

## Schoolplan Thermiek SO-T 2020-2024

### 1. Inleiding

#### 1.1. Inleiding

Het schoolplan van De Thermiek neemt u mee in de visie, missie en daarmee de ambities van onze school.

De Thermiek is gespecialiseerd in onderwijs aan leerlingen met lichamelijke en meervoudige beperkingen en heeft een regiofunctie. Onze school bestaat uit meerdere afdelingen. Deze afdelingen zijn vanuit de visie met elkaar verbonden, maar vinden elkaar ook door de intensieve samenwerking die er is.

Iedere afdeling heeft eigen ambities, dit is de reden waarom wij voor iedere afdeling een eigen schoolplan schrijven.

Aan de basis van dit schoolplan ligt een samenwerking tussen school, ouders, de sector en het bestuur. Met elkaar staan we achter ons onderwijs en hebben we ons verdiept in de ontwikkelingen die wij nu al zien en voor de komende jaren wensen. Centraal in dit plan staan onze leerlingen: hoe zorgen wij er met elkaar voor dat zij zich allemaal optimaal kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving?

Onze school is een lerende organisatie. Binnen ons team hebben en creëren we specialisten die hun expertise breed inzetten. Binnen zelforganiserende teams zullen plannen aangepakt en uitgewerkt worden. Maar naast nieuwe ontwikkelingen zal borging een grote prioriteit hebben.

De medezeggenschapsraad van de Thermiek stemde op 29 juni 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

### Gegevens van de school

Naam school	Mytylschool De Thermiek
Naam afdelingsdirecteur	Afdeling: SO-T Claudy Luiten
Adres	Blauwe Vogelweg 1 2333 VK Leiden
Telefoon	071 – 5195490
Website	<a href="http://www.dethermiek.nl">www.dethermiek.nl</a>
E-mailadres E-mailadres afdelingsdirecteur	<a href="mailto:mytylschool@dethermiek.nl">mytylschool@dethermiek.nl</a> <a href="mailto:cluiten@resonansonderwijs.nl">cluiten@resonansonderwijs.nl</a>
Brinnummer De Thermiek Brinnummer SO-T	19UQ 19UQ-02

### Bevoegd Gezag

Naam	Stichting Resonans
Adres	Elisabethhof 21 2353 EW Leiderdorp
Telefoon	071-5281010
Website	<a href="http://www.resonansonderwijs.nl">www.resonansonderwijs.nl</a>
Emailadres	<a href="mailto:info@resonansonderwijs.nl">info@resonansonderwijs.nl</a>
Bestuursnummer	41805

### Leerlingaantallen

De leerlingaantallen staan vermeld in de tabel hieronder.

#### leerlingaantallen

	1-8-2016	31-7-2017	1-8-2017	31-7-2018	1-8-2018	31-7-2019	1-8-2019
SO-A	23	26	19	29	29	35	30
SO-M	37	37	42	43	46	45	52
SO-T	79	81	78	79	73	72	78
VSO-DB	46	36	39	37	40	36	42
<b>Totaal</b>	<b>185</b>	<b>180</b>	<b>178</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>202</b>

Over het algemeen is ons leerlingaantal redelijk stabiel. Het afgelopen jaar is er een duidelijke groei te zien, die met name bij SO-M terug te vinden is. Ook andere teams zijn het afgelopen jaar gegroeid, maar wanneer alle voorgaande jaren in de vergelijking meegenomen worden, blijken de overige teams meer constant.

## 2. Koers

### 2.1. De koers van Resonans

Speerpunten van de strategische notitie Resonans

We hebben gekeken naar wat er op ons af komt. We weten waar Resonans voor staat, en voor welke leerlingen.

De komende jaren zien we voor Resonans als stichting een aantal vraagstukken ontstaan, waar we aan moeten werken, willen we continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig stellen.

Als meest belangrijke –strategische- vraagstukken zien wij:

- Resonans zal onderwijskundig en professioneel sterk moeten zijn, specifiek voor onze doelgroepen
- Omwille van de continuïteit zullen we slim moeten organiseren, zodat we het geld optimaal voor onderwijsuitvoering kunnen inzetten
- Voor ons bestaansrecht moeten we in ons netwerk een herkenbare sterke positie in gaan nemen

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

#### Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: "onderwijskundig sterker". Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen.

Op stichtingsniveau wordt 'kwaliteit' geborgd door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door vaststellen van een professioneel statuut. Daardoor wordt expliciet aangegeven wat van professionals wordt verwacht. Het proces van organisatieontwikkeling naar

(onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen.

Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat wordt gestimuleerd door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte wordt professionele ontwikkeling gefaciliteerd door scholingsgeld beschikbaar te stellen.

Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes (arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte \*(zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Ook wordt hen gevraagd om kennis, ervaringen en tijd van ouders te benutten; er zijn steeds meer ouderinitiatieven, en die moeten worden benut en ingebed waar mogelijk.

