpakket

Voldoende differentiatie met doorgaande leerlijnen

Transitiesteunpunt: Arbeidsmarkt verkenningen, afstemming curriculum VSO

Aansluiting regulier VO voor uitstroom SO leerlingen

Digitalisering en ICT

Transitie naar arbeid en wonen

**INTEGRAAL ONDERWIJS-BEHANDELCENTRUM**

Een nieuw gebouw

We realiseren nieuwbouw met stimulerende onderwijs-leerplekken, ruimte voor partners en ruimte voor gesprekken.

Het huidige gebouw is 45 jaar oud, te klein en voldoet niet meer aan de hedendaagse eisen.

Een huisvestingsconcept stemmen wij af met onze partners Bravis, Jeugdzorg SDW en Gemeente Roosendaal.

Inrichting Kennis en innovatiecentrum

Kennis, werkwijzen en vernieuwingen borgen in een gezamenlijk Kennis en innovatiecentrum met onze partners. Het centrum is toegankelijk voor in en externe gebruikers.

**ADEQUAAT LEIDERSCHAP EN STURING**

Het huidige organisatie model optimaliseren voor de toekomst.

Leiderschap en sturing door ontwikkelen met de organisatie

**Mytylschool Roosendaal, feiten op een rijtje :**

Heeft een SO- en VSO-voorziening

Heeft een regiofunctie voor West-Brabant

Indicatie voor toelating van de school wordt verkregen middels een TLV (Toelaatbaarheidsverklaring) vanuit de diverse samenwerkingsverbanden. Plaatsing vindt plaats op grond van het School Ondersteunings Profiel.

Is Jeugdzorgaanbieder voor de begeleiding van peuters voor wie een indicatie is afgegeven in de Integrale Peutergroep Vroege Vogels

Is taxivervoerder voor leerlingen uit de Roosendaal, Halderberge, Rucphen, Bergen op Zoom, Woensdrecht en Steenbergen. Hiervoor is een samenwerkingsovereenkomst met de gemeenten afgesloten.

Werkt in de regio samen met het regulier onderwijs, actief in 4 samenwerkingsverbanden.

En voor stage- en werkervaringsplaatsen met gemeenten, SWV, UWV en werkgevers.

Onze kwaliteit is geborgd met de (KSO) ISO9000 normering. We ontwikkelen onze standaards zoals deze door de sectorraden worden aangegeven. Bij de verantwoording en benchmarking volgen wij de lijn van de PO-raad.

leerlingaantallen 2020

8 leerlingen bij de Vroege Vogels

90 leerlingen in het SO

35 leerlingen in het VSO

Medewerkers: 52 fte

**--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

**3 Personeel**

**Integraal Personeelsbeleid**

Het integraal personeelsbeleid van Mytylschool RoosendaaL heeft als visie: We gaan voor een lerend, innovatief en onderscheidend Onderwijsinstituut waarin alle talenten benut worden en waarin iedereen geboeid, gezond en met plezier samen werkt. We streven naar evenwicht tussen de belangen van cliënt/leerling, professional en de continuïteit van de Mytylschool. Het personeelsbeleid van Mytylschool Roosendaal is ook daarom gericht op de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers om daarmee de continuïteit, de vooruitgang en ons onderscheidende vermogen binnen de zorg en het onderwijs te kunnen realiseren.

**Bevoegde en bekwame leraren**

Op onze school werken bevoegde leerkrachten. Het is uitgesloten dat een leerkracht of onderwijsassistente op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leerkrachten en onderwijsassistenten verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering.

Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Tijdens de jaargesprekken bespreken we hoe leerkrachten zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De schoolleiding staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

**Aandachtspunt Prioriteit**

**Organisatorische doelen**

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden. Aangezien onze leerling populatie sterk fluctueert en we een verschuiving in doelgroep constateren, hebben we behoefte aan een flexibele schil waardoor leerkrachten en

onderwijsassistenten breder en wisselend ingezet kunnen worden.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

We dragen er zorg voor dat de medewerkers die met pensioen gaan, hun expertise delen met de collega's die hun taken gaan waarnemen.

**De schoolleiding**

De directie van de school wordt gevormd door de schooldirecteur 2 teamleiders.

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang.

De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig

en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leerkrachten en onderwijsassistenten. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes

2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school

3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze

4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen

7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze

8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

9. De schoolleiding overlegt regelmatig met de MR

**Beroepshouding**

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. Leerkrachten en onderwijsassistenten handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school

2. Leerkrachten en onderwijsassistenten voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar

3. Leerkrachten en onderwijsassistenten kunnen en willen met andere zorg- en

onderwijsprofessionals samenwerken

4. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

5. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

**Professionele cultuur en professionalisering**

In de school werken teams van leraren, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders die zich individueel en als collectief ontwikkelen in hun professionaliteit. Mytylschool Roosendaal wil aandacht en ruimte creëren voor professionalisering en dit in een lerende organisatie vorm geven. Op deze manier wordt er vorm gegeven aan een professionele cultuur.

Aanleiding om professionalisering vorm te geven is het feit dat de Mytylschool steeds gericht is op onderwijsvernieuwing. Onderwijsvernieuwing vorm geven betekent ook dat er steeds iets anders gevraagd wordt op het gebied van kennis en vaardigheden van leerkracht en onderwijsassistente. Zeker ook gezien de veranderende rol van kennisoverdrager naar een meer coachende rol.

Het lerende aspect wordt uitgewerkt in het meerjaren professionaliseringsplan (wat jaarlijks geüpdate wordt) en het professionaliseringsaanbod.

Concreet betekent dit dat er professionalisering plaats vindt op 3 niveaus:

School; centraal georganiseerd scholingsaanbod afgestemd op schoolontwikkelingen en speerpunten uit het beleidsplan

Groep/ afdeling; scholing gericht op specifieke ontwikkelingen binnen afdelingen of klassen zoals beschreven in het afdelingsjaarplan.

Individueel; scholing op eigen initiatief of op verzoek vanuit de organisatie.

Inzet Kenniscentrum; het kenniscentrum zorgt voor kennisdeling binnen de organisatie en stimuleert mensen zich blijvend te (blijven) ontwikkelen. Het organiseert kennismarkten, een kenniscafé, een nieuwsbrief en professionele leergemeenschappen.  
Mytylschool Roosendaal maakt deel uit van de Kennisgroep Speciaal. De Kennisgroep Speciaal is een samenwerkingsverband van organisaties voor speciaal (mytyl)onderwijs gericht op het delen en ontwikkelen van kwalitatief hoogstaande kennis en expertise die duurzaam en toekomstgericht is. Door middel van leernetwerken kan kennis vanuit verschillende organisaties gedeeld worden.

**Beleid met betrekking tot stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en onderwijsassistentes. Daarom bieden wij stagiaires van deze opleidingen de gelegenheid om ervaring op te doen. Helaas biedt de Pabo op dit moment geen speciaal onderwijs stageplekken aan. Als directie onderhouden we contacten met de scholings- en nascholingsinstituten .

**Werving en selectie**

Bij aanname van nieuw personeel selecteren wij ook op de mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid. We toetsen nadrukkelijk de bevlogenheid, bereidheid tot continue ontwikkeling en flexibiliteit. Daarnaast kijken wij tijdens sollicitatiegesprekken naar pedagogische en didactische competenties, veranderbereid en ondernemend gedrag.

Talent, mentaliteit, nieuwsgierigheid vinden we minstens zo belangrijk.

**Introductie en begeleiding Inwerkplan**

Nieuwe leerkrachten en onderwijsassistente krijgen een maatje en naast de uren duurzame inzetbaarheid een ‘bijzonder budget’ van extra uren voor het inwerken in de organisatie. Dit laatste gebeurt door mee te draaien met andere groepen, te kijken bij de kinderrevalidatie etc.

Het maatje voert het inwerkplan uit, waarvoor een protocol opgesteld is voor OP en OOP (zie kwaliteitsbieb). Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. Middels evaluatiegesprekken met de

leidinggevende wordt bewaakt of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt.

**zie ook het inwerkplan in de kwaliteitsbieb van de Mytylschool**

**Taakbeleid**

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school op dit moment gekozen voor het basismodel.

Vóór of direct na de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden taken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige schooltaken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten en onderwijsassistenten. Daarbij wordt

uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

We gebruiken Cupella om de afspraken over de jaartaak te documenteren.

Daarnaast zijn we samen met de teams bezig met het vorm geven van het werkverdelingsplan. Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks voor instemming voorgelegd aan de MR.

**Collegiale consultatie**

Collegiale consultatie wordt op de Mytylschool op verschillende manieren vorm gegeven:

Vooral ook met collega's andere disciplines

1. Intervisie tijdens studiedagen: tijdens studiedagen worden er gestructureerde intervisiemomenten georganiseerd waarbij met elkaar van gedachten wordt gewisseld over casuïstiek. Hier staat het principe van leren van elkaar centraal. We vormen een team en kunnen veel leren van en met elkaar.

2. Groepsplanbesprekingen: binnen de afdelingen vinden er groepsplanbesprekingen plaats waarbij (o.l.v. de afdelingscoördinator) volgens een vast gespreksformat de opbrengsten van de voorgaande periode worden besproken/geëvalueerd. D.m.v. deze vorm van collegiale consultatie worden daarbij eventuele verbeterpunten vastgesteld.

3. Afdelingsoverleg: er is binnen de afdeling met regtelmaat overleg over de lopende zaken en hierbij is veel ruimte voor collegiale consultatie

4. KOOR (voorheen dagstart): collegiale consultatie en overleg op klassenniveau waarbij alle disciplines die werkzaam zijn in een klas aanwezig (indien mogelijk qua rooster). Hier vindt afstemming plaats over de tussentijdse vorderingen m.b.t. het behalen van de hoofddoelstelling per leerling zoals die binnen de LBP/TP bespreking is vastgesteld.

