

SCHOOLPLAN 2019-2023

HET WERK! – BAP

SPECIAAL VOORBEREIDEND & GEPERSONALISIEERD BEROEPSONDERWIJS

Titel	Schoolplan 2019 - 2023
Auteur	Moll/Austmann
Datum vaststelling	
Datum instemming/advies MR	
Vervaldatum/datum evaluatie	(data pdca/beleidsagenda)
Status	Operationeel
Onderliggende werkwijzen	Diversen
Flankerend beleid	Jaarplan, Ondersteuningsprofiel, Werkverdelingsplan
Schoolgegevens	De Spinaker Heerhugowaard Het WERK! (brin 18zj-03) Het Bureau Arbeidsparticipatie (brin 18zj-06) p.a. Dudokweg 86 1704 BX Heerhugowaard

Datum vaststelling:

INLEIDING

VOORWOORD

Dit schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur en beschrijft de kwaliteit van onze school: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde ambities. Het plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen.

Op basis van de huidige stand van zaken van het onderwijs, de omgevingsfactoren, de evaluatie van het voorgaande schoolplan, informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen en de verzamelde gegevens (jaarverslagen, inspectierapporten, inspectierapportage, tevredenheidsmetingen etc.) zijn de ambities voor de komende vier jaar opgesteld. Aan het einde van ieder schooljaar worden de ambities uitgewerkt in een jaarplan. Dit jaarplan geeft richting aan de uit te voeren plannen. In het jaarverslag wordt geëvalueerd of de te verwachte ontwikkeling en doelen zijn gerealiseerd. Op die wijze wordt vormgegeven aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Dit schoolplan geeft aan bestuur, samenwerkingspartners, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe dat in de praktijk wordt vormgegeven.

UITGANGSPUNTEN VAN HET BESTUUR

INLEIDING

De strategische koers van Ronduit start met onze missie en de daarbij behorende kernwaarden. Vanuit deze missie en kernwaarden geven we richting aan de drie pijlers van het strategisch beleid. Daar waar wij gezamenlijk voor de leerlingen en jongeren, ons personeel en in samenwerking met onze omgeving voor gaan, is gevat in drie doelgerichte omschrijvingen. Aan zowel de missie en de doelgerichte omschrijvingen zijn bestuursbrede ambities voor de komende vier jaar gekoppeld. Deze ambities geven de focus van de aankomende jaren weer en worden ieder jaar geconcretiseerd in het jaarplan van Ronduit.



Deze pijlers en ambities zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen. Hierbij is ruimte om als school een eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. De Ronduitscholen vullen de kernwaarden op een eigen wijze in. Elke school profileert zich. Het gekozen profiel hangt samen met de ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen van de school, de opvattingen van de ouders, de eisen van de samenleving en de mogelijkheden van de professionals. Een schoolprofiel doet ertoe. Het biedt een specifieke groep van leerlingen optimale ontwikkelingskansen. Het profiel vergroot de herkenbaarheid van de school. Ouders weten wat ze kunnen verwachten en zijn in staat om de beste school voor hun kinderen te kiezen.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 van Ronduit.

DE MISSIE/VISIE VAN RONDUIT

We staan voor een veilig fundament voor een leven lang leren (voor leerlingen en professionals).

We doen dit ondernemend, met eigenaarschap en gericht op ontwikkeling en doel.

Voor de leerlingen van Ronduit met inzet van onze professionals in samenwerking met partners en omgeving.

ONDERNEMEND

Het bevorderen van een ondernemende houding draagt bij tot een actieve en kritische leefstijl, tot plezier in eigen kunnen en het ontwikkelen van talenten en kwaliteiten.

Ondernemend gedrag van leerlingen bevorderen we door hen in concrete en levensechte situaties te plaatsen en aan te sluiten bij de behoefte van jonge mensen om de wereld te verkennen en er deel van uit te maken. Ons onderwijs is uitdagend en interessant, zodat de (leer)motivatie wordt versterkt en de school een onvergetelijke leef- en werkplek is. De leerlingen kunnen de leerstof inzetten in activiteiten die voor hen van betekenis zijn.

EIGENAARSCHAP

Welbevinden en betrokkenheid zijn voor ons de basis van goed onderwijs. Onderwijs dat betekenis heeft, zorgt voor hogere betrokkenheid en motivatie en is een voedingsbodem voor eigenaarschap. Iemand die eigenaarschap toont, of dit nu een personeelslid of een leerling is, neemt actief verantwoordelijkheid om kansen ten volle te benutten en/of problemen op te lossen. Dat is essentieel in onze kennissamenleving.

Eigenaarschap bij leerlingen vraagt in de school om een voortdurende reflectie met de leerling. Wat hebben we gedaan? Was het van goede kwaliteit? Zou het beter kunnen? Wat zijn de consequenties van ons handelen? Zullen we het een tweede keer op dezelfde wijze doen? Welke tips zouden we graag aan anderen willen geven?

Op onze scholen maken de leerlingen zich de leerstof eigen door zelf een rol te vervullen in de vergaring en de verwerking ervan. Onze scholen zijn daarom een rijke leeromgeving waar leerlingen eigenaar (leren te) zijn van hun ontwikkeling en waar normen en waarden als vanzelfsprekend worden geleerd en voorgeleefd.

GERICHT OP ONTWIKKELING EN DOEL

Ondernemingszin en eigenaarschap zijn de ingrediënten voor een maximaal leerrendement. Op onze scholen kunnen de leerlingen het niveau bereiken dat bij hen past. Het gaat bij elke leerling om het verleggen van grenzen, om vol te houden een gewenst doel te bereiken, om discipline en om vertrouwen in eigen kunnen.

Op onze scholen zijn leerlingen trots op wat ze kunnen en laten dat graag aan anderen zien. Het maximaal bereikbare zal bij elke leerling anders worden geformuleerd. We stimuleren leerlingen het maximale uit zichzelf te halen en de lat voor zichzelf hoog te leggen.

Het streven naar een hoog leerrendement, op welk gebied dan ook, is de sleutel tot talentontwikkeling.

ONZE PIJLERS (WAAR WE VOOR GAAN)

KINDEREN EN JONGEREN VAN NU: LEREN VOOR DE TOEKOMST

Welbevinden en betrokkenheid zijn voor ons de basis van goed onderwijs. Onze leerlingen zijn optimaal betrokken bij hun leerproces, want dan is het leereffect het grootst. Op onze scholen ontwikkelen leerlingen hun talenten. Ze ontdekken wat ze kunnen, leuk vinden en waarvan ze energie krijgen. Iedere leerling krijgt passend en uitdagend onderwijs gericht op kansen en mogelijkheden aansluitend bij zijn/haar beleving en (onderwijs)behoeften.





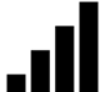

EXPERTS IN HET ONDERWIJS: PASSIE, AMBITIE EN INSPIRATIE

Binnen Ronduit werken en werven we passievolle professionals die impact willen hebben op het leren van kinderen en jongeren. Onze professionals zijn gemotiveerd en hebben vertrouwen in hun eigen kunnen. Ze zijn gericht op (talent)ontwikkeling, welbevinden en betrokkenheid. Ze werken in een professionele leergemeenschap waar leren van en met elkaar centraal staat. Een prettige, inspirerende werkomgeving waarin ze individuele aandacht, ondersteuning en waardering krijgen en worden gestimuleerd in hun professionele groei.

MAATSCHAPPELIJK RELEVANT: SAMEN ONDERNEMEN

Op onze scholen oefenen leerlingen in veiligheid wat ze later nodig hebben in de samenleving. Samen met de ouders werken we aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Specifieke expertise vullen we aan met partners die onze maatschappelijke opdracht delen. We stimuleren leerlingen om zelfredzaam te zijn. Ze leren toekomstgericht en bewust te denken en handelen ten aanzien van onze omgeving, natuur en milieu. Bij Ronduit zetten we in op duurzaamheid.