Bestuurlijk ligt er tenslotte de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen, zodat de teams en onze leerlingen de veiligheid en de ruimte ervaren om zich te kunnen ontwikkelen.

#### Slimmer organiseren

Slimmer organiseren komt voort uit de behoefte aan continuïteit van de gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau wordt de (her)inrichting van de ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden met partijen in het Huis van het Onderwijs.

### **Financieel**

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en alloceert op basis van beleidskeuzen. Schoolontwikkeling en onderwijsontwikkeling vindt plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting. Er wordt gewerkt met een T-bekostiging: de leerling telling van 1 oktober is bepalend voor de bekostiging van het volgend kalenderjaar. Met deze –financiële- uitgangspunten is Resonans in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen en tegelijk overzicht te houden. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen.

### **Personeel**

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een \*dreigend lerarentekort. We doen dit door te experimenteren met lokale oplossingen op de scholen: scholen wordt gevraagd om oplossingen te bedenken en vervolgens worden middels het uitzetten van pilots geëxperimenteerd met manieren om het onderwijs met minder docentcapaciteit te kunnen blijven uitvoeren.

### **Extern meer slagkracht**

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken.

Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen, door initiatief te nemen op relevante onderwerpen ("doorklinken").

Deelname en positionering in samenwerkingsverbanden zal daarvoor worden heroverwogen: we hoeven niet overal aan te schuiven, wanneer we deelnemen is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het VMBO voor het uitstroomprofiel 'vervolgopleidingen';
- de ontwikkeling van minstens één IKC, samen met MKD/Kinderopvang; dit leidt tot een grotere kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.

Landelijk is Resonans vertegenwoordigd om voor haar doelgroep op te komen en zich continu in te zetten voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

## **2.2. De koers van onze sector**

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector mytyl/tyltyl een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Deze verbinding, waarin het leren en inspireren van elkaar een belangrijke meerwaarde biedt, wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders. Juist voor onze langdurig zieke, lichamelijk, meervoudig en ernstig meervoudig beperkte leerlingen wisselen wij kennis uit en leren wij van elkaar in de dagelijkse praktijk.

De afdelingen voor speciaal onderwijs in de sector mytyl/tyltyl richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- aantrekkelijk werkgeverschap
- modernisering van het onderwijs
- samenwerking met regulier onderwijs

De onderwerpen binnen de sector mytyl/tyltyl krijgen een uitwerking in de school- en jaarplannen op afdelingsniveau. Per afdeling vindt daarnaast een aanvulling van eigen ambities plaats.

## 2.3. De koers van onze school

### Missie

Op De Thermiek gaan we uit van mogelijkheden en niet van beperkingen. We bereiden onze leerlingen voor op een volwaardige plek in de maatschappij. We werken toe naar een passende vervolgbestemming voor onze leerlingen: dagbesteding, een (beschermde) arbeidsplek of een vervolgopleiding. Dat doen we met op maat gemaakte onderwijs-zorgarrangementen, in een rijke, uitdagende en veilige leeromgeving, gericht op de ontwikkeling van de leerling op de levensgebieden werken, wonen en vrije tijd. Leerlingen en hun ouders komen in een schoolgemeenschap waar vakmensen in gespecialiseerd onderwijs voor kennis, beleving en ontwikkeling zorgen. Zij geven het beste van zichzelf, zodat het beste in onze leerlingen tot ontwikkeling komt.

### Visie

Onze vijf kernwaarden vormen de basis van ons handelen en de omgang met elkaar:

- Je doet ertoe
- Ontplooien van talenten
- Bevorderen van zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheid
- Respectvol samenwerken

en dat alles met het nodige plezier.

We dagen onze leerlingen uit te presteren overeenkomstig hun mogelijkheden. Het gaat om het ontplooien van talenten, waarbij we rekening houden met hun beperkingen. Onze visie en ons handelen zijn gebaseerd op de behoefte van kinderen om zich te willen ontwikkelen. Passend bij de leermogelijkheden van elke leerling hebben we een breed onderwijsaanbod. Wij leren de leerlingen keuzes maken, initiatief tonen en voor zichzelf opkomen. We vinden het belangrijk dat zij 'leren leren' en besteden hier structureel aandacht aan. Met de leerlingen werken we aan hun toekomst op de levensgebieden werken/dagbesteding, wonen, vrije tijd, actief burgerschap en sociale integratie. De samenwerking met ouders is essentieel om doelen te stellen voor het kind en de juiste begeleiding te bieden. Daarbij vormt het revalidatiecentrum de andere partner om het onderwijs-zorgarrangement voor een leerling optimaal vorm te geven.

### Speerpunten voor De Thermiek

- Modernisering van het onderwijs.
- Meer doorgaande lijnen tussen de afdelingen.
- Werken in zelforganiserende teams (ontwikkelteams).
- Voldoende en goed gekwalificeerd personeel.
- Een mogelijke andere locatie voor het vso en de gevolgen ervan voor het so. Sluitende begroting.
- Behalen Keurmerk Speciaal Onderwijs (KSO).