5. Expertisedeling via markten: twee keer per schooljaar organiseert de Mytylschool Roosendaal een kennismarkt waarbij het uitgangsprincipe is dat er workshops/presentaties worden gegeven door eigen personeelsleden die bijvoorbeeld specialist zijn op een gebied, een project hebben geleid / afgerond of een studiedag hebben gevolgd en deze kennis willen delen.

**Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd digitaal bekwaamheidsdossier.

Vanaf 2021 zal het bekwaamheidsdossier en plaats krijgen in het nieuwe administratieve systeem AFAS. Dit dossier wordt beheerd door de HRM functionaris in samenspraak met de medewerkers.

In dit dossier bevinden zich o.a.:

Afschriften van diploma’s en certificaten

De gespreksverslagen

**Jaargesprekken zie tevens gesprekscyclus kwaliteit**

De directie voert jaarlijks een formeel gesprek met alle medewerkers.

Wij zien het jaargesprek als een van de belangrijkste instrumenten om het beleid van Duurzame Inzetbaarheid inhoud te geven . In het jaargesprek worden alle onderwerpen besproken, die te maken hebben met ‘het medewerker zijn’, maar ook onderwerpen die in het dagelijkse overleg niet (zo) aan de orde zijn. In het jaargesprek evalueren leidinggevende en medewerker samen het functioneren in het afgelopen jaar en worden er afspraken gemaakt over het functioneren in het komend jaar. We handhaven onverkort de cyclus van jaargesprekken. We onderzoeken echter wel of de inhoud en de kwaliteit van het

gesprek voldoende richting geeft aan het realiseren van de persoonlijke en schooldoelstellingen.

Tijdens de jaargesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het jaargesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier.

Mytylschool Roosendaal heeft gekozen voor drie soorten gesprekken.

Normjaartaakgesprekken: hierin worden afspraken gemaakt over de concrete invulling van ieders taak, zowel voor de primaire, functie gebonden taken als de overige school(taken). Bij dit laatste onderdeel wordt rekening gehouden met ieders voorkeur en mogelijkheden, zoals vormgegeven in het werkverdelingsplan. Tevens wordt gekeken naar de professionaliserings- en duurzaamheidsuren.

Voortgang/Ontwikkelgesprekken: hierin wordt gesproken over de ontwikkeling van het personeelslid binnen een bepaalde context en worden afspraken gemaakt voor ontwikkeldoelen en eventueel daarbij horende scholing.

Beoordelingsgesprekken: hierin evalueren leidinggevenden het functioneren van het personeelslid en beoordelen hem of haar los van de context. In principe driejaarlijks of incidenteel indien wenselijk.

Deze gesprekken hebben alle drie als belangrijkste doelstelling de persoonlijke kwaliteiten helder te maken, deze verder te ontwikkelen en talenten meer in te zetten voor de organisatie als geheel. Het beoordelingsgesprek wordt gedefinieerd als ‘feedback’ van de directeur/bestuurder of teamleider en draagt bij aan een toekomstgerichte focus. Alleen in die gevallen waar er sprake zal zijn van opeenvolgende negatieve beoordelingen zullen rechtspositionele of disciplinaire maatregelen aan de orde zijn.

Naast bovengenoemde structureel geplande gesprekken vinden er gesprekken plaats gedurende de inwerkperiode van nieuwe werknemers (volgens schema inwerkplan) en exitgesprekken aan het einde van een arbeidsperiode.

Ontwikkelen van een competentieboek: competenties-criteria-toelichting. hoog

Ontwikkelen van een kijkwijzer : competenties -criteria-scoremogelijkheden. Hoog

**Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de leidinggevende. De werknemer meldt zich ook hersteld bij dezelfde persoon. Bij langduriger verzuim ( langer dan 2 weken) wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de teamleider. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de teamleider. Bij ziekte

wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de teamleider contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

**Klachtenprocedure**

**Klokkenluidersregeling**: Er is een klokkenluidersregeling in de maak bij de PO-raad. Deze is voor onze school nodig daar we meer dabn 50 personeelsleden hebben. Wij volgen de adviezen van de PO raad. De verwachting is dat die rond 1 april 2021 worden gepubliceerd

**[Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding:](https://maxius.nl/wet-op-het-primair-onderwijs/artikel30" \o "Bekijk Artikel 30. Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding van Wet op het primair onderwijs)**

[De Mytylschool is een één pitter Dus 1 bestuur en een school. De verdeling van de schoolleiding is jaarlijks te zien in de schoolgids. Momenteel is er sprake van een 3 tal personen in de schoolleiding 2 mannen en een vrouw. Tot 5 jaar terug was de school voorzien van een gelijke verdeling van man en vrouw, daar het slechts ging om twee personen in de schoolleiding.](https://maxius.nl/wet-op-het-primair-onderwijs/artikel30" \o "Bekijk Artikel 30. Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding van Wet op het primair onderwijs)

# **4 Kwaliteit**

De overheid stelt aan alle scholen voor speciaal onderwijs een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de Mytylschool Roosendaal invulling heeft gegeven aan het onderwerp kwaliteit.

## **5.1 Kwaliteit en kwaliteitszorg (KA1)**

Een belangrijk thema uit het strategisch beleid is de kwaliteitszorg. Door het invoeren van een kwaliteitsmanagementsysteem waarbij middels de plan-do-check-act cyclus wordt gekeken naar alle werkprocessen, procedures, taken en projecten binnen de organisatie is er een duidelijke kwaliteitsbewaking. (zie hoofdstuk 2)

#### Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs

Mytylschool Roosendaal heeft ervoor gekozen om het kwaliteitskader te gebruiken zoals die staat omschreven in de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO) Iso 9001;2016, vastgesteld door LECSO. Deze normering is weliswaar niet volledig gelijk aan de kwaliteitsnorm vanuit de inspectie, maar vertoont wél een grote overlap en ondersteunt de norm van de inspectie.  
In februari 2019 hebben we ons succesvol laten certificering m.b.t. deze norm door het onafhankelijke certificeringsbureau CIIO. Deze normering is geen statische vaststelling, maar het startpunt van een meerjaren onderzoek waarbij jaarlijks wordt gekeken naar de stand van zaken m.b.t. de voortgang van de in de KSO vastgestelde kwaliteitseisen. Voorjaar 2020 hebben we met succes het eerste herhalingsonderzoek afgerond.

#### Kwaliteitsmanagementsysteem

Het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) bestaat uit een combinatie van processen en werkwijzen om onze organisatie mee af te stemmen en te bewaken, en bestaat onder andere uit planningsprocedures voor de strategievorming en dagelijkse bedrijfsvoering, voor trimesterrapportages (evaluaties van de jaarplannen) en het overleg in de organisatie. Een KMS richt zich op procesbeheersing en -verbetering. Beheersing van processen vergroot de betrouwbaarheid van de uitkomst en geeft mogelijkheden voor systematisch verbeteren. Met het invoeren van het KMS worden kwaliteitsdoelstellingen, indicatoren en (KSO) normen vastgesteld waarop gestuurd gaat worden. Er is een kwaliteitsfunctionaris (halve dag per week) die zorgt draagt voor het goed functioneren van dit systeem

De schoolleiding zal jaarlijks het KMS beoordelen om ervoor te zorgen dat het systeem bij voortduring geschikt en doeltreffend is. Deze evaluatie wordt de ‘systeembeoordeling door de directie’ genoemd. De uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt als input voor de strategische agenda, de beleidsbrief en de (afdelings)jaarplannen. De resultaten van de directiebeoordeling worden schriftelijk vastgelegd. De stukken worden verspreid onder directie en management.

#### Reflectie instrumenten

De Mytylschool Roosendaal gebruikt diverse reflectie instrumenten om te reflecteren op haar onderwijs, zorg en ondersteunende processen. De onderstaande tabel 1 geeft het proces reflectie weer en is onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem .

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nr. | Processtap | Omschrijving | Verantwoordelijke |
| 1 | Medewerkerstevredenheid | Er is een door Beekveld & Terpstra ontwikkeld medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat 1 x per 2 jaar wordt uitgevoerd. | Kwaliteitsfunctionaris  Teamleiders |
| 2 | Oudertevredenheid | Er is een door Beekveld & Terpstra ontwikkeld medewerkers-tevredenheidsonderzoek dat 1 x per 2 jaar wordt uitgevoerd. | Kwaliteitsfunctionaris  Teamleiders |
| 3 | Leerling tevredenheid | Er is een door Beekveld & Terpstra ontwikkeld medewerkers-tevredenheidsonderzoek (i.s.m. andere Mytylscholen) dat 1 x per jaar wordt uitgevoerd (gegevens naar inspectie) | Medewerker sociale veiligheid (tevens projectleider SEO project) |
| 4 | Interne audit | Om de PDCA-cyclus goed uit te kunnen voeren vinden er 2 x per jaar interne audits plaats. | Kwaliteitsfunctionaris  Auditoren |
| 4 | Trimesterrapportages | Stand van zaken m.b.t. jaarplannen/ uitvoering beleidsdoelen. 3 x per jaar: dec, maart en juli. | Directeur/bestuurder, Teamleiders |
| 5 | Analyse klachten en incidenten | Output van analyse is input systeembeoordeling. | Kwaliteitsfunctionaris |
| 6 | Evaluatie processen en projecten | In het voorjaarsoverleg wordt met alle MT-leden de stand van zaken m.b.t. projecten en processen bepaald. | Directeur/bestuurder |
| 7 | Evaluatie externe ondersteuning | De stand van zaken m.b.t. de externe ondersteuning wordt besproken. | Directeur/bestuurder, coördinator AB |
| 8 | Systeembeoordeling | Beoordeling van het kwaliteitssysteem op inhoud en procesgang. | Directeur/bestuurder,  kwaliteitsfunctionaris |
| 9 | Resultaten leeropbrengsten | Rapportage van de leeropbrengsten passend binnen het opbrengstgericht werken in 4D. | Teamleiders |
| 10 | Certificering KSO | Jaarlijkse monitoring in het kader van de certificering KSO/iso 9001 | Kwaliteitsfunctionaris |

*Tabel: 1*

#### Audits

Om de PDCA-cyclus goed uit te kunnen voeren vinden er twee keer per jaar interne audits plaats. Er is hiervoor een meerjarenplanning gemaakt, waarbij steeds verschillende items uit de kwaliteitsnorm (KSO) onder de loep worden genomen. Mytylschool Roosendaal heeft een tiental auditoren die tijdens een interne audit dag in tweetallen collega’s bevragen aan de hand van tevoren opgestelde interviews/vragenlijsten. Na iedere audit wordt er een verslag opgesteld met daarin de feitelijke bevindingen, op basis waarvan wordt gekeken of er verbeterpunten zijn.