ONZE BESTUURSBREDE AMBITIES

AMBITIES:	
	Alle scholen zijn gekwalificeerd als 'sociaal veilige school'.
	Ronduit en haar scholen hebben het 'fundament' op orde.
	Ronduit heeft een breed en bekend onderwijsaanbod gericht op een optimale (talent) ontwikkeling van leerlingen.
	Personeelsleden van Ronduit ervaren in hun werk een grote mate van betrokkenheid en welbevinden en grijpen kansen om te groeien als professional, gericht op hun kwaliteiten en ambities.
	De scholen als collectief bieden in samenwerking met partners een dekkend netwerk in de regio ten behoeve van een betekenisvolle en maatgerichte doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen en jongeren. Ouders zijn hier ook bij betrokken.
	Ronduit kiest voor duurzame oplossingen.

Deze ambities zijn verder uitgewerkt in het strategisch beleidsplan van Ronduit 2019-2023.

HET WERK! - BAP

KORTE BIOGRAFIE

De Spinaker Heerhugowaard is een school voor voortgezet speciaal onderwijs voor kinderen met ernstige problemen in het gedrag, met ontwikkelingsproblemen en/of psychiatrische problemen. De Spinaker Heerhugowaard bestond tot januari 2020 uit drie vestigingen:

- Het WERK! *speciaal (voorbereidend) beroepsonderwijs*
- Bureau arbeidsparticipatie, *gepersonaliseerd onderwijs*
- Transferium, *jeugdzorg onderwijs*

In schooljaar 2018-2019 is gestart met de voorbereiding van de fusie tussen de vestigingen Het WERK! en Bureau arbeidsparticipatie. Bovendien is vanaf december 2019 is gestart met de loskoppeling van de vestiging Transferium, die op haar beurt onderdeel zal worden van de afdeling Onderwijs⁺ (onderwijs in geslotenheid)

Dit schoolplan is geschreven vanuit de nieuwe onderwijskundige eenheid (OKE) van de vestiging Het WERK! – BAP zoals die per januari 2020 geëffectueerd zal zijn.

De vestigingsdirecteur en teamleiders vormen samen het managementteam van Het WERK! – BAP.

TYPERING DOELGROEP

Alle leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs kunnen (tijdelijk) niet deelnemen aan regulier onderwijs. De leerling wordt gekenmerkt door (meervoudige) leer- gedrags- en/of ontwikkelingsproblemen. Leerlingen hebben regelmatig negatieve ervaringen opgedaan in het onderwijs. Het zelfbeeld en vertrouwen kunnen beschadigd zijn waardoor zingeving, motivatie en het geloof in de eigen mogelijkheden worden belemmerd. Het IQ, en daarmee het cognitieve leerpotentieel, is meestal gelijk aan dat van de reguliere vo-leerling.

Naast de algemene kenmerken van leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs, onderscheiden de leerlingen van De Spinaker Heerhugowaard zich door de extra zware ondersteuningsbehoeften; de kenmerken manifesteren zich soms heviger (escalatie van problematiek) Gemiddeld is 62% van de leerlingen bekend met (jeugd)hulp, (jeugd)zorg en/of justitie. Dit uit zich o.a. in:

- extra beperkte schoolse vaardigheden.
- uitval uit speciaal onderwijs/gemeentelijke voorziening; dreigend of (langdurig) thuiszitten.
- weerstand tegen 'schoolse setting' en 'schoolse cultuur'.
- (sterk) verminderde sociale vaardigheden.

Onze school richt zich op leerlingen vanaf vo-bovenbouw (14 jr.) met beperkte tot zeer beperkte schoolse vaardigheden. De meeste leerlingen kunnen (tot op zekere hoogte) deelnemen in groepsactiviteiten. Voor sommige leerlingen is dit (tijdelijk) niet passend. Ontwikkeling en gedrag verlopen soms grilliger en ondersteuning in de primaire steungroep is regelmatig nodig. Het aangaan van werkrelaties verloopt moeizaam en kan het best worden aangeboden in een leer-werksetting tussen volwassenen.

ONZE MISSIE

“Het beste onderwijs voor deze jongere, op deze school, in deze omgeving.”

ONZE VISIE

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

ONZE DRIVE; WAT WIJ WILLEN

Alle medewerkers van de school zijn zich er steeds van bewust dat een goed, positief leerklimaat essentieel is voor het slagen van ons onderwijs. We richten ons daarom op kansen voor onze leerlingen en voor onszelf. We willen werken vanuit de gedachte dat onderwijs en arbeid essentieel zijn bij een adequate ontwikkeling op alle leefgebieden. We willen onze leerlingen toerusten op het verwerven van een passende plek in de maatschappij. Deze overtuiging bepaalt de manier waarop we ons onderwijs inrichten en aanbieden. We laten onze leerlingen reflecteren op hun eigen gedrag en maatschappijbeeld. We geloven dat we moeten aansluiten bij adequate keuzes met positieve bekrachtiging. Onze basisgedachte is dat onze leerlingen gesteund moeten worden bij de inrichting van een eigen bestaan en ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Om dat te kunnen moeten onze leerlingen weten wat ze willen, zichzelf kunnen ontdekken en op basis van eigen overtuigingen keuzes leren maken. We gaan ervan uit dat onze leerlingen allemaal een eigen motivatie hebben om succesvol te zijn. Daarom willen we samen met onze leerlingen en ouders op zoek gaan naar deze motivatie. Ouders en leerlingen zien we als regievoerder in dit proces. We willen met onze expertise bij deze ‘eigen regie’ aansluiten en het geloof in de eigen mogelijkheden stimuleren.

We willen op onze scholen een positieve onderwijservaring bieden. We vinden dat plaatsing in het voortgezet speciaal onderwijs niet mag leiden tot uitsluiting. We verwachten daarom van onszelf en van onze partners dat we net dat beetje extra zullen doen, dat we werkelijk geïnteresseerd en betrokken zijn. We willen inzichtelijk en navolgbaar zijn, resultaten behalen en ertoe doen in de ogen van onze leerlingen, ouders, partners en opdrachtgevers.

We willen leren van al onze ervaringen. We laten niet los voordat we alle mogelijkheden hebben benut en zekerheid hebben over een passend vervolg voor onze leerling en zelf voldoening kunnen hebben van ons werk.

ONZE VISIE; HOE WE HET DOEN

“Wij staan voor een school waar leerlingen, ouders en medewerkers gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de realisatie van het ontwikkelingsperspectief van de leerling, gericht op een zo zelfstandig en kansrijk mogelijke deelname aan de samenleving”.

- ✓ De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en het stellen van haalbare doelen om zijn/haar toekomstperspectief te realiseren.
- ✓ De ouders nemen verantwoordelijkheid daar waar zij in hun opvoedkundige rol kunnen en moeten bijdragen in de deelname aan onderwijs en een gezonde leefstijl van hun kind. Ouders staan open voor begeleiding vanuit school en vragen hulp en steun indien nodig.
- ✓ De Spinaker Heerhugowaard neemt verantwoordelijkheid voor een goed passend onderwijsaanbod en professionele ondersteuning. De school waarborgt een gezonde, kwalitatieve organisatie en zorgt voor regionale samenwerking en maatschappelijke relevantie. We organiseren ons onderwijs bij voorkeur buiten de school, in bedrijven, overheid, maatschappelijke organisaties en regulier onderwijs.

TERUG- EN VOORUITBLIK

De locatie Het WERK! heeft haar wortels in onderwijs verbonden aan semi-residentiele hulpverlening. Aansluitend bij de ontwikkeling rond Passend Onderwijs, de jeugdwet en wet WMO heeft het onderwijs zich vernieuwd. Doel van de school was om leerlingen met een extra zware ondersteuningsbehoefte op te leiden voor de arbeidsmarkt en/of

doorstroom naar het beroepsonderwijs. Dit doel behaalt de school doormiddel van een systeemgericht onderwijsconcept, waarbij de school, de leerling, ouders en maatschappelijke partners samenwerken aan de sociaalemotionele zelfredzaamheid van onze leerlingen.

De locatie Bureau arbeidsparticipatie (Bap) heeft haar wortels in gepersonaliseerd, individueel onderwijs. Ook het Bap richtte zich op leerlingen met een extra zware ondersteuningsbehoefte en leidde primair op voor de arbeidsmarkt. In het onderwijsconcept werden de kerndoelen vso voor taal, rekenen en burgerschap aangevuld met stage.