### SO-Theoretisch

Een van de afdelingen van de school is SO-T, met leerlingen van 6 t/m 12 jaar, leerroute 5a t/m 7. De reden dat zij onze school bezoeken is een fysieke beperking. Het onderwijsaanbod is afgestemd op de verwachte uitstroom, maar heeft het reguliere onderwijs als leidraad. Leerlingen van SO-T stromen uit naar (VSO-)Praktijkonderwijs, (VSO-)VMBO, Havo en Vwo. Ons streven is hen zo te begeleiden, dat zij zich op didactisch en op sociaal-emotioneel gebied stevig voelen voor een stap naar het voortgezet (speciaal) onderwijs.

### **Speerpunten team SO-T**

De speerpunten voor team SO-T voor de komende jaren zijn:

- Goede doorgaande lijnen vanuit team SO-A, met name op het gebied van executieve functies en het leren leren.
- Het onderwijsaanbod zodanig indelen dat het volledig afgestemd is op de leerroutes van de leerlingen. Hierbij denken we aan de primaire vakken als (technisch en begrijpend) lezen, taal, spelling en rekenen, maar ook aan zaakvakken, leren leren en Kanjertraining.
- Goede samenwerking tussen de groepen van team SO-T.
- Gebruik maken van de kwaliteiten en specialismen binnen het team.

### **3. Organisatie**

#### **3.1. Onze organisatie**

##### **Opbouw van De Thermiek**

De Thermiek Blauwe Vogelweg bestaat in schooljaar 2019-2020 uit 22 groepen van maximaal veertien leerlingen, die deels naar leerjaar en deels naar leerroute ingedeeld zijn. Zes daarvan vallen onder het VSO, zestien onder het SO, waarvan zes van afdeling SO-T.

##### **Opbouw SO-T**

Deze zes groepen van SO-T bestaan uit maximaal veertien leerlingen, die deels naar leerjaar en deels naar leerroute ingedeeld zijn.

Iedere groep heeft een leerkracht en een onderwijsassistent. De meeste medewerkers werken parttime, waardoor doorgaans aan een groep twee leerkrachten en twee assistenten verbonden zijn.

Iedere groep wordt begeleid door een intern begeleider en een gedragsdeskundige.

De groepen kunnen gebruikmaken van twee leraarondersteuners en een NT2-leerkracht. Verder zijn er een aantal vakleerkrachten (muziek en gym), die in dienst zijn van de school en alle groepen lesgeven. Naast deze vakleerkrachten zijn er nog meerdere andere medewerkers die in dienst van de school zijn en niet specifiek aan een afdeling verbonden zijn. Denk hierbij aan administratie, verpleegkundige, ICT'ers en conciërge.

De dagelijkse leiding is in handen van de afdelingsdirecteur.

Met uitzondering van de vakleerkrachten zijn alle medewerkers vrouwen.

Voor een aantal zaken wordt gebruikgemaakt van medewerkers van Basalt, zoals therapeuten, maar ook schoolmaatschappelijk werk en zweminstructeurs.

##### **Ontwikkelteams**

Met ingang van dit schoolplan werken wij schoolbreed met ontwikkelteams (zie organogram in bijlage). Wij kennen de volgende ontwikkelteams:

- Ontwikkelteam Onderwijsinhoudelijk
- Ontwikkelteam Pedagogisch
- Ontwikkelteam Algemeen

Deze ontwikkelteams zijn zelforganiserend en zullen ook binnen SO-T een aantal ontwikkelingen onderzoeken, uitwerken en borgen.

##### **Overlegvormen op afdelingsniveau**

Voor de dagelijkse gang van zaken kennen we meerdere overlegvormen:

- Zorgteam: overleg m.b.t. individuele leerlingen (om de week; klassenteams, intern begeleider, gedragsdeskundige en afdelingsdirecteur)
- Groepsbespreking: overleg op groepsniveau (twee maal per jaar; klassenteams, intern begeleider, gedragsdeskundige en afdelingsdirecteur)
- Teamvergadering: overleg over afdelingszaken, zowel algemeen als onderwijsinhoudelijk (twee maal per maand)

### **Overlegvormen, afdeling overstijgend**

Daarnaast zijn er verschillende overleggen die afdeling overstijgend zijn:

- MT-overleg (wekelijks; afdelingsdirecteuren en om de week met de sectordirecteur)
- Groot Zorgteam (om de maand; internbegeleiders, gedragsdeskundigen en afdelingsdirecteuren)
- TRS (om de zes weken; medewerkers Basalt, gedragsdeskundigen en enkele afdelingsdirecteuren)

### **Overlegvormen buiten onze organisatie**

Tot slot zijn er contacten buiten onze eigen organisatie, zoals:

- SO-Kring (zes keer per jaar; met directieleden van verschillende SO-scholen uit de regio)
- Samenkomsten van Samenwerkingsverbanden

### **Directie en verhouding man/vrouw**

De directie wordt gevormd door de vier afdelingsdirecteuren: Mireille Rozeboom voor team SO-A (aanvangsgroepen), Diony Breedveld voor team SO-M (meervoudig beperkt), Claudy Luiten voor team SO-T (theoretisch) en Tiny Hoekema voor team VSO-DB (voortgezet speciaal onderwijs met uitstroom dagbesteding). Een geheel vrouwelijke directie, dus. Zij worden aangestuurd door Bob Olders, de sectordirecteur voor mytyl- en tytylonderwijs binnen de Stichting Resonans.