#### Beleidscyclus

Er is een beleidscyclus beschreven met daarin opgenomen alle hierboven genoemde activiteiten, zoals beleidsdag (jaarlijkse evaluatie), opstellen beleidsbrief, opstellen jaarplannen, trimesterrapportages, interne audits, en directiebeoordeling. Deze cyclus is de basis voor het strategisch - en uitvoerend beleid van Mytylschool Roosendaal.

#### Kwaliteitsbieb

Een belangrijk onderdeel van het KMS is de kwaliteitsbieb waar alle essentiële (werk)afspraken, formats, procedures, processen, rooster , e.d. zijn opgeslagen. Deze kwaliteitsbieb is voor iedereen binnen de organisatie toegankelijk en alle documenten hebben een ‘houdbaarheidsdatum’, waarbij de beheerders een signaal krijgen dat een document geüpdatet dient te worden. De kwaliteitsfunctionaris en een teamleider bewaken dit systeem.

## **5.2 Kwaliteitsbewustzijn/kwaliteitscultuur (KA2)**

Naast de kwaliteitsbewaking van alle werkprocessen, procedures, taken en projecten vinden wij het erg belangrijk om kwaliteitsbewustzijn te creëren en te stimuleren bij personeelsleden. Dat gebeurt o.a. door middel van teambijeenkomsten, scholing, een ‘kwaliteitsmagazine’ en gesprekken met collega’s (b.v. de gesprekken uit de gesprekkencyclus). Het onderdeel kwaliteitscultuur is een belangrijke pijler van de standaard die de inspectie heeft vastgesteld m.b.t. het onderdeel kwaliteit (KA2). Het aanstellen van afdelingscoördinatoren is een manier om het eigenaarschap en betrokkenheid van de teamleden te vergroten. Kennis en bewustzijn van het kwaliteitssysteem is ook een onderdeel van het inwerkplan voor nieuwe collega’s.

## **5.3 Verantwoording en dialoog (KA3)**

Als Mytylschool is het belangrijk om verantwoording af te leggen af te leggen over onze prestaties en ontwikkeling. We doen dit zowel naar intern als naar extern toe.

In het kader van deze verantwoording maken we o.a. gebruik van de volgende middelen:

* *Schoolgids*: deze wordt geprint gegevens aan alle ouders van onze leerlingen en is voor iedereen ook beschikbaar als download op de website. In deze schoolgids staan ook data over de opbrengsten en informatie over het effect van eventuele verbeteracties.
* *Opbrengstenrapportages*: een jaarlijks verslag wat naar de inspectie wordt gestuurd
* *Website*: voorzien van alle actuele informatie en beschikbaar voor alle ouders, partners en betrokkenen
* *Magazine*: jaarlijks brengen we een magazine uit waarin een specifieke onderdeel van de organisatie met toegankelijk tekstgebruik en op een visueel aantrekkelijke wijze vormgegeven wordt toegelicht. Dit magazine wordt gedeeld met ouders, partners, medewerkers en andere betrokkenen. Dit niet alleen als verantwoording, maar ook als onderdeel van bewustwording van de kwaliteitscultuur.
* *Vensters*; systeem van PO en VO raad om de kwaliteit van scholen openbaar te maken ([www.vensters.nl](http://www.vensters.nl))
* Benchmark PO/VO

Het bestuur heeft dialoog / tegenspraak georganiseerd middels de raad van toezicht en de medezeggenschapsraad. Input voor deze dialoog zijn de managementrapportages.

Er vindt ook interne dialoog plaats tussen coördinatoren, teamleiders en directeur-bestuurder middels gestructureerd overleg.

Daarnaast legt het bestuur verantwoording af aan partners van revalidatie en zorg via evaluaties van de samenwerking en is het bestuur actief betrokken op bestuurlijk niveau bij de vier belangrijkste samenwerkingsverbanden.

## **5.4 Kwaliteit van het primaire proces**

Een essentieel onderdeel van het kwaliteitsmanagement systeem is het monitoren en optimaliseren van het primair proces.

De school werkt met leerlijnen voor het opbrengst gericht werken (OGW), resulterend in optimale leeropbrengsten en zicht op kwaliteiten van de teamleden en verbeterpunten daarvoor.

Deze aanknopingspunten worden gekoppeld aan de pijlers van het 4D-model: data, duiden, doelen, doen (onderwijscontinuüm CED-Groep, Struiksma 2012). Dit is een cyclisch proces, gericht op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Door de gegevens over de leeropbrengsten van leerlingen te analyseren, is het mogelijk doelen en ambities te formuleren ter verbetering. Op basis van de analyse bepalen wij het onderwijs en ontwikkelen we een passend onderwijsarrangement. Deze cyclus wordt niet alleen op leerling- , maar ook op groeps- en schoolniveau uitgevoerd.

*Individueel (leerling) niveau*

De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Dit gebeurt volgens de opgestelde procedure opbrengstgericht werken.

De voortgang van leerlingen wordt verwerkt in de registratiesystemen van de groepen (ParnasSys en ZIEN!). De afgenomen toetsen van CITO worden in het leerlingvolgsysteem van Cito opgeslagen.

Specifieke individuele knelpunten worden besproken binnen de CVB

#### Groepsniveau

De school evalueert gestructureerd (3 x per schooljaar) het onderwijsleerproces d.m.v. groepsbesprekingen.

Elke groep maakt aan het begin van het schooljaar een groepsplan. In dat plan staan de groepsactiviteiten beschreven in het primaire proces, met de divergente differentiatie en ondersteuningsbehoeften op individueel niveau.

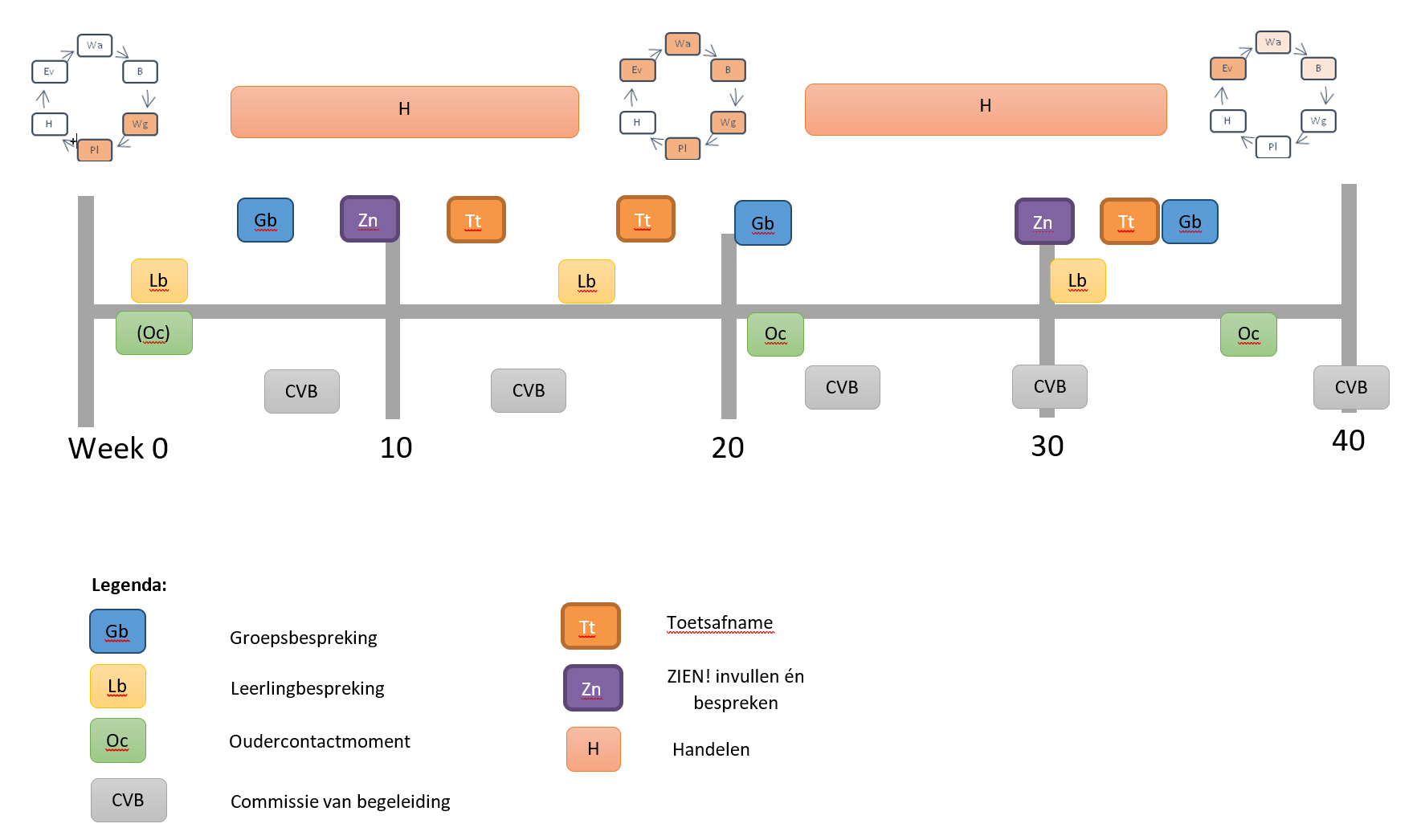
Leerlingen die hierop uit dreigen te vallen worden besproken met de orthopedagoog. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen. Deze analyse wordt opgesteld a.d.h.v. het format in ParnasSys. (GB2 en GB3)

De school evalueert twee maal per jaar (via de afdelingscoördinator) met de leerkrachten de effecten van het onderwijs. Hierbij zijn het groepsplan, onderwijsbehoeften van de leerlingen en het dataoverzicht de basis voor het groepsgesprek. Hierbij worden doelen ter verbetering geformuleerd.