De sterke en elkaar aanvullende aspecten uit beide onderwijsconcepten worden nu samengevoegd in een specialistisch onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor leerlingen met een extra zware ondersteuningsbehoefte. De successen van beide scholen laten zien dat onze leerlingen baadt hebben bij ons aanbod en daardoor opnieuw de aansluiting vinden met de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs.

De school is in 2018-2019 gestart met de ontwikkeling van onderwijs-zorgarrangementen en speciaal Beroepsonderwijs (Entree⁺). Het onderwijs- en ondersteuningsconcept wordt uitgebreid beschreven in het ondersteuningsprofiel.

ONZE AMBITIES

Onze ambities komen primair voort uit de analyses van onze resultaten en de doelgroep. De ambities worden aangevuld in afstemming met het strategisch beleid van Ronduit en de Ontwikkelagenda Passend Onderwijs van het Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland. Onze ambities worden tevens beschreven in onze informatiegids en het ondersteuningsprofiel. In het jaarplan zijn de ambities uitgewerkt in acties, planning en beoogde resultaten. In dit schoolplan worden de ambities weergegeven onder de paragrafen 'eigen aspecten van kwaliteit'.

ONDERWIJSKUNDIGE VORMGEVING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school wordt vormgegeven. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs rekening houdend met de missie van de school en hetgeen in de komende schoolplanperiode gerealiseerd wordt gezien de visie. Beide zijn beschreven in het vorige hoofdstuk.

ONDERWIJSAANBOD

Binnen de kaders van de wet maken de docenten keuzes in het aanbod, waardoor zij dit afstemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie. Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming. De school heeft bovendien een aanbod voor taal en rekenen dat is afgestemd op de referentieniveaus en dat past bij het niveau van alle leerlingen. De leraren verbreden of verdiepen het aanbod afhankelijk van de kenmerken van de leerlingenpopulatie. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. De docenten verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen en geven de leerlingen voldoende tijd om zich het aanbod eigen te maken.

Afhankelijk van het uitstroomprofiel en de doelgroep zijn er verschillende uitwerkingen. Deze verschillen voor wat betreft het niveau en de context waarin het kerndoel gestalte krijgt. De mate van zelfstandigheid en planmatigheid die bij elk kerndoel nagestreefd kan worden en het type en de hoeveelheid ondersteuning die nodig is, variëren per uitstroomprofiel, maar ook per leerling. Bij de concretisering van een kerndoel in leeractiviteiten is sprake van maatwerk. Indien een leerling het maximum haalbare bij een kerndoel heeft bereikt, zal de aandacht uitgaan naar uitbreiding op andere (compenserende) gebieden. Een kort overzicht van (de inrichting) van ons onderwijs wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Typering	Speciaal (voorbereidend) beroepsonderwijs & arbeidstoeleiding
Doelstelling	Gericht op het verwerven van een duurzame arbeidsplaats en/of instroom op het mbo
Uitstroomprofiel	Arbeidsmarktgericht & Vervolgonderwijs (mbo)
Kerdoelen	Alle kerndoelen van het arbeidsmarktgerichte profiel en alle leergebied overstijgende kerndoelen. De kerndoelen taal & rekenen worden passend bij het cognitief leervermogen aangeboden. Leergebied overstijgende doelen zijn geïntegreerd in het leer- en lesstofaanbod, de beroepspraktijkvorming of worden op projectbasis aangeboden. Het aanbod volgt de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften als beschreven in het ontwikkelingsperspectiefplan van de leerling.
Onderwijsaanbod	Op basis van de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften is het onderwijs klassikaal of in kleine leergroepen of individueel. Het aanbod vervolgonderwijs is gemodelleerd naar de mbo-bbl in de vorm van Entree ⁺ . Alle leerlingen hebben een aanbod van 30 uur per week. Afhankelijk van uitstroomprofiel en leeftijd verschilt de verhouding schoolse vakken en stage/bpv.
Inrichting	De school organiseert het praktisch onderwijs bij voorkeur buiten de school en samen met partners. Leerlingen leren daardoor al tijdens hun onderwijs maatschappelijk te participeren. Als gevolg van deze samenwerking realiseert de school een soepele transitie naar de vervolgplek. Uitwisseling van expertise tussen school en partners versterkt het onderwijs en vergroot de successen. De onderwijstrajecten kunnen gepersonaliseerd worden aangeboden passend bij de zeer specifieke ondersteuningsbehoeften van de leerling. Onderwijs en begeleiding wordt door maximaal twee professionals geboden.

OVERZICHT AANBOD IN KERNDOELEN/VAKKEN, TOETSING & PLANNING

Kerdoelen/vakken profiel arbeidsmarktgericht			
Kerdoel/vak	Methode	Toetsing	Planning
Nederlandse taal en communicatie	Starttaal 2F Via Vervolg 1F	TOA (JII-Platform)	Januari & mei/juni
Rekenen/ wiskunde	Startrekenen 1F – 3F	TOA (JII-Platform)	Januari & mei/juni
Engelse taal	Starters van 0 naar A1 Engels Vooraf MBO-Breed Good Practice workbook	TOA (JII-Platform)	Januari & mei/juni
Mens en Maatschappij	Kies 2	TOA (JII-Platform)	Januari & mei/juni
Mens, Natuur en Techniek	Strux Werkportfolio Techno-Venturi		Januari & mei/juni
Sport & bewegen	Eigen curriculum		Januari & mei/juni
Culturele vorming & kunstzinnige expressie	Eigen curriculum	Resultaatreflectie	Januari & mei/juni
Kerdoelen/vakken Entree*			
kerntaak 1: alg kerntaak alle profielen	Kerntaak 1 edu-actueel	Avv Methodetoets	
Kerntaken 2 t/m 11 profielverdieping	Competentiepaspoort Strux	Avv Methodetoets	
Keuzedeel ondernemend gedrag	Werkportfolio	Portfolio Examengesprek	
Bpv	Competentiepaspoort Reflectiegesprekken	Avv Proeve Verklaring bpv	Mei/juni
Kerdoelen/vakken voorbereiding op arbeid			
Vorbereiding op arbeid	Het kerndoel/vak voorbereiding op arbeid is uitgewerkt in competenties en zichtbare gedragskenmerken. Deze zijn opgenomen in het stageplan van de leerling en worden tussen elke vakantieperiode en aan het eind van het schooljaar beoordeeld door de praktijkbegeleider.		
Kerdoelen/vakken leergebied overstijgend			
Leren leren	De leergebied overstijgende kerndoelen/vakken richten zich op een brede ontwikkeling op de gebieden leren, werken, burgerschap wonen en vrije tijd. Alle leergebied overstijgende kerndoelen/vakken zijn uitgewerkt in competenties en zichtbare gedragskenmerken. Hieraan zijn doelen verbonden die zowel in de les- als stage/bpv wordt getraind en beoordeeld. Meten en beoordelen vindt tussen elke vakantieperiode en aan het eind van het schooljaar plaats via SCOLL, proeve van bekwaamheid en in evaluatie- en reflectiegesprekken. Bij de uitwerking is voorgebouwd op het landelijk doelgroepenmodel VSO (Lecso).		
Leren taken uitvoeren			
Leren functioneren in sociale situaties			
Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief			

REFERENTIENIVEAUS EN DE DOORLOPENDE LEERLIJN

Voor Nederlandse taal en rekenen hanteren wij ook de referentieniveaus. Om leerlingen te begeleiden en te ondersteunen richting de referentieniveaus, hanteren wij de tussendoelen en de daaraan gekoppelde leerlijnen. Op deze manier is er binnen de school sprake van een doorlopende leerlijn voor taal en rekenen. Tussentijdse ontwikkeling van kinderen richting het fundamentele- en streefniveau van taal en rekenen volgen we via de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Het onderwijs wordt op basis van deze toetsen afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

EIGEN ASPECTEN VAN KWALITEIT

In deze schoolplanperiode hebben wij ten aanzien van het onderwijsaanbod de volgende ambities:

Ambities	Beschrijving	Partners
Entree+ (Speciaal Beroepsonderwijs)	Entree binnen de brede onderwijs- en ondersteuningsmogelijkheden van voortgezet speciaal onderwijs en Entree samen. Trajecten organiseren dáár waar de leerling tot leren komt, passend bij de leer- en ondersteuningsbehoeften. Dit kan zijn binnen Entree en/of binnen voortgezet speciaal onderwijs en/of binnen praktijkleren. Door de in-, door- en uitstroom én de leerplek flexibel en gepersonaliseerd aan te bieden wordt de participatie in onderwijs naar verwachting vergroot en geeft de leerroute meer kansen op doorstroom naar hogere onderwijsniveaus en duurzame uitstroom naar arbeid.	SWV, Horizon College
Praktijkleren Loods 2.0	De pilot beoogt een goede bestending van jongeren uit jeugdhulp en voortgezet speciaal onderwijs in Espeq opleidingsbedrijven en transitie naar duurzame loonvormende arbeid. De samenwerkingspartners verwachten hun doel te kunnen behalen door het realiseren van een doorlopend onderwijs- en ondersteuningsaanbod naar de bouwbranche waarbij wordt aangesloten bij de leer- en ondersteuningsbehoefte van leerlingen en het leren zo veel mogelijk buiten een schoolse setting wordt georganiseerd. De Loods biedt schakel- en opleidingstrajecten voor hout-timmeren & bouw, metselen en schilderen.	VSV, Espeq, Parlan
Praktijkleren ZorgTalent	De komende jaren is er veel vraag naar medewerkers in de zorg. Specifiek voor leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs zullen we maatwerkopleidingen organiseren waarbij wordt uitgegaan van de ontwikkeling van de kwaliteiten van de leerling in de beroepspraktijk. Op deze manier willen we dat ook de leerling via beroepsopleiding op maat zich kan ontwikkelen tot een ZorgTalent. Praktijkleren sluit aan bij de arbeidstoeleiding naar de zorg als ontwikkeld door het ECA/JOT.	ECA, SWV
Praktijkleren GroenStart	GroenStart is een arbeidsmarktproject onder de vlag van GreenPort NHN en is een samenwerking tussen De Noorderhoeve, AB Vakwerk, Herenbos Personeelsdienst, het Clusius College, het Horizon College en de 18 gemeenten van NHN. De Spinaker en GroenStart willen GroenStart beter toegankelijk maken voor doorlopende leerroutes vanuit het voortgezet speciaal onderwijs. Hiertoe is een eerste pilotbeschrijving gemaakt en zal nog in 2018-2019 de introductie plaatsvinden aan professionals van GroenStart en De Spinaker. In 2018-2019 realiseren we diverse oriëntatie dagen en schakeltrajecten.	GroenStart, Clusius College
Duale trajecten	De Spinaker Heerhugowaard wordt in toenemende mate gevraagd een onderwijsaanbod te bieden/ te continueren terwijl zorg voorliggend is. Het gaat dan vaak om het leren participeren in onderwijs en stage. Tijdens het leren overschrijdt het gedrag met regelmaat de grenzen van het leerklimaat en de leerplek. Voor deze leerlingen werkt de Spinaker Heerhugowaard in toenemende mate samen met diverse aanbieders op het snijvlak dagbesteding, onderwijs en zorg. De Spinaker wil dit aanbod zo ontwikkelen dat het kwalitatief en kwantitatief kan vallen onder de zorgplicht van de school. Hiervoor moet i.s.m. leerplicht, gemeente en SWV gekeken worden naar wettelijke kaders, bekostiging en onderwijsinhoud. De Spinaker ontwikkelt duale trajecten samen met De Spinaker Alkmaar en het SWV-NK.	SWV, Spinaker Alkmaar, diverse partijen voor onderwijs-jeugdhulp

HET PEDAGOGISCH KLIMAAT

In 2017-2018 hebben Bureau arbeidsparticipatie en Het WERK! samen onderzocht vanuit welke waarden en kernwoorden zij werken. Dit heeft geresulteerd in de volgende vier waarden:

Professionaliteit

“Professionals werken vanuit hun eigen autonomie en kennis. Professionals werken constructief samen, bevorderen de deskundigheid van zichzelf en anderen, denken mee over ontwikkelingen en innovaties en zijn competent. Professionals zijn reflectief, kunnen feedback geven en ontvangen en communiceren duidelijk. Professionals zijn taak- en resultaatgericht, hebben een positieve grondhouding en kunnen humor passend inzetten. Professionals acteren berekend, zijn verantwoordelijk en aanspreekbaar op hun eigen handelen”.

Betrokkenheid

“Betrokkenheid verbindt collega's, leerlingen en ouders. Betrokkenheid binnen alle lagen van de organisatie draagt bij aan een open houding, interesse en enthousiasme. Betrokkenheid is zeggen wat je doet en doen wat je zegt, oprecht zijn en elkaar steunen”.

Vertrouwen

“Vertrouwen in elkaar vraagt om empathie, respect en openheid om vanuit verschillende visies te kunnen werken aan eenduidigheid. Vertrouwen vraagt om de durf te delen, echt te luisteren en te praten; om tijd te nemen voor elkaar”.

Samenwerken

“Samenwerken is gebruik maken van elkaars kwaliteiten en krachten. Een open mindset gericht op samenwerken vraagt om respect, aandacht, geduld, empathie, gelijkheid, acceptatie en de wil om elkaar te leren kennen. Door samenwerking kunnen mensen elkaar inspireren en steunen. Samenwerken vraagt tijd en ruimte, focus, het stellen van grenzen en kaders en het uitspreken van verwachtingen. De kernwoorden professionaliteit, betrokkenheid en vertrouwen zijn voorwaardelijk aan goede samenwerking”.

DE VEILIGHEID OP SCHOOL

Onze personeelsleden en leerlingen hebben een meer dan gemiddelde kans om dader of slachtoffer te worden van pesten. Voorkomen van onveiligheid is daarom belangrijk. Ons veiligheidsbeleid is beschreven in het veiligheidsplan. Veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om escalatie te voorkomen. We streven naar een leef- en leerklimaat waarin onze leerlingen en ons personeel zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Een positieve sociale binding met onze school vormt een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk leerklimaat voor onze leerlingen en werkklimaat voor ons personeel.

Onderdeel van ons veiligheidsbeleid is het meten van zowel de subjectieve beleving van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers als de objectieve veiligheid in de vorm van de incidentenregistratie in het leerlingvolgsysteem en de bespreking van de incidenten. De veiligheidsbeleving wordt middels meetinstrumenten in kaart gebracht en omgezet in een geprioriteerde aanpak opgenomen in een PDCA-cyclus. Onze school gebruikt objectieve meetinstrumenten om een actueel en representatief beeld van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en medewerkers te krijgen. Deze meetinstrumenten zijn gestandaardiseerd en voldoen aan de wettelijke eisen.

EIGEN ASPECTEN VAN KWALITEIT

In deze schoolplanperiode hebben wij ten aanzien van de veiligheid op school de volgende ambities:

De (sociale) veiligheid is nauw verbonden met het pedagogisch klimaat en de basisondersteuning van de school. Basisondersteuning vindt plaats vanuit de schoolstructuur en de professionals; de grondhouding van waaruit zij werken

en hun specifieke expertise realiseert een fundament van brede ondersteuning in de dagelijkse praktijk. De basisondersteuning wordt uitgebreid beschreven in het ondersteuningsprofiel. In de tabel hieronder wordt de ondersteuning beschreven die door externe partijen aan de school wordt toegevoegd waardoor ons veiligheidsbeleid wordt versterkt.