De klassenteams worden momenteel geheel ingevuld door vrouwen. De mannelijke teamleden van De Thermiek werken binnen de gymsectie en bij de ICT-afdeling; tevens zijn de vakleerkracht muziek en de conciërge man. Alle overige ondersteunende functies worden ingevuld door vrouwen.

## **3.2. Ambities organisatie**

De structuur van onze organisatie is duidelijk: werken vanuit ontwikkelteams en op deze manier de verschillende facetten van onze school ontwikkelen in het belang van ons onderwijs en dus van onze leerlingen.

De vorm waarin we dit doen is door te werken met zelforganiserende teams. Hierin zijn wij als school de afgelopen twee jaar begeleid, maar daarmee kunnen we nog niet stellen dat we deze manier van werken ons helemaal eigen gemaakt hebben. Er is een grote verscheidenheid onder de medewerkers voor wat betreft de mate van zelfstandigheid. De komende jaren zullen we door het uitspreken van verwachtingen en het geven van vertrouwen als schoolteam en met SO-T als onderdeel hiervan uitgroeien naar een school waarbij zelforganisatie de basis is.

We werken nu zo'n anderhalf jaar met de huidige bezetting van vier afdelingsdirecteuren (drie op het SO, een op het VSO). Iedere afdelingsdirecteur heeft een eigen team plus enkele schoolbrede portefeuilles. De vraag is of dit de beste manier is om het met elkaar zo te organiseren.

We zijn veel tijd kwijt aan het overleggen en afstemmen tussen de teams. Iedere afdelingsdirecteur moet zich in alle onderdelen van het vak bekwamen.

Op welke punten vaar je je eigen koers, op welke punten stem je af met de afdelingsdirecteuren van de andere SO-teams en op welke punten ook met de afdelingsdirecteur van het VSO? Maken we zo voldoende gebruik van onze kwaliteiten? Is dit het meest efficiënt en effectief? Is dit een goede verdeling van de portefeuilles?

Het is zinvol om dit goed tegen het licht te houden, zodat we eventueel tot een andere inrichting komen en zo de werkdruk kunnen verlagen en het werkplezier kunnen vergroten.



Ambities organisatie			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Zelforganiserende teams	Binnen de school én binnen SO-T wordt er met zelforganiserende teams gewerkt.	<p>Duidelijk is wie vanuit welk zorgorganiserend afdelingsteam deelneemt aan de schoolbrede ontwikkelteams.</p> <p>Binnen SO-T is een duidelijke taakverdeling voor wat betreft teamgerelateerde opdrachten, afhankelijk van de functie van de medewerker binnen de school.</p> <p>Doelen voor de zelforganiserende teams komen vanuit het team zelf en worden</p>	2020 - 2024
Herijking taken en werkwijze CvB	De taken van de Commissie van Begeleiding zijn herijkt en het CvB is zo efficiënt mogelijk ingericht op de schoolorganisatie van vier afdelingen.	<p>De wettelijke kaders voor het CvB zijn duidelijk.</p> <p>De wensen vanuit school voor inrichting van het CvB zijn bekend.</p> <p>Er is een beschrijving van de organisatie en taken van het 'nieuwe' CvB.</p>	2020 - 2024
Inrichting en taakverdeling van de directie	Optimale inrichting van het MT	<p>De huidige organisatie en taakverdeling is geëvalueerd.</p> <p>Er is een besluit over wel of niet verdelen van portefeuilles onder de afdelingsdirecteuren.</p> <p>De afdelingsdirecteuren ervaren een verlagings van de werkdruk.</p>	2020 - 2022
5 gelijke lesdagen	Indien onderzoek uitgewezen heeft dat 5 gelijke lesdagen wenselijk is, is dit model eind schoolplanperiode ingevoerd.	<p>Er is onderzoek gedaan naar de voor- en nadelen van 5 gelijke lesdagen.</p> <p>Er is met (vertegenwoordigers van) alle belanghebbenden/stakeholders gesproken. Hieronder valt in ieder geval een ouderraadpleging.</p> <p>De beslissing rond 5 gelijke lesdagen is genomen.</p> <p>Afhankelijk van de uitslag is het model wel/niet ingevoerd.</p>	2020 - 2024

## 4. Onderwijs

### 4.1. Ons onderwijs

#### Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Dit vraagt een zorgvuldige benadering en afweging om de volgende redenen:

- Jaarlijks kan de samenstelling van het leerlingenbestand verschillen, doordat uitstroom en (zij)instroom niet op voorhand bekend zijn.
- Het ziektebeeld van een kind kan gevolgen hebben op de (algehele) ontwikkeling van het kind, zeker in situaties waar sprake is van een progressieve aandoening (bijv. spierziekten, epilepsie).
- Het behandeltraject vanuit de revalidatiegeneeskunde kan van invloed zijn op de (algehele) ontwikkeling.