*Schoolniveau*

Aan het einde van het schooljaar wordt een rapport opgesteld met de schoolopbrengsten. Deze worden afgezet tegen de ambities en er worden conclusies getrokken die leiden tot verbeterpunten. Deze worden met het team besproken en er worden doelen geformuleerd voor het volgende schooljaar. Elke afdeling maakt een jaarplan met activiteiten ter verbetering van het primaire proces. Dit plan wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en met de opbrengstenrapportage bijgesteld voor het volgende schooljaar.

In onderstaand schema is zichtbaar hoe de jaarlijkse cyclus verloopt m.b.t. alle activiteiten voor de kwaliteit van het primaire proces op leerling- groeps- en schoolniveau.



## **5 De inhoud van ons onderwijs**

We werken binnen onze school met ontwikkelingsperspectieven (OPP) en uitstroomprofielen. In het ontwikkelingsperspectief staat beschreven welke leerroute, met daarbij behorende leerlijnen de leerling op grond van zijn mogelijkheden gaat volgen en op welk niveau wij denken dat hij/zij, aan het eind van de schoolloopbaan zal uitstromen. We volgen de leerling nauwkeurig en kijken of hij/zij zich conform dit ontwikkelingsperspectief ontwikkelt en maken naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes in het onderwijs- en leerstofaanbod, zodat de ontwikkeling van de leerling optimaal gestimuleerd wordt.

We werken opbrengstgericht volgens het 4D model van de CED-groep. Het gaat om een integrale aanpak die bestaat uit vier dimensies:

- Data: het verzamelen van data over de leeropbrengsten van de leerlingen  
- Duiden: het analyseren van deze gegevens  
- Doelen: beschrijven welk onderwijs in welke arrangementen met welke ambities gegeven gaat worden  
- Doen: uitvoeren, evalueren en borgen van de aanpak op school.

Door opbrengstgericht te werken sluiten we als school aan bij de volgende items uit het bestuursakkoord PO:

* *een brede vorming voor alle leerlingen;*
* *een toekomstgericht onderwijsaanbod;*
* *voorbereiding op optimale deelname / participatie in de maatschappij;*
* *talentontwikkeling.*

Passend bij het ontwikkelingsperspectief wordt een leerling in een leerroute geplaatst en worden de streefniveaus vastgesteld. Aan de hand van dataoverzichten (behaalde doelen) en toetsresultaten wordt de voortgang van de leerling in beeld gebracht en geanalyseerd door de leerkracht (in het VSO door de mentor). De voortgang wordt digitaal bijgehouden in ParnasSys (het leerlingvolg - en administratiesysteem) De leerkracht en de teamleider bespreken tijdens de groepsbesprekingen de resultaten op groepsniveau. De werkwijze wordt vastgelegd in een groepsplan. Na het analyseren wordt er gekeken of het groepsplan bijgesteld dient te worden. De leerkracht en teamleider stellen nieuwe doelen voor de volgende periode. Er vinden drie groepsbesprekingen per schooljaar plaats.

Aan het einde van het schooljaar worden alle data op afdelingsniveau door de teamleiders (SO en VSO) verzameld, geanalyseerd en gecommuniceerd binnen het management team (MT) en het SO- en VSO-team. Uit de analyse volgen verbeterpunten op afdelingsniveau voor het volgende schooljaar.

**SO**

Wij onderscheiden in het SO de volgende leerroutes:

* LG-VO

Deze leerroute leidt toe naar uitstroom richting het Voortgezet Onderwijs (VO). De leerling heeft een IQ van 80 of hoger en behaalt een minimaal eindniveau van BaO groep 6 niveau. Na twee jaar kernonderwijs wordt de leerroute uitgesplitst in:

* + leerroute ‘LG-HAVO/VWO’
  + leerroute ‘LG-VMBO-T’
  + leerroute ‘LG-VMBO-B/K’
* LG-arbeid.

Deze leerroute leidt toe naar uitstroom richting praktijkonderwijs (PrO). De leerling heeft een IQ van 60-80 en behaalt een minimaal eindniveau van BaO groep 5 niveau. De leerling in deze leerroute stroomt uit naar een school waar praktijkonderwijs aangeboden wordt.

* ZML-Arbeidsgerichte dagbesteding

Deze leerroute leidt toe naar uitstroom binnen een sociale werkplaats of werken in de vrije sector binnen een regulier bedrijf. De leerling heeft een IQ van 55-70 en behaalt minimaal niveau 8 op de ZML-leerlijn aan het einde van de SO-afdeling (overeenkomend met BaO eind groep 4 niveau). De leerling in deze leerroute stroomt door in de leerroute ‘VSO-arbeidsgerichte dagbesteding’.

* ZML-Dagbesteding taak/activiteitgericht

Deze leerroute leidt toe naar uitstroom binnen een sociale werkplaats of eisend dagcentrum. De leerling heeft een IQ van 45-55 en behaalt minimaal niveau 5 op de ZML-leerlijn aan het einde van de SO-afdeling (overeenkomend met BaO eind groep 2/midden groep 3 niveau).

* ZML-Dagbesteding belevingsgericht en de Plancius-leerroute

Deze leerroute leidt toe naar uitstroom binnen een weinig eisend dagcentrum. De leerling heeft een IQ lager dan 45 en behaalt minimaal niveau 2 op de ZML-leerlijn aan het einde van de SO-afdeling (overeenkomend met midden BaO 1 niveau).

Alle leerlingen van 4 t/m 6 jaar krijgen onderwijsaanbod vanuit de ZML-leerlijn, zo dus ook de LG- leerlingen. Voor de LG-leerlingen hebben we in het leerroutedocument aangegeven wat hun uiteindelijke beheersingsniveau binnen de ZML leerlijn dient te zijn om de overgang naar de LG groep goed te kunnen maken.

*Leerlijnen*

Binnen de SO-afdeling wordt er gewerkt met twee leerlijnen, te weten:

* LG-leerlijn
* ZML-leerlijn
* Plancius leerlijn

### *Leerstofdoelen*

De leerstofdoelen worden bij iedere groep uit de leerlijnen gehaald. Binnen de LG-groepen zijn de methoden gekoppeld aan de doelen van de leerlijn. In de LG-groepen zijn de methodedoelen vaak leidend. In de ZML-groepen wordt daar waar mogelijk gewerkt met methodes, of de methode wordt als bron gebruikt.

De Mytylschool Roosendaal voldoet aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

**VSO**

Alle VSO-leerlingen worden geplaatst in één van de volgende twee uitstroomprofielen:

• Uitstroomprofiel Dagbesteding

• Uitstroomprofiel Arbeid

Het uitstroomprofiel vervolgonderwijs bieden wij binnen de Mytylschool Roosendaal niet aan.

Binnen het VSO onderscheiden we de volgende leerroutes:

* Leerroute Arbeid vanuit de LG
* Leerroute Arbeid vanuit ZML
* Leerroute Dagbesteding Taak/activiteit gericht
* Leerroute Dagbesteding Taak/activiteit gericht
* Leerroute Dagbesteding Belevingsgericht

Binnen het uitstroomprofiel Arbeid wordt het volgende vakkenpakket aangeboden:

* mondelinge en schriftelijke taal
* rekenen
* mens en maatschappij (waaronder burgerschapsonderwijs)
* Engels
* culturele oriëntatie en creatieve expressie
* mens, natuur en techniek
* voorbereiding op dagbesteding en arbeid

Binnen het uitstroomprofiel Dagbesteding wordt het volgende vakkenpakket aangeboden:

* mondelinge en schriftelijke taal
* rekenen
* mens en maatschappij (waaronder burgerschapsonderwijs)
* culturele oriëntatie en creatieve expressie
* mens, natuur en techniek
* voorbereiding op dagbesteding en arbeid

Voor alle groepen binnen het VSO geldt dat er tussen de onderbouw en de bovenbouw een verschuiving plaatsvindt van de cognitieve vakken naar de praktische uitvoering van het geleerde. Concreet betekent dit dat de leerlingen steeds minder uren theorie volgen en steeds meer gaan ‘werken’. Dit gebeurt door middel van verschillende praktijkmogelijkheden, waaronder: praktijklessen, begeleide bedrijfsbezoeken, begeleide interne stages, begeleide externe stages en zelfstandige stages.

Binnen het uitstroomprofiel Arbeid worden branchecursussen ingezet om beroepsspecifieke vaardigheden te leren. De leerling wordt daardoor voorbereid op het assisteren binnen een arbeidsorganisatie. Door de branchecursus wordt de kans van de leerling op de arbeidsmarkt vergroot.

**Project ‘Sociaal-Emotionele Ontwikkeling’ (SEO)**

Het project sluit aan bij de wet sociale veiligheid (augustus 2015), waarbij scholen in het primair en voortgezet onderwijs verplicht zijn zorg te dragen voor een veilige school.