Jeugd- & gezins-coach (J&G-coach)	De J&G-coach ondersteunt onderwijsprofessionals, leerlingen en ouders bij het verhelderen van een hulpvraag, toeleiding naar hulp en/of het voeren van complexe begeleidingsgesprekken.	Gemeente
Mediacoach	De mediacoach ondersteunt docenten, leerlingen en ouders bij het leeftijdsadequaat en veilig gebruiken van (sociale) media. De coach biedt een basisprogramma aan alle docenten en leerlingen en kan daarnaast worden ingezet op basis van specifieke hulpvragen als cyberpesten, sexting en dergelijke.	Bibliotheek Heerhugowaard
GGD-arts	De GGD-arts participeert op verzoek in de commissie van begeleiding. De arts biedt ondersteuning aan de commissie van begeleiding, docenten, leerlingen en ouders. Het betreft specifieke vragen rond gezondheid en ontwikkeling.	GGD
Zorg advies team	De school is vast lid van het adviesteam "veilig thuis". De school kan daarmee casuïstiek inbrengen en advies krijgen bij complexe signalen binnen school, de omgeving en de regio. Het WERK! heeft bovendien een zorg-adviesteam dat vier maal per jaar adviseert op zorgsignalen.	Diverse partijen
Politie	De school heeft twee vaste contactpersonen bij de politie Heerhugowaard. Door de nauwe contacten kan de school steunen op snelle acties vanuit de politie indien gewenst. Daarnaast biedt politie desgewenst surveillance en ondersteuning bij incidentafhandeling.	Politie Heerhugowaard
Leerplicht	De school onderhoudt nauwe contacten met de leerplichtambtenaren. De school heeft haar verzuimbeleid samen met de leerplicht opgesteld. Het beleid zet in op preventie van verzuim en strakke handhaving bij verzuim.	Leerplicht regio

ONDERWIJSTIJD

De school plant in haar vakantie- en urenplanning 1012 uur aan minimale onderwijstijd. Als uitgangspunt volgen alle leerlingen echter 30 uur per week onderwijs in een combinatie van schoolse vakken en stage/beroepspraktijkvorming. De totale lestijd is daarmee 1200 uur per jaar. Dit betekent dat leerlingen tot 200 uur aan compensatieruimte hebben. In de praktijk hebben veel van onze leerlingen een periode waarin er geen, of minder stage/bpv kan worden gevolgd. De leerlingen in Entree sluiten het schooljaar eerder af.

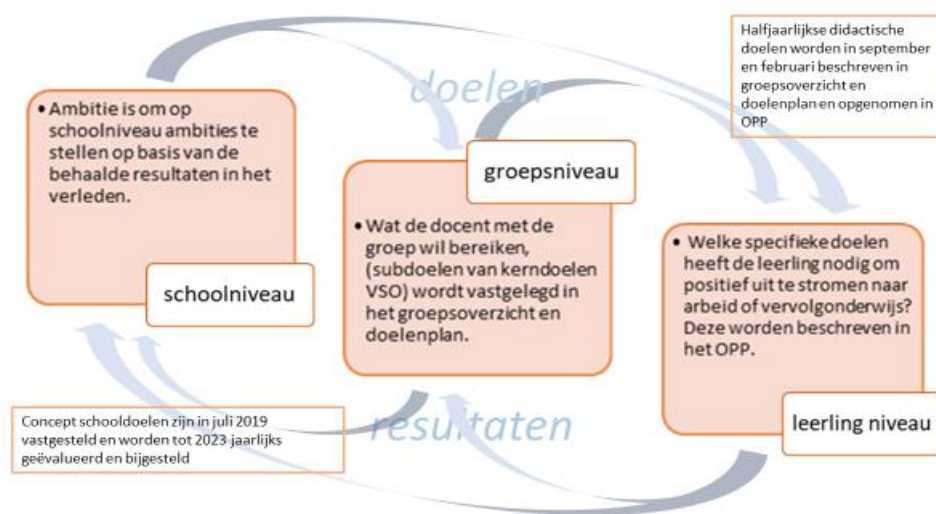
Een belangrijk deel van de onderwijstijd ingeruimd voor stage of beroepspraktijkvorming (bpv). De stage/bpv-eisen verschillen per uitstroomprofiel en leeftijd:

- leerlingen die klassikaal/groepsgewijs onderwijs kunnen volgen gaan twee dagen per week naar school (10upw) en besteden aanvullend 2 ½ werkdag (20upw) aan stage/bpv.
- leerlingen die individueel onderwijs of maatwerktrajecten volgen wordt de verdeling onderwijs en stage/bpv als volgt benaderd:
 - vervolgonderwijs < 15 jaar: 10 uur school en 20 uur stage/bpv

- o vervolgonderwijs > 16 jaar: 8 uur school en 22 uur stage/bpv
- o arbeidstoeleiding < 15 jaar: 8 uur school en 22 uur stage/bpv
- o arbeidstoeleiding > 16 jaar: 6 uur school en 24 uur stage/bpv

ZICHT OP ONTWIKKELING EN BEGELEIDING

Op onze school maken we gebruik van een leerling- en onderwijsvolgsysteem waaruit de vorderingen in de kennis en vaardigheden blijken op het niveau van de leerling, de groep en de school. Het leerling- en onderwijsvolgsysteem bevat toetsen en observatie instrumenten die kennis, vaardigheden en ontwikkeling van de leerling meten. Het stellen van ambities op leerling-, groeps-, en schoolniveau is hieronder schematisch weergegeven.



Naast bovenstaande figuur is 'zicht op ontwikkeling' uitgewerkt figuren betreffende de cyclische processen van het ontwikkelingsperspectiefplan, de docent en de leerling. Deze figuren zijn op school inzichtelijk.

OPBRENGSTENDOCUMENT

Zicht op ontwikkeling vertaalt zich op vaste momenten naar zicht op resultaten. Docenten vergelijken daartoe bij iedere afname van toetsen/observaties deze informatie met de te verwachte ontwikkeling. Op basis van deze vergelijking stemmen we het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Alle didactische en socialemotionele opbrengsten worden jaarlijks beschreven in het opbrengstendocument. Op basis van de (analyses van) de resultaten formuleren we nieuwe ambities.

EXTRA ONDERSTEUNING

Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren, analyseren we waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Dit wordt opgenomen in het ontwikkelingsperspectiefplan. Vervolgens bepalen we wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen. Op schoolniveau is de ondersteuning beschreven in basisondersteuning en extra ondersteuning. Dit is te lezen in het ondersteuningsprofiel.

EIGEN ASPECTEN VAN KWALITEIT

In deze schoolplanperiode hebben wij ten aanzien van de extra ondersteuning voor leerlingen de volgende ambities:

Onderwijs- Zorgarrangement	<p>Binnen De Spinaker wordt ervaren dat de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en hun gezinnen vaak groter is dan de taakstelling die het (speciaal) onderwijs heeft. Hoewel de school niet de expertise heeft om de problemen van leerlingen en hun gezinnen op te lossen of te structureren, begeeft zij zich dikwijls op het terrein van de jeugdhulp. Dit gaat uiteindelijk ten koste van de kwaliteit van het onderwijs. Veel jongeren en hun gezinnen ontvangen ondersteuning vanuit externe jeugdhulporganisaties. De Spinaker ervaart hierin een aantal knelpunten. Het ontbreekt aan voldoende afstemming rondom de aanpak, het werken vanuit één plan, inzicht en kennis van het onderwijs of het gezin, steun voor het leren en toepassen van gedragsalternatieven in de school- en stagesituatie en het betrekken van het gezin bij de doelen van de school. De veelheid aan hulpverleners die verbonden zijn aan de jongeren en hun gezinnen is voor de school niet te overzien. Wanneer de jeugdhulp geïntegreerd wordt in de school, gaat naar verwachting de participatiegraad aan het onderwijs omhoog. Ook is de verwachting dat de onderwijsresultaten van leerlingen zullen verbeteren, aangezien school meer aandacht kan besteden aan haar primaire opdracht: het bieden van onderwijs.</p>	Parlan, Triversum, gemeenten
Job-coaching	<p>De overstap van onderwijs naar duurzame arbeid is een grote uitdaging. Het vinden van passend werk aan het einde van de schoolloopbaan en het vasthouden van arbeid is niet vanzelfsprekend. De school wil opnieuw een begeleide overstap realiseren door jobcoaches te verbinden aan de school. De school hoopt hiermee ook de bestending in arbeid te verbeteren.</p>	Halte-Werk, RMC, integratiebedrijf
Training sociale vaardigheden	<p>Om het aanbod van leergebied overstijgende kerndoelen te verstevigen wil de school standaard twee maal per jaar alle klassen sociaaltraining bieden. Daarnaast kan de training specifiek worden ingezet op vraag van individuele leerlingen, docenten en t.b.v. het leer- & leefklimaat in de klas.</p>	Extern & intern

PERSONEELSBELEID

INLEIDING

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Het personeelsbeleid is in meerdere beleidsnotities beschreven. Onderaan dit hoofdstuk staan de verwijzingen naar deze notities opgenomen. Momenteel is onze belangrijkste uitdaging om te kunnen beschikken over voldoende en voldoende gekwalificeerd personeel. De focus ligt dan ook op de instroom én doorstroom van personeel, o.a. door het inrichten van meerdere kweekvijvers voor bijvoorbeeld leerkracht en schoolleider.