Eenmaal per jaar wordt een OPP opgesteld, welke bestaat uit een algemeen deel en een handelingsdeel. Gedurende het schooljaar wordt elke leerling gericht gevolgd in de voortgang van zijn ontwikkeling. Dit gebeurt aan de hand van toetsen, observaties en gesprekken met alle direct betrokkenen. De intern begeleider en de gedragsdeskundige vervullen hierin een belangrijke rol. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is echter de leerkracht. Zij maken de leerling dagelijks mee en onderhouden contact met alle direct betrokkenen bij de leerling. Om de ontwikkeling van de leerling te volgen hanteren we een LVS. De voortgang van de leerlingen wordt geregistreerd in ParnasSys.

Wij voeren de leerlingenzorg planmatig uit, dit is in 2016 vastgelegd in de 'Schoolcyclus Onderwijs en Ondersteuning' (zie bijlage). Op basis van de analyse van verzamelde gegevens op groeps- en schoolniveau wordt de aard en zorg voor de leerlingen bepaald en het onderwijsaanbod hierop afgestemd.

Met ouders bespreken wij het OPP en vragen hen naar hun visie op de ontwikkeling van hun kind. Dit wordt opgenomen in het OPP en waar mogelijk meegenomen in de aanpak en benadering van het kind. Ouders worden betrokken bij de extra zorg voor hun kind.

Voor de overgang van SO naar V(S)O is een procedure opgesteld door de SWV-en in de regio, als school volgen wij deze procedure. De school werkt actief samen met de SWV-en.

#### Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Groepsplannen worden opgesteld aan de hand van de schoolstandaard (zie bijlage) waarin per leerroute en leerjaar de streefdoelen zijn vastgelegd en aan de hand van de OPP's van de individuele leerlingen. Het LVS (ParnasSys) biedt de mogelijkheid om de verschillen tussen de leerlingen meer inzichtelijk te maken. Door de uiteenlopende niveaus en de individuele ondersteuningsbehoefte vraagt dit van de leerkrachten dat zij creatief blijven in de wijze waarop zij hun lesinhoud en lesaanpak vormgeven. Hierin worden zij begeleid door de intern begeleider en gedragswetenschapper. In groeps- en werkbesprekingen, vastgelegd in de

'schoolcyclus Onderwijs en Ondersteuning' worden de groepsplannen en aanpak besproken door de leerkrachten en intern begeleider.

#### Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Voor alle leerlingen op onze school bestaat een ondersteuningsbehoefte die groter is dan in het regulier onderwijs geboden kan worden. Alle leerlingen hebben een TLV. Voor alle leerlingen is een OPP opgesteld. In het School ondersteuningsplan (SOP, zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen bieden. In de realisatie van onze doelstellingen vormt de samenwerking met het revalidatieteam van Basalt een belangrijke factor.

De school biedt onderwijs en ondersteuning voor leerlingen passend binnen de omschreven doelgroep.

### **Pedagogisch handelen**

Binnen de Thermiek willen we ons richten op het bieden van een veilig en stimulerende leeromgeving waarbinnen onze leerlingen hun mogelijkheden en talenten optimaal kunnen ontplooiën. We willen daarbij aandacht hebben voor zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele niveau van de leerlingen zodat er een balans is tussen wat een leerling kan en wat een leerling aan-kan. Als leidraad voor een goed pedagogisch klimaat zetten wij op school zowel de Kanjertraining als de Geef me de 5 methodiek in. In de gedragscode benoemen we het gewenste gedrag waarbij de routekaart 'pesten' handvatten biedt om pestgedrag adequaat aan te pakken. Door een intensieve en multidisciplinaire samenwerking in het zorgteam waarbij het pedagogische zorgschema van school wordt gevolgd, sluiten we aan bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen.

Door de kernwaarden van de Thermiek na te leven (je doet ertoe; ontplooiën van talenten; bevorderen van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, respectvol samenwerken) krijgen de leerlingen de kans om binnen hun mogelijkheden zelfstandig en verantwoordelijk te zijn voor hun eigen rol en inbreng in de groep en leren ze om op een respectvolle wijze met elkaar om te gaan.

### **Didactisch handelen**

De groepsleiding creëert een onderwijsklimaat waarbinnen het leren gevormd wordt door het aanbod niet alleen af te stemmen op de onderwijsbehoeften, maar ook op de belangstelling en belevingswereld. Doel is de leerling nieuwsgierig te maken, uit te dagen, om zo gemotiveerd te worden tot leren. De groepsleiding zorgt voor een uitdagende leeromgeving waarin de betekenissen voor de leerlingen en de bedoelingen van de groepsleiding in overeenstemming met elkaar zijn. De beschikbare leer- en ontwikkelingsmaterialen zijn afgestemd op de individuele leerling en groep.