Uitgangspunt van dit project was het opstellen van een kwaliteitshandboek met betrekking tot sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen (uit het projectplan SEO).

Dit handboek is gebaseerd op een team-gedragen plan waarin de missie en visie van de organisatie op de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen zijn geformuleerd. Deze missie en visie zijn uitgewerkt in een plan van aanpak waaruit jaarlijks acties naar voren komen.   
In dit plan is inzichtelijk gemaakt welke onderdelen, methodes van aanpak en afspraken de school hanteert op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit wordt bekeken op schoolniveau, binnen de verschillende stromingen en op groepsniveau.

De werkgroep SEO en coördinator SEO monitoren de ontwikkelingen zoals die in het plan van aanpak staan beschreven en borgen de gemaakte afspraken.

Een belangrijke bouwsteen van een goed pedagogisch klimaat is het spreken van een gezamenlijke taal m.b.t. grensoverschrijdend gedrag. Daartoe volgt iedere medewerker op onze school een training ‘omgaan met agressie’ en vindt er de komende 4 jaar steeds een jaarlijkse herhalingstraining hiervoor plaats om de geleerde kennis en vaardigheden blijvend te borgen.

De methode ZIEN! is de basis voor de aanpak in de groepen m.b.t. de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Vorderingen op dit vlak komen ook terug in de oudergesprekken!

**Project ‘Naar een passend aanbod voor leerlingen met EMB’**

Dit project bevindt zich in de afrondende fase.

Er is een visie beschreven in het ‘handboek EMB’ en er is een vertaling gemaakt naar werkwijze in de groepen. Bijhorende middelen en materialen zijn verzameld/geordend en worden vaak aangeboden in de vorm van thema’s.

In ons leerlingvolgsysteem (ParnasSys) zijn doelen geprioriteerd en afgestemd op alle ontwikkelingsniveaus binnen de huidige EMB groepen.

De coördinator van de EMB afdeling bewaakt de in het handboek beschreven werkwijze en draagt, samen met de teamleider, zorg voor constante expertise ontwikkeling d.m.v. externe teamscholing, intervisie en collegiale consultatie. Er is extra aandacht voor de wijze waarop de zorg / verzorging binnen de EMB groepen vorm gegeven wordt en hiervoor is er een nauwe samenwerking met SDW en Bravis.

**Maatwerk**

De Mytylschool Roosendaal geeft vertrouwen aan leerlingen en biedt een veilige en positieve leeromgeving. Er wordt gebruik gemaakt van de sterke kanten van een leerling en rekening gehouden met de zwakkere kanten, zodat de leerling zich veilig, gerespecteerd en geaccepteerd voelt.

Hierdoor ontwikkelen de leerlingen zich tot een zo zelfstandig en autonoom mogelijk persoon en leren ze bij – het individu passende – vaardigheden om te functioneren in de maatschappij.

Waar nodig zijn de didactische materialen, methodieken en werkwijzen die door de school worden ingezet, aangepast en doorontwikkeld voor gebruik door de doelgroep. Leerlingen met een lichamelijke en / of verstandelijke beperking kunnen hierdoor praktisch leren en zich optimaal ontwikkelen. Indien nodig kunnen ondersteunende communicatiemiddelen, zoals ondersteunende gebaren, pictogrammen en aangepaste software ingezet worden. Leerlingen met een andere voertaal dan de Nederlandse taal krijgen extra ondersteuning op taalgebied zowel in de klas als op individueel niveau door onderwijs ondersteuning vanuit logopedie in te zetten.

Naast de bovenstaande ondersteuning, is er aanvullend extra ondersteuning en begeleiding van leerlingen mogelijk. De inzet van deze extra begeleiding en ondersteuning wordt op individueel niveau bepaald door de Commissie van Begeleiding in overleg met de ouders / verzorgers.

De extra ondersteuning in onderwijs of zorg kan geboden worden vanuit de samenwerking met het revalidatieteam en/of de zorgaanbieder. Er zijn korte lijnen en goede onderlinge afspraken tussen de school en het revalidatieteam en de zorgaanbieder.

Deze ondersteuning heeft als primair doel het behalen van de onderwijsdoelen van de leerling.

## 

**6. Zicht op ontwikkeling en resultaten**

In het school ondersteuningsprofiel SO en VSO staat beschreven wat de leerlingen in de verschillende afdelingen van het SO en VSO nodig hebben. Het schoolondersteuningsprofiel is volgens de IVO-criteria opgesteld. Daarin zijn de volgende criteria opgenomen.

* Hoeveelheid aandacht en tijd.
* Onderwijsmaterialen.
* Ruimtelijke omgeving.
* Expertise.
* Samenwerking met andere instanties.

De groepen hebben verschillende grootten per afdeling, afhankelijk van de problematiek van de leerlingen. De LG-afdeling heeft 12-14 leerlingen per groep en de groepen met uitstroomprofiel ZML-activiteit 7-8 leerlingen. De leerlingen krijgen les/begeleiding van een leraar en een onderwijsassistent. Er zijn, ook weer afhankelijk van de zorgbehoeften, groepen die meer ‘handen in de klas’ hebben en waarbij naast de leerkracht en de onderwijsassistent één of meerdere SDW medewerkers in de groep zijn.

**6.1 Aanpak en accenten**

Naast de bovenstaande zaken hebben de leerlingen behoefte aan een uitdagend, gestructureerd en sociaal veilig klimaat.

De doelstelling van ons onderwijs is leerlingen zo zelfstandig mogelijk te laten functioneren op diverse gebieden, om hen op een volwaardige manier te laten participeren in de maatschappij. Binnen de SO-afdeling ligt daarbij de nadruk op de brede ontwikkeling van de leerling.

Op Mytylschool Roosendaal werken we ontwikkelings- en uitstroomgericht. Als de leerling

start op school wordt er binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief geformuleerd en de leerroute/leerstroom gekozen. Daarmee wordt ook het streefniveau vastgesteld dat de leerling aan het eind van het leerjaar volgens de schoolstandaards moet behalen. Op Mytylschool Roosendaal leren de leerlingen om te gaan met hun belemmering of beperking. Indien mogelijk proberen we de leerlingen terug te plaatsen naar een reguliere onderwijssetting. Onze leerlingen leren door te doen. Leerstof wordt aangeboden in een contextrijke leeromgeving. Dit is een belangrijk uitgangspunt voor de didactische vormgeving.

Vanwege de motorische beperkingen van veel van onze leerlingen is de leeromgeving zo aangepast dat er zo min mogelijk belemmeringen zijn. Binnen de school passen we de omstandigheden aan en werken daarvoor samen met projectgroepen en therapeuten. Ook zijn aangepaste voorzieningen aanwezig, zoals meubilair. Waar nodig leveren wij werk op maat, zodat de leerlingen in de didactische leeromgeving van onze school geen belemmeringen ondervinden bij het volgen van lessen. Daarbij gaan wij uit van mogelijkheden en niet van beperkingen. Er wordt zorggedragen voor een duidelijke uitleg van de lesstof en een taakgerichte werksfeer.

Alle leerkrachten zijn in staat om op 2 á 3 niveaus te werken binnen de groep, zodat er opbrengst- dan wel uitstroomgericht kan worden gewerkt.

Per groep kunnen leerlingen zitten met verschillende ontwikkelings-/uitstroomperspectieven.

De leerinhouden, de instructie en de klassenorganisatie worden afgestemd op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen. De leerkracht is de spil van het geheel. Hij verzorgt het onderwijsaanbod. Daarnaast communiceert de leerkracht zowel intern als extern over de leerlingen, bewaakt hij de voortgang en draagt hij zorg voor de vormgeving van het principe van Eén kind, Eén plan (EKEP; zie 7.2).

We werken doelgericht en planmatig aan de ontwikkeling van leerlingen, waarbij we ook rekening houden met specifieke kenmerken van het kind en de invloed van zijn handicap of ziekte op zijn ontwikkelingsmogelijkheden. Binnen de leerlijnen passen we de didactiek van het actief leren toe.

De capaciteiten van de leerlingen in het SO zijn zeer divers. De doelgroep bestrijkt de gehele range van ontwikkelingsmogelijkheden van Plancius-leerlijnen voor de Ernstig Meervoudige Beperkten tot en met leerlingen die de mogelijkheden hebben uit te stromen naar regulier PO of VO en de kerndoelen van het PO kunnen bereiken.

Zoals al bij 5.4 (Kwaliteit van het primaire proces) is aangegeven volgen en analyseren de leraren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. De voortgang van leerlingen wordt verwerkt in de registratiesystemen van de groepen (ParnasSys en ZIEN!) en het leerlingvolgsysteem van Cito. In de onderstaande tabel 2 is een overzicht gegeven van alle toetsen / observaties die in dit kader gebruikt worden.

#### Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet actualiseren met Marco

|  |  |
| --- | --- |
| Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling | observaties |
| Nederlandse taal | Cito ZML-toets taal  Cito taal voor kleuters  Cito woordenschattoets  DMT 2009  AVI 2009  Cito begrijpend lezen 2012  Cito spelling 2012  Cito spelling werkwoorden 2012  Methodegebonden toetsen Taalactief en Veilig Leren Lezen  observaties |
| Schrijven | Observaties  SOS schrijfonderzoek |
| Rekenen en wiskunde | Cito rekenen voor kleuters  Cito ZML-toets rekenen GB  Cito Rekenen MTG  Cito Rekenen Wiskunde 2012  Methodegebonden toetsen Reken zeker  observaties |
| Engelse taal | Methodegebonden toetsen *Just do it* |
| Aardrijkskunde | Methodegebonden toetsen |
| Geschiedenis | Methodegebonden toetsen |
| De natuur, waaronder biologie | Methodegebonden toetsen |
| Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer | Marco |
| Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving | Marco  Kies (methode voor burgerschap in het VSO) |

*Tabel: 2*

**6.2 Leerlingzorg:   
  
Eén Kind Eén Plan (EKEP)**

EKEP betekent in de praktijk dat we onderwijs en revalidatie zoveel mogelijk op elkaar afstemmen. Zowel binnen de SO-afdeling als de VSO-afdeling zijn onderwijs en revalidatie vanaf het begin nauw met elkaar verbonden. Voor ouders betekent dit dat onderwijs, zorg en revalidatie vanaf het begin nauw met elkaar verbonden zijn. Hierbij neemt, zoals in het uitgangspunt naar voren komt, de hulpvraag van het kind een centrale plaats in. Een evenwichtig samenspel tussen het onderwijs- revalidatie en zorgpersoneel en de ouder is voor de kinderen en jongvolwassenen van Mytylschool Roosendaal essentieel.