In ons beleid m.b.t. de gesprekscyclus en het daarop aansluitende digitaal systeem (DDGC) zijn automatisch de meest recente wettelijke bekwaamheidseisen opgenomen. Medewerkers en leidinggevenden voeren aan de hand van deze bekwaamheidseisen het functionerings- en beoordelingsgesprek en worden waar nodig in de gelegenheid gesteld zich hierop verder te ontwikkelen.

Aan de wettelijke verplichting 'evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding' (WPO artikel 30), wordt ruimschoots voldaan. Vrouwen zijn in de leidinggevende functies van Ronduit sterk oververtegenwoordigd. Dit geldt zowel voor schoolleiders als voor teamleiders.

Marzano c.s. geven aan, dat de factor 'collegialiteit en professionaliteit' dragend is voor schoolontwikkeling. Op onze school streven we collegialiteit na, die zich uit in gedrag zoals door Hargreaves en Fullan (2012) omschreven:

Oprechte interacties, die beroepsmatig van aard zijn;

Het openlijk met elkaar delen van successen, mislukkingen en fouten;

Het tonen van respect voor elkaar;

Het constructief analyseren en bekritisieren van praktijken en procedures.

In navolging van Hargreaves en Fullan gaat het managementteam van Het WERK! – BAP uit van de ontwikkeling van professioneel kapitaal door te zorgen voor:

- menselijk kapitaal: professionals met de juiste opleiding, training, kennis en vaardigheden
- sociaal kapitaal: professionals die productieve werkrelaties realiseren en onderhouden, die samenwerken, kennis delen, werken vanuit kernwaarden (gedragcodes) en voortdurend bouwen aan vertrouwen
- besluitvormingskapitaal: professionals met vermogen en bekwaamheid om verstandige beslissingen te nemen

LEVENSLANG LEREN

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden, is dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega's van andere scholen.

PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Op het gebied van personeelsbeleid is op bestuursniveau een aantal kernwaarden geformuleerd en is een specifieke pijler gericht op onze experts in het onderwijs:

ONDERNEMEND

Onze medewerkers werken - samen met anderen in hun team - gericht aan hun eigen professionalisering. Een hoge kwaliteit van het onderwijs is het doel. De professionele kwaliteit van de leerkracht heeft de grootste impact op het

leren van leerlingen. Dit geldt vooral voor didactiek, klassenmanagement, sturing van leerprocessen, goed pedagogisch klimaat en aandacht voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

EIGENAARSCHAP

Welbevinden en betrokkenheid zijn voor ons de basis van goed onderwijs. Onderwijs dat betekenis heeft, zorgt voor hogere betrokkenheid en motivatie en is een voedingsbodem voor eigenaarschap, voor zowel de leerlingen als voor het personeel zelf. Personeelsleden die hun talenten verder willen ontwikkelen, krijgen volop kansen, o.a. in onze kweekijvertrajecten.

EXPERTS IN HET ONDERWIJS, MET PASSIE, AMBITIE EN INSPIRATIE

Binnen Ronduit werken en werven we passievolle professionals die impact willen hebben op het leren van kinderen en jongeren. Onze professionals zijn gemotiveerd en hebben vertrouwen in hun eigen kunnen. Ze zijn gericht op (talent)ontwikkeling, welbevinden en betrokkenheid. Ze werken in een professionele leergemeenschap waar leren van en met elkaar centraal staat. Een prettige, inspirerende werkomgeving waarin ze individuele aandacht, ondersteuning en waardering krijgen en worden gestimuleerd in hun professionele groei.

Deze kernwaarden én de specifieke inzet van personeel in de gestelde ambities leveren een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid op de school.

HET PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN

Het pedagogisch klimaat is onlosmakelijk verbonden met onze didactische aanpak. Naast de kernwaarden van de professionals worden onze professionals ondersteund in hun werkwijze door vier specifieke methoden;

HANDELINGSGERICHT WERKEN (HGW)

Het doel van handelingsgericht werken (HGW) is het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de ondersteuning. HGW wordt beschouwd als een belangrijke werkwijze om passend onderwijs te realiseren, de onderwijssteuning te verbeteren en opbrengstgericht te werken. Het is een werkwijze waarbij onderwijsprofessionals (coaches/mentoren, docenten, ondersteuningscoördinatoren en leidinggevendenden) samen met de externe partners, handelen volgens zeven samenhangende uitgangspunten:

1. de werkwijze is doelgericht
2. het gaat om afstemming en wisselwerking
3. onderwijsbehoeften van leerlingen staan centraal
4. docenten en coaches/mentoren maken het verschil
5. positieve aspecten zijn van groot belang
6. betrokkenen werken constructief samen
7. de werkwijze is systematisch en transparant

Handelingsgericht werken is te zien in de klassen en in het ontwikkelingsperspectiefplan en de overlegstructuur.

INTERACTIEF GEDIFFERENTIEERD DIRECTE INSTRUCTIEMODEL (IGDI) (EBBENS, ETEKOVEN E.A., 2005)

De Spinaker heeft als didactische onderlegger voor het klassenmanagement gekozen voor het IGDI-model. Het IGDI-model staat voor het Interactief, Gedifferentieerd, Directe Instructie-model. Het doel van het IGDI-model is dat de basisstrategieën voor het beheersen van leerstof door alle leerlingen wordt beheerst. Daarnaast zorgt het IGDI-model voor het verkleinen van de kloof tussen sterke en zwakke leerlingen kleiner. In de praktijk gebeurt dit middels het streven van de school om alle leerlingen te laten profiteren van de groepsinstructie en vooral tijdens de verwer-

king rekening te houden met de verschillen tussen leerlingen; verrijksstof voor goede leerlingen en extra instructie voor zwakke leerlingen rekening houdend met hun leerbehoeften. Het IGDI bouwt voort op de 6 fasen van het Directe Instructie Model (DIM) zoals in onderstaande tabel wordt weergegeven.

1 Dagelijkse terugblik	4 Presentatie
2 (In)oefening	5 Individuele verwerking
3 Periodiek terugblik	6 Terugkoppeling

Binnen het IGDI-model zijn de fasen van het DIM aangescherpt zodat er meer differentiatie in uitleg en instructietijd voor de leerlingen ontstaat en tevens meer dialoog tussen de leerlingen onderling. Dit wordt gedaan door extra te focussen op het consequent volgen van de fasen met bijzondere aandacht voor verlengde instructie, hoge verwachtingen, doelrealisatie, voorspelbaarheid, vergroten eigen waardering voor competenties en veel feedback op het denk- en werkproces van de leerling.

In Heerhugowaard heeft Bureau arbeidsparticipatie het IGDI vertaald naar het gepersonaliseerd leren waardoor met name de groepsgerichte component minder op de voorgrond treedt.

DE ZES ROLLEN VAN DE LERAAR (M. SLOOTER, 2018)

De leraar in het voortgezet speciaal onderwijs moet zich nog meer dan de reguliere leraar bewust zijn van de verschillende rollen die hij/zij heeft. Een goed zicht op de eigen rollen geeft een beter handelingsrepertoire en maakt dat de leraar als professional kan acteren (sturen) op de groepsdynamica, het klassenmanagement en de realisatie van effectieve leertijd. Daar waar het IGDI zich vooral richt op de rol van de didacticus, richten de '6 rollen van de leraar' zich expliciet op de brede professionaliteit. De 6 rollen ondersteunen het werken vanuit IGDI en geven een helder kader om te kijken naar en reflecteren op het handelen van het onderwijspersoneel. Op Bureau arbeidsparticipatie en Het WERK! zijn de gedragskenmerken, houdingen en acties zichtbaar in het dagelijks handelen van de docenten en werkmeesters. Bij lesobservaties wordt vanuit dit kader gekeken naar het functioneren van het onderwijspersoneel. Zie voor de onderliggende theorie het praktijkboek 'de zes rollen van de leraar'.