Er wordt gewerkt met het directe instructie model. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus. In deze groepen wordt gewerkt volgens het GIP model (Groeps- en Individueel Pedagogisch handelen model). Aan de hand van duidelijke regels en afspraken leren de leerlingen zo zelfstandig en taakgericht te werken. Instructietijd wordt efficiënt ingezet. Waar nodig wordt verlengde instructie gegeven. Door vaste (begeleidings)rondes te lopen, leren leerlingen omgaan met uitgestelde aandacht. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de timetimer en/of een stoplicht. Door het werken volgens het GIP-model, kan de leerkracht aan de instructietafel de niveaugroepjes (verlengde) instructie geven, waarbij de mogelijkheid bestaat om te differentiëren en meer individuele ondersteuning te bieden.

### **Kerdoelen en referentieniveaus**

In de schoolstandaard is, vanuit de referentieniveaus, vastgelegd welke functioneringsniveaus we nastreven in de verschillende leerroutes en welk uitstroomperspectief daarbij passend is. De door ons gebruikte lesmethoden hanteren allemaal de kerndoelen; door deze te volgen bieden we de leerlingen een volledig en breed pakket aan kennis, inzicht en vaardigheden.

## **Vakgebieden**

### **Leesonderwijs**

Door effectief leesonderwijs willen wij het maximale halen uit de leerlingen op het gebied van lezen, uitgaande van de streefdoelen per leerroute. Voor aanvankelijk lezen wordt gebruik gemaakt van 'Lijn 3' en voor het voortgezet technisch lezen is in 2018 de methode 'Flits' ingevoerd. Begrijpend lezen is voor veel leerlingen lastig, dit kan gerelateerd zijn aan hun beperking. Er wordt gebruik gemaakt van

'Nieuwsbegrip'. Voor het taalonderwijs wordt gebruik gemaakt van de methodes Taal Op Maat en Spelling Op Maat.

De leerlingen uit leerroute 7 met het uitstroomperspectief Havo/ VWO voldoen minimaal aan het referentieniveau 1S. De leerlingen uit leerroute 6 met het uitstroomperspectief van VMBO KB, G-TL voldoen minimaal aan het referentieniveau 1F. Bij de leerlingen van leerroute 5b VMBO BB is het streefniveau E6. En het streefniveau van leerroute 5a, Praktijkonderwijs, is tussen E4 en E5.

In het Leesplan (bijlage) is de werkwijze, de toetskalender, het stappenplan lezen en het protocol dyslexie beschreven.

## **NT2**

Er zijn leerlingen die het Nederlands niet voldoende beheersen. Zij hebben een andere taal als moedertaal geleerd.

Er is een NT2-leerkracht op school werkzaam die deze leerlingen op advies van de groepsleerkracht en intern begeleider kan ondersteunen in het leren van het Nederlands. De NT2-leerkracht stimuleert het vergroten van de taalvaardigheid door het aanbieden van verschillende activiteiten. Voor NT2-onderwijs maken we gebruik van de methode 'Horen, zien en schrijven' aangevuld met de in de groep gebruikte materialen bij de thema's en methodes.

## **Rekenen en wiskunde**

Rekenen en wiskunde behoren tot de kernvakken van het onderwijs. Wij vinden goed rekenonderwijs voor alle leerlingen belangrijk. Om optimaal deel te kunnen nemen aan de maatschappij is het van belang dat leerlingen in de context van voor hen betekenisvolle situaties -geleidelijk vertrouwd raken met getallen, maten, vormen, structuren en de daarbij passende relatie.

De leerlingen werken met de methode 'Alles telt' aangevuld met 'Met Sprongen Vooruit'. Vanwege de grote niveaoverschillen worden groepsdoorbrekende rekenlessen gegeven. De rekenspecialist houdt zich bezig met het analyseren van toetsgegevens en kan adviseren aan de leerkrachten.

## **Wereldoriëntatie, wetenschap en techniek**

Wereldoriëntatie vinden wij van belang omdat wij onze leerlingen breed willen ontwikkelen, waarbij wij ons ervan bewust zijn dat het wereldbeeld van de kinderen met een lager ontwikkelingsniveau minder groot is dan de term 'wereld' oproept. In het kader van 21st century skills vinden wij het belangrijk aandacht te besteden aan wetenschap en techniek. Bij de activiteiten binnen wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met leren onderzoeken, ontdekken en ontwerpen.

De wereldoriëntatievakken worden in samenhang met elkaar aangeboden volgens vaststaande thema's. De leerlingen worden gestimuleerd eigen leervragen te formuleren en actief op zoek te gaan naar informatie.

## **Engelse taal**

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De methodes die we gebruiken besteden aandacht aan het spreken van de Engelse taal en bieden de mogelijkheid tot differentiatie. Door de maatschappelijke ontwikkelingen en de plaats die de Engelse taal daarbinnen inneemt, is het wenselijk om de komende jaren gericht te kijken naar de kennis en het vaardigheidsniveau in het SO in relatie tot het gewenste instapniveau in het V(S)O.