Binnen de EKEP-leerlingzorgstructuur kennen we drie trajecten:

* het OOR-traject (eenmalig na plaatsing in het SO of in het VSO);
* het leerbehandelplan (LBP) traject (jaarlijks in het SO)
* het transitieplan (TP) traject (jaarlijks in het VSO).

Voor iedere nieuwe leerling wordt een Ontwikkelperspectief Onderwijs Revalidatie (OOR) opgestart. Dit traject bestaat uit twee delen, t.w. ’van oriëntatie tot plaatsing’ en ‘van plaatsing tot en met OOR’.

Het doel van het leerbehandelplantraject en het transitieplantraject is het opstellen van ontwikkeldoelen op het gebied van onderwijs en revalidatie. Het is een traject dat één maal per schooljaar voor iedere leerling doorlopen wordt.

De gesprekken binnen het leerbehandelplantraject vinden plaats met de ouder(s)/verzorger(s).

Binnen het transitieplantraject vinden de gesprekken plaats met de leerling en ouder(s)/verzorger(s), of alleen met ouder(s)/verzorger(s). Dit is afhankelijk van het cognitieve niveau en de leeftijd van de leerling.

#### De instroom: het OOR-traject

Voor iedere (mogelijk) nieuwe leerling wordt het traject Ontwikkelperspectief Onderwijs Revalidatie (OOR) opgestart. Dit traject bestaat uit twee delen, t.w. ‘van oriëntatie tot plaatsing’ en ‘van plaatsing t/m OOR’:

In het 1e deel van het OOR traject (van oriëntatie tot plaatsing) zullen er oriënterende gesprekken met ouders en orthopedagoog plaatsvinden, waarna er besloten kan worden tot aanvraag van een toelaatbaarheidsverklaring. D.m.v. intakegesprekken met de orthopedagoog en revalidatiearts zal de beginsituatie van de leerling worden vastgesteld waarna de leerling wordt geplaats in de meest passende groep.

Het 2e deel van het OOR traject (van plaatsing t/m OOR) bestaat uit een 6 weken durende observatieperiode, waarbij n.a.v. observaties in de klas / bij revalidatie en in nauw overleg met ouders een (concept) ‘ontwikkelingsperspectief vanuit onderwijs’ en een ‘ontwikkelingsperspectief vanuit revalidatie’ wordt vastgesteld. Aan het eind van deze observatie periode zal een concept-OOR verslag worden opgesteld met daarin het ontwikkelperspectief en de doelen voor de volgende periode. Dit concept-OOR wordt besproken met alle betrokkenen en binnen de Commissie van Begeleiding (CVB), waarna in een gesprek met ouders, revalidatiearts en orthopedagoog het OOR vastgesteld wordt.

Ter afsluiting hebben ouders een gesprek met de leerkracht en de onderwijsassistent, waarbij ouders geïnformeerd worden over hoe de doelen en afspraken uit het OOR in de klas worden opgepakt.

#### Het LBP / TP-traject

Het doel van het Leer Behandel Plan-traject bij het SO (LBP) en het Transitie Plan traject bij het VSO (TP) is het opstellen van ontwikkeldoelen, zowel op het gebied van onderwijs als van revalidatie. Het LBP/TP-traject duurt ongeveer zes weken en wordt voor alle leerlingen éénmaal per schooljaar doorlopen.

Het LBP/TP-traject bestaat uit zes stappen:

1. *Informatie verzamelen* (door ouders, school revalidatie en zorg)  
   Wat zijn de hulpvragen? Wat gaat goed, waar liggen kansen tot ontwikkeling, wat is lastig en waar moeten we rekening mee houden?
2. *Voorbespreken* (door school en revalidatie)  
   Er wordt door schol en revalidatie een concept LBP/TP plan gemaakt en dit wordt met elkaar besproken. Informatie van ouders wordt hierin verwerkt.
3. *Plan maken*(door school en revalidatie)Uit de bespreking komt een voorstel om aan de ontwikkeling van de leerling te werken. Daarin staat wat het belangrijkste gezamenlijke doel is en wat nodig is om dit te bereiken.
4. *Bespreken* (door ouders, leerkracht en afgevaardigde revalidatie)Dit voorstel wordt met de ouders (bij de VSO met de leerling erbij) besproken. Samen wordt het definitieve LBP/TP plan vastgesteld
5. *Doen* (door leerling, ouders, school, revalidatie en zorg)  
   Samen voeren we het leerbehandel-/transitieplan uit.
6. *Evalueren*  
   Ouders, school, revalidatie en zorg bespreken hoe het gaat met de leerling. Hoe was de afgelopen periode? En hoe zien we de toekomst?

Tussentijds kan het voorkomen dat het ontwikkelingsperspectief en de gemaakte afspraken in het LBP/TP bijgesteld moeten worden. Als dat zo is, kan er via de orthopedagoog of de revalidatiearts een extra LBP-bespreking aangevraagd worden. De orthopedagoog of de revalidatiearts zal deze vraag dan eerst in de CvB bespreken.

#### **Tussentijdse afstemming tussen school, zorg en revalidatie**

Zodra het LBP/TP is vastgesteld, wordt de voortgang van de ontwikkeling van een leerling (en de daaraan gekoppelde afspraken) met vaste regelmaat op klassenniveau geëvalueerd. We noemen dit de KOOR bespreking (Kort Overleg Onderwijs Revalidatie) of dagstart.   
Indien nodig, worden de doelen en/of de begeleiding nader afgestemd of worden er aanvullende afspraken gemaakt als er knelpunten zijn. Bij een KOOR zijn altijd alle bij de groep betrokken medewerkers aanwezig. De orthopedagoog en de maatschappelijk werker kunnen op afroep aanwezig zijn.

#### **Tussentijdse afstemming met ouders**

Voor de tussentijdse evaluatie van de onderwijsdoelen plannen we 3 x per schooljaar een oudercontact.

* Het eerste contact is in de 2e / 3e schoolweek en is bedoeld als kennismaking.
* Bij het tweede oudercontact in februari vindt een eerste tussenevaluatie plaats van alle schoolvorderingen
* Bij het derde en laatst oudercontact in juni vindt een eindevaluatie plaats en wordt tevens vooruitgekeken naar het daaropvolgende schooljaar

Voor de revalidatiedoelen wordt gebruikt gemaakt van zogenaamde RMDO’s (revalidatie multidisciplinair overleg) waarbij nauw contact is met ouders over hun input m.b.t. de revalidatiedoelen. Frequentie is afhankelijk van de leerling.

#### **Commissie van begeleiding (CvB)**

De CvB heeft de verantwoordelijkheid leerlingen toe te laten en te plaatsen, de beginsituatie in beeld te brengen en het ontwikkelingsperspectief te formuleren en te evalueren (vanuit het OOR/LBP).

De CvB adviseert ook over terugplaatsing van de leerling naar het basisonderwijs of het voortgezet onderwijs, of doorplaatsing naar andere vormen van (voortgezet) speciaal onderwijs. M.a.w.: in de CvB worden allerlei zaken besproken die de leerlingzorg betreffen.

In de CvB hebben zitting:

* directeur-bestuurder
* teamleiders
* orthopedagogen
* revalidatiearts
* maatschappelijk werker
* jeugdarts GGD

#### **De uitstroom/doorstroom uit de SO-afdeling**

Aan het einde van de SO-afdeling, als de leerlingen 13/14 jaar oud zijn, kunnen zij doorstromen naar de VSO-afdeling binnen Mytylschool Roosendaal of uitstromen naar een school voor praktijkonderwijs of VO-school. Door de CvB wordt op basis van het schoolkeuzeonderzoek een advies uitgebracht over de uitstroombestemming.

In navolging van artikel 43 van de Wet op de Expertisecentra wordt voor iedere leerling die de school verlaat een onderwijskundig rapport samengesteld. Dit rapport dient opgesteld te worden in overleg met het onderwijzend personeel en de CvB.

Bij schoolverlating worden aan de toekomstige school gezonden:

* een onderwijskundig verslag;
* het eindverslag van de fysiotherapeut;
* het eindverslag van de logopedist;
* het eindverslag van de ergotherapeut.