De zes rollen: de gastheer, de presentator, de didacticus, de pedagoog, de afsluiter en de coach.

TIME-OUT & SWITCH (H. VELDERMAN, 2017)

Velderman geeft vanuit vier leerkaders (behaviorisme, competentiemodel, therapeutische benadering en ecologische visie) een kader aan de begrippen Time-out en Switch als elkaar aanvullende maatregelen om ongewenst gedrag te verminderen. Doel van het werken met Time-out & Switch is het verminderen van lesverwijderingen en het vergroten van oplossend vermogen van docenten, leerlingen en de klas bij het omgaan met storend gedrag.

Op Het WERK! en Transferium wordt de Time-out altijd opgevolgd door reflectie met vaste reflectievragen aan de leerling. Deze reflectie helpt de leerling om een 'Switch' te kunnen maken. Als een lesverwijdering vaker voorkomt, of als er sprake is van echt flink storend gedrag, dan volgt een gesprek waarin docent en leerling onder begeleiding van de switch-medewerker tot herstel komen. Samen wordt gestuurd op het maken van 'de switch' naar adequaat gedrag of een 'tijdelijk werkbare overeenkomst'. Deze stappen kunnen zich blijven herhalen; er is geen escalatieladder in de methode. Op Bureau arbeidsparticipatie wordt niet gewerkt vanuit de methode Time-out & Switch. De individuele leersetting biedt meer mogelijkheden om preventief en de-escalierend te werken. Storend gedrag wordt in een vroeg stadium besproken. Indien nodig kan een leerling een 'Time-out' krijgen/ nemen door even uit de situatie te stappen. De leerling mag bij een Time-out op afspraak ook buiten het schoolgebouw.

EIGEN ASPECTEN VAN KWALITEIT

In deze schoolplanperiode hebben wij ten aanzien van het pedagogisch-didactisch handelen op school de volgende ambities:

Operationaliseren van het cyclisch opstellen van school- en groepsplannen. De vertaling daarvan naar doelenplannen en lesplanners en de vertaling daarvan naar leer- en lesstof. Daarbij is eigenaarschap van leerlingen het uitgangspunt. We willen dat elke leerling op elk moment weet waar hij/zij aan werkt en met welk doel.

Docenten baseren hun pedagogisch-didactisch handelen op de rollen van de pedagoog en didacticus (Slooter, 2018) en op de uitgangspunten van het IGD. Het bijpassend handelen is zichtbaar in de las en er wordt op gereflecteerd aan de hand van lesobservaties en intervisie.

AMBITIES RESULTATEN

Het pedagogisch-didactisch handelen is resultaatgericht. Aangaande de resultaten hebben we ambities benoemd die we in 2020 willen behalen en consolideren in de periode van dit schoolplan. Het betreft:

- 75% van de leerlingen in het profiel arbeid stroomt uit op het niveau van de school-eigen norm.
- 55% stroomt uit naar het verwachte uitstroomprofiel
- 70% stroomt uit naar vervolgonderwijs, waarvan 35% in het bezit van een Entree-diploma.
- 15% van onze leerlingen stroomt uit naar duurzame arbeid waarvan 50% met branchecertificaat.
- 2% van onze leerlingen stroomt uit naar dagbesteding.
- 13% stroomt uit naar overige bestemmingen.

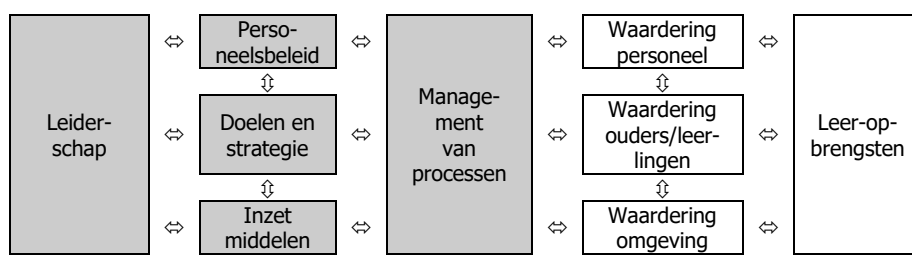
KWALITEITSZORG

INLEIDING

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

VOORWAARDEN VAN ONZE KWALITEITSZORG

Onze kwaliteitszorg baseren we op twee aspecten: het INK-model en de PDCA-cyclus.



Het Organisatie ↔ Resultaten INK-model. In dit model (aangepast voor het onderwijs), is een onderverdeling gemaakt in organisatie (leiding, personeelsbeleid, doelen en strategie, middelen en processen) en resultaten (waardering personeel, ouders/leerlingen, personeel en leeropbrengsten). Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk het beleid waar nodig bij te sturen.

↳ Leren en verbeteren ↳

In die zin maken we gebruik van de 'plan-do-check-act cyclus'. In het INK-model hierboven kort weergegeven door leren en verbeteren.



De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitszorg
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken
- het creëren van draagvlak
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Voor de docenten geldt dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is als er sprake is van een professionele cultuur. Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap, betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Niet alleen voor de eigen taak maar voor het onderwijs op de school als totaliteit; bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.

Onze school maakt zijn maatschappelijke taak waar door goede contacten te onderhouden met voor ons onderwijs relevante collega-scholen, instanties, verenigingen en overige organisaties. Over de activiteiten die we in dit kader ondernemen en de effecten daarvan, leggen we verantwoording af naar de betreffende instanties en ons bestuur en de ouders.

DE INRICHTING VAN ONZE KWALITEITSZORG

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen jaarplan en jaarverslag om vinger aan de pols te houden en de schoolontwikkelingen bij te stellen.

Deze documenten hangen nauw met elkaar samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus.

Het schoolplan wordt na bespreking in het team ter instemming voorgelegd aan de DMR. Na instemming stelt de bestuurder het plan vast.

Onderliggend aan het schoolplan zijn het jaarplan en jaarverslag. Deze worden na bespreking in het team en na instemming van de DMR vastgesteld door de vestigingsdirecteur.

BELEIDSKADER

Het school- en jaarplan vormen samen met het ondersteuningsprofiel en het werkverdelingsplan het beleidskader van de vestiging Het WERK! – BAP. Alle beleid en werkwijzen vallen binnen dit kader. Alle plannen, beleidsstukken en werkwijzen zijn voorzien van een vast format en een vaste wijze van vaststellen, evalueren en bijstellen. Elk vastgesteld stuk is voorzien van evaluatiedata en vervaldata.

TOEGANKELIJKHEID BELEIDSKADER

Ouders, leerlingen en partners worden via de informatiegids geïnformeerd over de hoofdlijnen van het schoolplan. Daarnaast staan alle vastgestelde documenten op de website van de vestiging.

SCHOOLPLANCYCLUS

Voor het samenstellen van het schoolplan hanteren wij de volgende werkwijze:

We starten met een nauwgezette bepaling van hoe de stand van zaken met betrekking tot alle beleidsaspecten van de school is. Een aantal onderdelen die bij deze zogenaamde positionering gebruikt worden zijn onderdeel van een kortere cyclus dan de schoolplancyclus, die 4 jaar beslaat. Waar dat het geval is geven we dat aan.

Voor de positionering gebruiken we de volgende middelen, werkwijzen:

- analyse van de leerlingenpopulatie
- ieder jaar stellen we vast welke leerlingen bij ons op school speciale onderwijsbehoeften hebben.
- tevredenheid en verwachtingen van ouders (elke twee jaar wordt bij de ouders de tevredenheid bepaald met behulp van de kwaliteitsvragenlijst Werken met Kwaliteit)
- een SWOT-analyse (eens per vier jaar)
- zicht op contacten met instellingen, verenigingen, collega-scholen. We gaan na wat deze contacten voor effecten hebben binnen de school en hoe de betreffende instellingen de contacten waarderen. Op basis daarvan bepalen we op welke wijze het contact voortgezet wordt.