Vanaf leerjaar 7 besteden we structureel en met een methode aandacht aan de Engelse taal, zodat de leerlingen een goede basis hebben voor het vak Engels op het voortgezet (speciaal) onderwijs. Vanaf schooljaar 2020-2021 zal er met een nieuwe methode gewerkt worden.

## **Bewegingsonderwijs**

Beweging is een belangrijk onderdeel van het onderwijsprogramma. Er wordt op onze school veel aandacht besteed aan het opdoen van bewegingservaring, zodanig dat alle motorische mogelijkheden van de leerling kunnen worden ontwikkeld, uitgebreid en onderhouden. We stimuleren onze leerlingen zoveel mogelijk om te bewegen. Vanwege taxivervoer heen en terug zitten onze leerlingen veel en bewegen daardoor minder.

Uitgangspunt is dat de leerling plezier beleeft aan het bewegen, tijdens de lessen bewegingsonderwijs, op het schoolplein en tijdens diverse therapieën.

Bewegen begint bij de basis: vanaf de kleuters wordt er gewerkt met een vakleerkracht bewegingsonderwijs en een assistent bewegingsonderwijs, in samenwerking met één actieve groepsleerkracht of assistent.

We werken samen met een combinatiefunctionaris, die het stimuleren van bewegen op en na school als doel heeft. Samen met de gymsectie organiseert hij sportclinics met als doel kennismaking met diverse sporten. Door de combinatiefunctionaris worden ook spelactiviteiten op het schoolplein in de pauze aangeboden.

Schoolzwemmen is een onderdeel van bewegingsonderwijs voor de leerlingen in het SO. Zwemmen en bewegen in het water betekent voor veel leerlingen een aangename activiteit. Belangrijk voor alle kinderen is om ze zo zelfredzaam mogelijk te maken in het water. Indien mogelijk wordt gestreefd naar het behalen van het reguliere zwemdiploma A en B. In de SO groepen leerroute 5 t/m 7 krijgen de leerlingen zwemles tot hun tiende jaar. Na die leeftijd nemen alleen die leerlingen deel aan zwemles die nog niet beschikken over een regulier zwemdiploma, maar waarvoor het behalen van het A-diploma wel binnen de mogelijkheden ligt. De leerlingen die niet in aanmerking komen voor de reguliere zwemdiploma's krijgen zwemles voor het behalen van een zwemcertificaat. De eisen hiervoor zijn gebaseerd op de Halliwick methode. Naast de zwemles heeft een aantal leerlingen ook hydrotherapie. Bewegen in het water biedt soms meer bewegingsvrijheid bij motorische beperking, het ontspant, het lichaam voelt lichter, kortom: het draagt bij aan het welbevinden.

Onze beweegambities:

- wij beschikken over goed gefaciliteerde sportruimtes (speellokaal en sporthal)
- het bewegingsaanbod sluit aan bij het ontwikkelings- en bewegingsniveau van de leerling
- er is voldoende aandacht voor de domeinen binnen bewegingsonderwijs
- er wordt gewerkt met een jaarplan bewegingsonderwijs
- er wordt efficiënt en effectief samengewerkt door de vakgroep bewegingsonderwijs en fysiotherapeuten ten gunste van het bewegingsaanbod voor de leerlingen.

### **Actief burgerschap en sociale cohesie**

Door leerlingen actief te betrekken bij de samenleving waar ze deel van uitmaken, zorgen we ervoor dat ze zich medeverantwoordelijk gaan voelen voor die samenleving. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking. Belangrijk zijn hierbij sociale vaardigheden: luisteren, je mening geven, voor je eigen belangen opkomen en conflicten oplossen op een vreedzame manier. Ook is er aandacht nodig voor de gedrags- en omgangsregels die het sociale verkeer ordenen. Een ander aspect van burgerschapsvorming is het overdragen van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en van kennis over democratie. Van belang is verder de kennismaking met verschillende culturen, geloven en leefwijzen in de Nederlandse samenleving. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

Het leren samenleven vraagt van school een actieve rol. De school is voor de leerlingen een oefenplaats; in de klas, op het schoolplein wordt hij geconfronteerd met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de 'echte' samenleving. We beschikken op De Thermiek over een gedragscode als basis voor ons handelen.

Onze pijlers zijn de kernwaarden (je doet ertoe, verantwoordelijkheid, ontplooiën van talenten, respectvol samenwerken, zelfstandigheid). Binnen verschillende methodes en leerlijnen wordt aandacht besteed aan actief burgerschap, zoals bijvoorbeeld bij Kanjertraining.

### **Leertijd**

Op school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen door effectief klassenmanagement.

We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), groepsplannen en een daaruit afgeleid dagprogramma.