#### **Sociale Veiligheid**

Op onze school willen wij een klimaat scheppen dat zich kenmerkt door acceptatie, respect en vertrouwen. Alleen in een veilig schoolklimaat zullen door iedereen die bij de school betrokken is, optimale leer- en werkprestaties geleverd kunnen worden. Er is op school een beleidsplan sociale veiligheid wat jaarlijks bijgesteld wordt. Onderleggers van dit beleidsplan zijn:

* Er een actief veiligheidsbeleid.
* Er vindt monitoring plaatsvindt van de veiligheidsbeleving van leerlingen.
* Er is een coördinator en aanspreekpunt is voor sociale veiligheid
* Er is een leerling raad in het VO waarin leerlingen zelf hun zaken in kunnen brengen

Vertaling van de in het beleidsplan beschreven doelstelling is uitgevoerd op de volgende niveaus:

* Actief beleid voeren op het gebied van pedagogisch klimaat op Mytylschool Roosendaal door te werken aan o.a. groepsvorming, wederzijds vertrouwen en intervisie. Daarnaast worden er regelmatig trainingen aangeboden aan het personeel over het voorkomen van en omgaan met agressie en geweld.
* De schoolregels zijn geïmplementeerd en van hieruit zullen verschillende producten worden ontwikkeld.
* Het implementeren van het pedagogisch expertsysteem ZIEN! op de Mytylschool Roosendaal en hiermee een onderbouwde

Jaarlijks vindt er een monitoring plaats op het gebied van sociale veiligheid en worden de resultaten hiervan teruggekoppeld met de onderwijsinspectie. Daarnaast is er antipestbeleid georganiseerd en is er een antipestcoördinator.   
Alle bovengenoemde activiteiten worden georganiseerd/gemonitord door de coördinator SEO die tevens het beleidsplan sociale veiligheid beheert / actualiseert.   
De coördinator SEO is tevens coördinator anti-pestbeleid. Mytylschool Roosendaal heeft een actief anti-pestbeleid wat zich vertaalt in schoolregels, klassenactiviteiten en een anti-pestcoördinator.



Schoolregels Mytylschool Roosendaal

**7. ICT**

**Aanleiding**

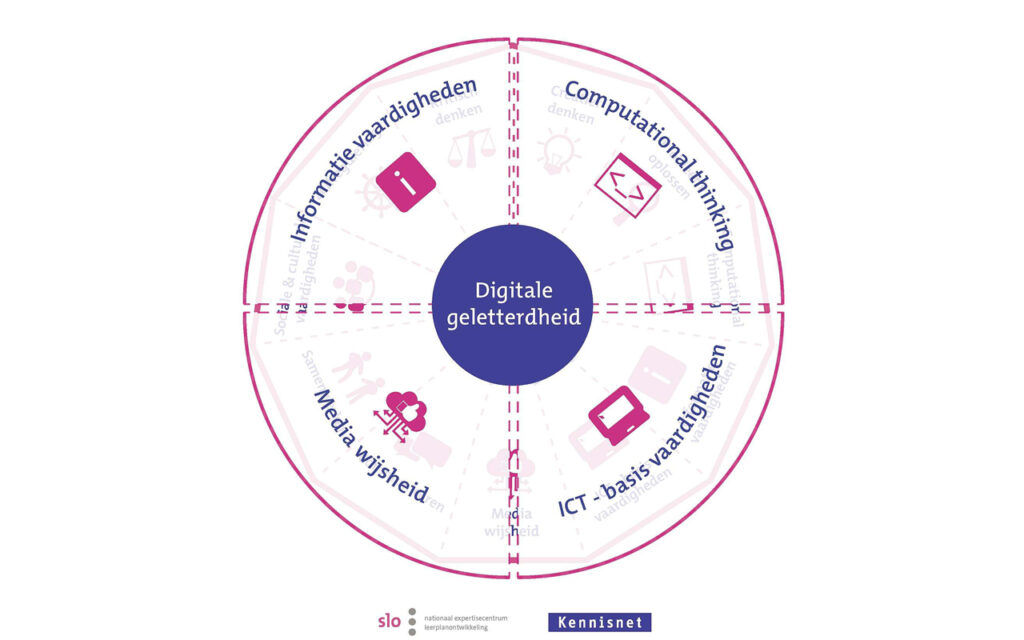
Technologie, media en ICT beïnvloeden in toenemende mate de maatschappij van nu en de leefwereld van de toekomst. En daarmee worden ook leerprocessen, onderwijs, kindontwikkeling en het Mytylonderwijs beïnvloed. De veranderende technologische leefwereld vraagt van onze leerlingen specifieke technologische vaardigheden zoals digitale redzaamheid, basisvaardigheden ICT en mediawijsheid.

In dit Schoolplan 2021-2024 beschrijven we op hoofdlijnen onze visie en koers ten aanzien van ICT in ons onderwijs. Het beleidsdocument ‘Koersplan Onderwijs en ICT 2021-2024**: e**lk kind heeft (digitale) ontwikkelingsmogelijkheden’ (eveneens aanwezig in het Internetdossier) beschrijft onze visie en koers in detail.

Het Koersplan Onderwijs & ICT 2021-2024 is ontwikkeld met als bedoeling een krachtige impuls, voor schoolontwikkeling en innovatie, een plan dat ons richting en inhoud geeft aan ICT en technologie in leren, begeleiding en onderwijs.

**Onze visie op onderwijs & ICT**

Onze visie op ICT en technologie voor de komende jaren is gebaseerd en aansluitend op onze algemene visie op onderwijs en organisatie, onze kernwaarden, en kent drie visieperspectieven; leren/lesgeven, digitale geletterdheid en bedrijfsprocessen.

1. ICT in leren en lesgeven.   
We zien dat de inzet van ICT het mogelijk maakt om optimaal te kunnen differentiëren in álle groepen, mits we digitale leermaterialen inzetten met ruime niveaumogelijkheden en adaptiviteit. Daarbij zetten we digitale leermaterialen in die goed passen bij de gehanteerde methodes. In een goede balans tussen concrete materialen (bij jonge kinderen) en digitale leerervaringen.  
Door de inzet van ICT zijn onze leraren in staat om hoogwaardige instructie(lessen) te geven.

2. Digitale geletterdheid  
Zelfredzaamheid is essentieel voor onze leerlingen in de toekomst van werken en leven, zo ook digitale redzaamheid en de daaraan gekoppelde ICT-competenties. Digitale geletterdheid is voor ons geen keuze meer, maar een ‘must’ voor alle leerlingen. Accent leggen we op de basisvaardigheden ICT, communicatie met ICT en mediawijsheid (incl. digitale redzaamheid).

3. Bedrijfsprocessen  
Onze school kenmerkt zich door de complexiteit van interne samenwerkingsprocessen, vooral vanuit een diversiteit aan rollen van onze mensen. Daarnaast onderhouden we vele externe lijnen met gezondheidszorg en maatschappelijke organisaties. ICT faciliteert en ondersteunt deze werkprocessen, we verwachten in toenemende mate effectieve en efficiënte communicatie, interactie en samenwerking, binnen en buiten onze school. Onze focus ligt hierin op digitale samenwerking (cloudbased), les op afstand, een heldere taak- en rolverdeling ten aanzien van ICT, duidelijke en passende handelingskaders.

**8. Ambities**

In het strategisch meerjarenplan heeft de school de korte- en langetermijndoelen voor de komende jaren beschreven. In combinatie met de doelen die voortkomen uit de analyse van het functioneren van de school kan er een overzicht gemaakt worden van de langetermijnontwikkelingen.

**SO/VSO-ontwikkelingen**

**Doorgaande lijn**

Het door ontwikkelen van een doorgaande lijn is een van de ambities voor de komende jaren. Per afdeling worden stroomplannen ontwikkeld voor de hoofdvakgebieden. Door de stroomplannen op elkaar af te stemmen kan de doorgaande lijn vormgegeven worden. Elke afdeling bepaalt een beredeneerd, afgestemd en gevarieerd leesaanbod aanbod en legt deze vervolgens vast in een doorlopende leerlijn.

**Leesonderwijs**

Binnen de Mytylschool worden verschillende leesmethodes, materialen en middelen ingezet voor het leesonderwijs. Onder leesonderwijs verstaan we hier het technisch lezen, begrijpend lezen, uitbreiden van de woordenschat en spelling.

De ambitie voor de komende jaren is het optimaliseren van het leesonderwijs.

Aangezien (Z)ML leerlingen eerder dan normaal begaafde leerlingen problemen ondervinden met het fonologisch bewustzijn en het fonologisch werkgeheugen dient het leesonderwijs zich me name daarop te richten. Daarvoor zijn een aantal zaken nodig om verder uit te werken:

-Onderzoek naar een passende leesmethode voor de groepen die we met Veilig leren lezen stap voor stap werken (deze lesmethode is aan vervanging toe)

-Bepalen hoe we leesmotivatie kunnen bevorderen.

-Bepalen didactisch aanbod: de leerkracht dient eenduidige effectieve directe instructie te geven en voldoende tijd in te plannen voor het leesonderwijs

-Differentiatie: bepalen welke keuzes we maken als leerlingen ernstige leesproblemen of dyslexie hebben

-Monitoring leerlingen

**Opbrengstgericht werken**

Het werken volgens de 4D-aanpak bevindt zich in de borgingsfase. Een belangrijk actiepunt dat jaarlijks terugkomt, is het analyseren van data en de leeropbrengsten, en komen tot (klasgerichte of afdelingsgerichte) verbeteracties en aanpassen/uitbreiden van het handelingsrepertoire. Voor dit systeem zijn we nu nog afhankelijk van derden en het is onze ambitie is om dit volledig in eigen beheer te kunnen doen en op een manier dat de leerkrachten zich volledig eigenaar voelen van dit systeem. Daardoor zal de kwaliteit van de analyse van de opbrengsten veel beter gekoppeld kunnen worden aan reflectie op het eigen handelen in de klas en zullen de leeropbrengsten verder verbeteren. Hiervoor dient zowel (externe) scholing te worden ingezet als coaching en collegiale consultatie.

**Eén Kind Eén Plan (EKEP)**

In schooljaar 2019-2020 is een aanzet gemaakt voor bijstelling van alle onderdelen van de EKEP-cyclus en deze zijn verwerkt naar een ‘EKEP 2.0’ werkwijze, waarbij de rol van ouders geoptimaliseerd, de werkwijze overzichtelijker is gemaakt en de verslaggeving lezersgerichter is gemaakt. Schooljaar 2020-2021 wordt deze werkwijze uitgerold, geïmplementeerd en (indien nodig) aangescherpt. De stuurgroep EKEP is verantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking van de systematiek en het blijvend optimaliseren van de cyclus. Daar horen o.a. nog het aanpassen van de workflow en digitaliseren van het systeem en het koppelen van de verschillende systemen. De optimale samenwerking met ouders en de afstemming met de revalidatieafdeling verdienen blijvende extra aandacht.   
Het is de ambitie dat Mytylschool Roosendaal het LOOK EKEP keurmerk wil behouden en daaruit voortvloeiende verbeterpunten uitvoert/uitwerkt.