HET BEPALEN VAN DE AMBITIES VAN DE SCHOOL

Eens in de vier jaar stelt het team, op initiatief van de directeur, ambities voor het onderwijs vast. Deze worden vastgelegd in het schoolplan. Bij de beschrijving komen de volgende onderdelen aan de orde:

- te bereiken ambities op het gebied van de ondersteuning van leerlingen, het schoolklimaat, de veiligheid en het didactisch handelen.
- te bereiken ambities op het gebied van school specifieke aspecten. Het gaat hier om doelen waarmee we ons willen profileren.
- de te bereiken doelen t.a.v. de leeropbrengsten worden vastgesteld in het opbrengstendocument.
- analyse van de huidige situatie aan de hand van de ambities

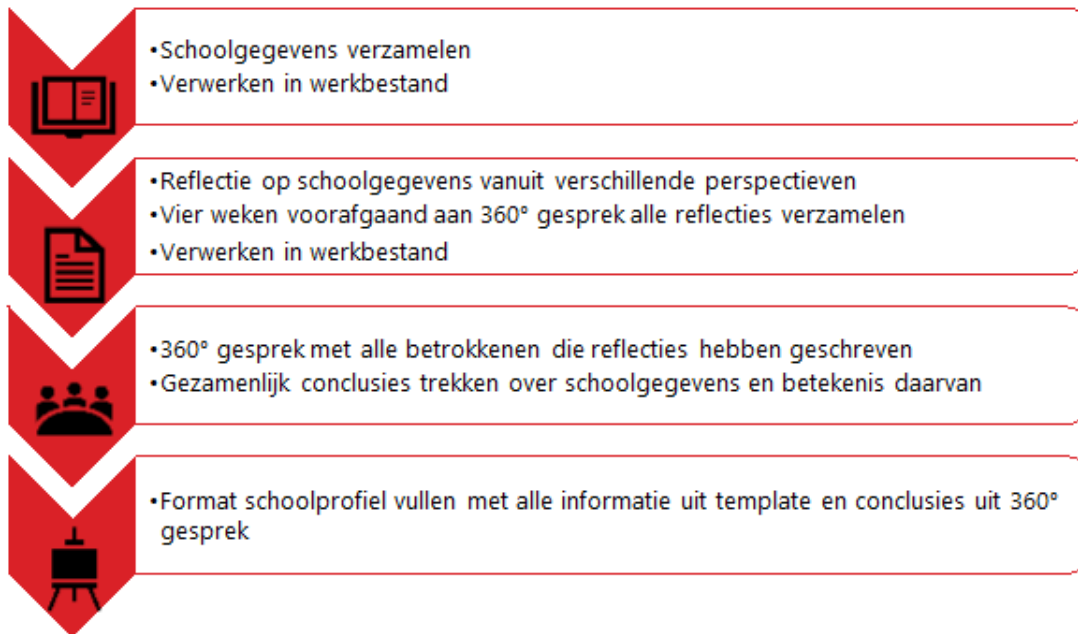
EVALUATIE

De ambities zijn uitgewerkt in het jaarplan. Eens per jaar gaat de directeur na in hoeverre de schoolambities zijn gerealiseerd. Dit wordt opgenomen in het jaarverslag. Daarbij worden de volgende instrumenten ingezet:

- klassenbezoeken
- functionerings- en beoordelingsgesprekken
- interviews met ouders
- interviews met kinderen
- interviews met leraren
- een enquête en/of schooldiagnose-instrument
- analyse en plan van aanpak n.a.v. de verkregen leeropbrengsten middels afname van toetsen/observaties

ONTWIKKELGESPREK MET BESTUUR

Met ingang van 2019-2020 houdt de bestuurder met de directie en andere genodigden een ontwikkelgesprek. De basis voor dit gesprek is een werkbestand met diverse indicatoren. Deze indicatoren worden gebruikt om voor alle scholen binnen stichting Ronduit de cijfers betekenis te geven en de conclusies die hieruit getrokken worden inzichtelijk te maken. Het werkbestand wordt ingevuld ter voorbereiding op een 360° gesprek over de school. Na afloop van het 360° gesprek wordt het format voor het schoolprofiel gevuld met alle informatie die voorafgaand en tijdens het gesprek is verzameld.



EVALUATIE SCHOOLPLAN

In het vierde uitvoeringsjaar wordt de balans opgemaakt van de resultaten van de afgelopen schoolplanperiode. Naast de eigen gegevens, wordt ook gebruik gemaakt van de gegevens van de inspectierapporten om inhoudelijk vast te stellen waar de school zich ten aanzien van onderwijskundige ontwikkeling op dit moment bevindt.

Alle gegevens uit deze en hiervoor genoemde acties worden door de directeur geanalyseerd op sterke en zwakke punten (SWOT-analyse). Deze wordt gepresenteerd op een studiedag voor het team, waarbij ook informatie verstrekt wordt over relevante ontwikkelingen van dat moment en in de nabije toekomst.

Op basis van deze informatie en gebruik makend van de inzichten en ideeën van de leerkrachten, worden missie en visie van de school waar nodig geactualiseerd en bijgesteld en worden strategische ambities geformuleerd voor de nieuwe schoolplanperiode. Deze visie en de daarop gebaseerde strategische ambities vormen de basis voor de verdere invulling van het schoolplan.

JAARPLANCYCLUS

De directeur stelt jaarlijks een jaarverslag op voor de tussentijdse evaluatie van de geformuleerde ambities. De evaluatie van de beleidsresultaten die m.b.v. het jaarplan worden nagestreefd gebeurt aan de hand van de volgende instrumenten (afhankelijk van de aard van het na te streven resultaat):

- klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd. Daarnaast vinden klassenbezoeken plaats in het kader van het geven van feedback op het onderwijsgedrag.
- functionerings- en beoordelingsgesprekken waarin ook de leeropbrengsten van de betreffende groep aan de orde komen.
- interviews en/of kwaliteitsvragenlijsten met ouders, leerlingen en leden van het bevoegd gezag.
- evaluaties (bijvoorbeeld door middel van korte vragenlijstjes) van oudercontacten en ouderavonden.
- toetsinstrumenten om leerresultaten vast te stellen.

Ieder jaar stelt de school een jaarplan op. In het jaarplan staan de volgende aspecten opgenomen: ambities en beoogd resultaat, activiteiten, planning en regie, indicator, meting, randvoorwaarden.

KWALITEITSDOCUMENT

In het kwaliteitsdocument op bestuursniveau staat een beschrijving van onze werkwijze in de vorm van besluiten en procedures. Het kwaliteitsdocument bevat ook een vierjaarlijkse planning, die aangeeft wanneer de besluiten en procedures worden geëvalueerd. Per besluit/procedure is aangegeven op welke wijze deze wordt geëvalueerd.

Daarnaast evalueren we op vestigingsniveau jaarlijks onze leeropbrengsten met het team. We doen dit aan de hand van het eerdergenoemde opbrengstendocument.

OVERZICHT AMBITIES IN DE SCHOOLPLANPERIODE 2019-2023

In dit hoofdstuk worden de ambities van de voorgaande hoofdstukken samengenomen en in tijd geplaatst. Het betreft ambities op hoofdlijnen. In het jaarplan zijn de ambities uitgewerkt en aangevuld met verbeterplannen.

Ambities	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Entree*	Operationeel	Operationeel	Operationeel	Geborgd
Onderwijs-Zorgarrangementen	Operationeel	Operationeel	Operationeel	Geborgd
Praktijkleren ZorgTalent	Aanwezig	Aanwezig	Operationeel	Operationeel
Praktijkleren GroenStart	Aanwezig	Operationeel	Operationeel	Geborgd
Praktijkleren LOODS 2.0	Operationeel	Operationeel	Geborgd	Geborgd
Duale Trajecten	Go/no-go			
Job-Coaching	Go/no-go			
Sociale Vaardighedentraining	Operationeel	Geborgd	Geborgd	Geborgd
Fusie WERK! – BAP	Operationeel	Operationeel	Operationeel	Geborgd
Implementatie nieuwe onderwijstijdenmatrix	Operationeel	Geborgd	Geborgd	Geborgd
Implementatie stagedocumenten	Operationeel	Geborgd	Geborgd	Geborgd
Borging opbrengstendocument	Operationeel	Geborgd	Geborgd	Geborgd
Realisatie ambities resultaten	Operationeel	Geborgd	Geborgd	Geborgd

SPONSORING

Onze school onderschrijft het convenant betreffende sponsoring. Het convenant is te vinden via:

- <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring.html>

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- de GMR heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- de samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- de kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.