**Systemisch denken en werken**

Binnen de Mytylschool Roosendaal zijn we steeds opzoek naar verdere professionalisering van de organisatie vanuit enkele centrale vragen: Wat hebben we in huis en hoe onderhouden en ontwikkelen we dat? Hoe halen we nieuwe kennis in huis (innovatie) en hoe verspreiden en borgen we deze kennis? De bewustwording van de perspectieven die het systemisch gedachtegoed hierin kunnen betekenen heeft geleid tot verscherping van de visie. Het systemisch gedachtegoed sluit aan bij de integrale visie die er reeds is. En ze voegt er ook iets wezenlijks en belangrijks aan toe. Daarbij wordt in het hele systeem van de kinderen, hun ouders/verzorgers als de diverse professionals daaromheen de komende drie jaren gewerkt aan het realiseren daarvan. Het betekent niet alleen meer werken met het systeem, maar ook meer systemisch werken met het eigen systeem, de medewerkers. Hierbij wordt onder meer gedacht aan een taal en manier van werken die meer uitnodigend is voor de ouders en verzorgers en meer gericht op dialoog en samenwerking. De Mytylschool wordt gedurende dit traject ondersteund door Euthopia.

**Lerende organisatie, professionalisering personeel**

Mytylschool Roosendaal heeft een strategisch opleidingsplan (zie hfdst 3). We organiseren gezamenlijke studiedagen en bieden alle medewerkers voldoende gelegenheid om (externe) scholing te volgen. Een belangrijk onderdeel van dit opleidingsplan is het leren van en mét elkaar en we spreken de ambitie uit dat activiteiten zoals collegiale consultatie, intervisie en schoolbezoek meer aandacht krijgen.   
Tevens is het de blijvende ambitie om alle medewerkers in de organisatie steeds bewust te blijven maken van het feit dat een permanent onderzoekende en lerende houding noodzakelijk is om in te kunnen spelen op de (innovatieve) ontwikkelingen in de nabije toekomst. We trachten dit te realiseren door met alle collega’s met vaste regelmaat gesprekken te voeren over het thema scholing en ontwikkeling (en dus niet alleen over hun huidig functioneren). Iedere medewerker zal actief gestimuleerd worden dit bewustzijn voor een permanent lerende en onderzoekende grondhouding daadwerkelijk om te zetten in concrete scholings-/ontwikkelactiviteiten. Professionalisering wordt dus een belangrijker onderwerp van de gesprekken uit de gesprekkencyclus.  
Tevens willen we meer aandacht schenken aan het organiseren van Professionele Leer Gemeenschappen waarin schoolontwikkeling thema’s aan bod zullen komen.

**Kwaliteit, kwaliteitsmanagementsysteem**

We hebben als Mytylschool Roosendaal in het voorjaar van 2019 voldaan aan de eisen van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO) Iso 9001;2016 (zie 5.1). We hebben de ambitie uitgesproken om dit certificaat de komende jaren te blijven behouden waardoor we jaarlijks dienen te voldoen aan de in de kwaliteitsnorm gestelde eisen. Voorjaar 2020 hebben we voor de eerste keer een verlenging ontvangen van onze certificering.  
We streven niet alleen naar het behalen van de norm, maar ook naar het constant optimaliseren van het kwaliteitsbewustzijn; een onmisbare pijler waarop het kwaliteitssysteem is gebouwd. Kwaliteitsbewustzijn vertaalt zich niet alleen in het voldoen aan de eisen uit de norm, maar vooral ook door trots te zijn op het werk wat wij op onze school leveren en dit gevoel willen we meer delen met onze partners (zie ook PR en imago)  
Een andere belangrijke pijler van kwaliteit is reflectie; het terugkijken naar je eigen handelen met als doel dit te willen verbeteren. We doen dit o.a. door middel van interne audits waar we de komende jaren nieuwe auditoren voor op zullen moeten leiden.

**ICT**

Zie ook hoofdstuk 8: Het Koersplan Onderwijs & ICT 2021-2024 is ontwikkeld met als bedoeling een krachtige impuls, voor schoolontwikkeling en innovatie, een plan dat ons richting en inhoud geeft aan ICT en technologie in leren, begeleiding en onderwijs.

**Ambities op hoofdlijnen, voorkomend uit het nieuwe Koersplan:**

1. Elke afdeling/leerweg bepaalt een beredeneerd, afgestemd en gevarieerd digitaal leerstofaanbod en legt deze vast in een doorlopende leerlijn (zowel voor instructie als voor verwerking van leerstof). In de afdelingsleerlijn wordt een basisniveau bepaald, plus een handreiking voor aanvullende digitale leermiddelen (facultatief, naar keuze).
2. Voldoende eigen ruimte voor de verschillende afdelingen, door onze mensen actief te stimuleren om nieuwe software en tools te verkennen en vervolgens de ervaringen en verworven kennis te delen. Hiervoor is het ‘kennisbudget’ beschikbaar.
3. We onderzoeken een passende online werkomgeving voor alle leerlingen.  
   Een digitale omgeving (of ‘portal’) waarin de educatieve content (web-programma’s en apps) binnen hun eigen afdeling toegankelijk wordt gemaakt.
4. Door een actuele ICT-bibliotheek voor onze mensen: wat is er aan digitale educatieve leermiddelen in de school beschikbaar, waar kan ik het vinden?
5. Professionalisering en ondersteuning van medewerkers met als ambitie daarbij een onderzoekende houding van naar ICT, goede (didactische) kennis en de pedagogisch-didactische vaardigheden om ICT dagelijks in leren en lesgeven toe te kunnen passen. Enkele ICT-competenties worden ontwikkeld en opgenomen in het huidige functie- en competentieprofiel.
6. Voor digitale geletterdheid (mediawijsheid, communicatie met ICT en ICT-basisvaardigheden), wordt in onze school een leerlijn ontwikkeld (inclusief een basisniveau).
7. Ten aanzien van mediawijsheid is ons uitgangspunt een gedeelde verantwoording tussen ouders/verzorgers en de school. Bijvoorbeeld over de mate van schermtijd, veilig ICT-gebruik en digitaal pesten.  
   We ontwikkelen in dialoog en afstemming met oudervertegenwoordigers hiervoor een helder kader.
8. Duidelijke beleids- en handelingskaders voor de aanschaf en bekostiging van specialistische -technologische- aanpassingen en hulpmiddelen voor leerlingen.
9. Verder ontwikkelen, afstemmen en versterken van het LOVS Parnassys.
10. Ontwikkelen en versterken van digitale communicatie met ouders/verzorger (inzet van Office365-Teams, Parro en het ouderportaal van Parnassys).
11. We zetten in op de effectieve en efficiënte digitale samenwerking binnen de school. Met name het inrichten van een efficiënte en eenduidige online werkomgeving. Gebaseerd op Office365 en de geselecteerde online leer-/werkomgeving ICT-leverancier), inclusief een locatie onafhankelijk en een heldere documentstructuur.
12. Een belangrijk speerpunt voor 2021 is de herijking van de ICT-infrastructuur inclusief ICT-ondersteuning en vervanging van de huidige werkstations .
13. We bouwen verder aan een heldere taak- en rolverdeling ten aanzien van ICT.

WAT DOEN WE HIERMEE?

Zie schema Jaarplan

De uitwerking van de bovenstaande thema’s komt terug in diverse plannen. Waarbij we gebruik maken van de systematiek zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Toelichting op de tabel.

We gebruiken de volgende kolommen:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Ambitie** | **I** | **O** | **IM** | **B** |  | **Actiepunten/ activiteiten**  **zie jaar- projectplannen** |

*Tabel: 7*

1. De **onderwerpen** worden verdeeld over zes gebieden: kwaliteitszorg, leerstofaanbod, leertijd, leerlingzorg, personeel en overige.

2. Na benoeming van de onderwerpen worden in kolom twee de **doelen** beschreven.

3. In de smalle kolommen wordt aangegeven in welke fase het onderwerp zich bevindt. We hanteren de volgende cyclus:

* **I**nformatiefase: start van de fase waarin het onderwerp wordt bestudeerd, voorbereid onderzocht, literatuur wordt verzameld en besproken.
* **O**pstartfase: het ontwikkelde onderwerp wordt volgens afspraak opgestart/ingevoerd.
* **Im**plementatiefase: fase waarin het onderwerp verder in de praktijk wordt gebracht, handelend en eenduidig wordt ingevoerd, een plaats krijgt in ieders systeem.
* **B**orgingsfase: tijdstip waarop de eerste ronde van de cyclus is afgerond en geborgd, onderdeel van ieders handelen.

4. **Co & Bew** staat voor **co**ördinatie en **bew**aking, degene die bewaakt en controleert dat de activiteiten ook worden uitgevoerd en gecoördineerd.

5. De laatste kolom gebruiken we om de actiepunten/activiteiten te beschrijven.

**Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR)**

* meerjarenplan, jaarplan
* jaarverslag (evaluatie meerjarenplan, onderwijsleerproces, e.d.)
* uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken
* kwaliteitszorg: kwaliteitskaarten (incl. nulmeting)
* RI&E/ Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
* zorgplan, trendanalyses (leerlingenzorg)
* schoolondersteuningsprofiel SO en VSO
* scholingsplan (schoolspecifiek)

**Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (MR)**

* strategisch beleidsplan
* competentiecyclus
* scholingsplan (bestuur)
* veiligheidsplan
* procedure schorsen en verwijderen