Door de zorgbehoefte van leerlingen en het aanbod van individuele therapie onder schooltijd, hebben leerlingen over het algemeen minder onderwijstijd. Door het efficiënt organiseren van de zorg en afspraken te maken met

het revalidatiecentrum over de therapie-inzet per groep, rekening houdend met de (groeps)instructiemomenten, proberen we dit zo goed mogelijk op te vangen. Soms is het mogelijk onderwijs en therapie te combineren ten

behoefte van het onderwijs. Zo worden in verschillende groepen therapeuten ingezet ter ondersteuning bij het taal-, schrijf- en bewegingsonderwijs. Op deze manier kan het leerrendement juist worden verhoogd. Het blijft een aandachtspunt om zo

efficiënt mogelijk om te blijven gaan met de onderwijstijd. Van leerkrachten vraagt dit een extra inspanning op het gebied van klassenmanagement.

De leraarondersteuners ondersteunen de lessen taal, lezen en rekenen. Leerlingen krijgen, indien nodig, kortdurend individueel of in kleine groepjes extra instructie en oefeningen aangeboden om de leerstof beter te beheersen. De onderwijsassistent biedt onderwijsondersteunende begeleiding aan de leerlingen onder aansturing en verantwoordelijkheid van de leerkracht.

### **Opbrengstgericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht; dat wil zeggen dat we systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de leerprestaties van de leerlingen en de effectiviteit van het onderwijs. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingenvolgsysteem ParnasSys.

Voor alle leerlingen stellen we een ontwikkelingsperspectief op met bijbehorende doelen, rekening houdend met de bevorderende en belemmerende factoren van de individuele leerling.

De Thermiek heeft de ambitie dat leerlingen zich eigenaar voelen van hun eigen leerproces. Ze krijgen – passende – verantwoordelijkheden en leren zelf sturing te geven aan het leren. De visie hierachter is dat, wanneer leerlingen meer zelfsturing kunnen geven aan hun eigen leerproces, zij ook meer gemotiveerd zijn om te leren.

Het portfolio is een hulpmiddel om de ontwikkeling zichtbaar en bespreekbaar te maken. Regelmatig heeft elke leerling met de groepsleiding een leergesprek waarin de leerdoelen vastgesteld en gevolgd worden. Zo worden de leerlingen gestimuleerd om over hun eigen leerproces na te denken en helpt het hen om hun talenten te ontdekken. Leerlingen kunnen per periode een eigen leerdoel inbrengen, deze kunnen op het gebied van schoolse vaardigheden, maar bijvoorbeeld ook op het gebied van zelfredzaamheid liggen. Daarnaast worden er vakspecifieke leerdoelen door de leerkracht ingebracht. De leerlingen zoeken bij het werken aan de doelen foto's of werk uit om de ontwikkeling zichtbaar te maken. Zo ontstaat een mooi groeiboek dat bij het verlaten van de SO-afdeling van De Thermiek een weergave is van de ontwikkeling van de leerling op school.

De Cito 3.0-toetsen zijn recent ingevoerd en worden voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling gebruikt. Naast het volgen van de leerlingen op het gebied van rekenen en taal, worden de leerlingen gevolgd op sociaal-emotioneel gebied door middel van het leerlingenvolgsysteem van de Kanjertraining. In leerjaar 8 nemen de leerlingen deel aan de Cito-eindtoets en analyseren we de opbrengsten aan de hand van de referentieniveaus voor taal en rekenen van deze uitstroomgroep. Jaarlijks worden de opbrengsten van mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen op groeps- en afdelingsniveau in kaart gebracht en geanalyseerd.

Leerlingen die de school verlaten worden gedurende 3 jaar gevolgd op bestemming. Hiervoor onderhoudt de intern begeleider van het SO contact met de vervolgschool of andere uitstroomvoorziening. De bevindingen worden vastgelegd op schoolniveau en geregistreerd in het schooldossier van de inspectie. In het zorgteam wordt de bestemming besproken volgens jaarplanning en evt. vervolgacties uitgezet.

## 4.2. Ambities onderwijs

Ieder team binnen de Thermiek heeft zijn eigen doelgroep, met daarbij de eigen expertise. Kunst is deze zodanig op elkaar af te stemmen dat we de doorgaande lijn kunnen waarborgen. Met betrekking tot SO-T is het belangrijk dat enerzijds de overgang van SO-A naar SO-T kloppend is en anderzijds er genoeg know-how is van SO-M om eventuele tussentijdse overstappen van leerlingen binnen SO-T en SO-M mogelijk te maken.

Binnen SO-T zijn de verschillen tussen de leerlingen groot. Wij hebben ons tot doel gesteld het onderwijsaanbod zo te organiseren dat ieder kind zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen op een zo passend mogelijke manier. Dit vraagt een gedegen structuur van het aanbod en veel flexibiliteit van leerkrachten en assistenten.

Tevens zullen we ons moeten blijven ontwikkelen volgens de zaken die de 21st century skills van ons vragen. Onderwijs verandert en de Thermiek verandert hierin mee. Dit betekent een grote alertheid op nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden voor de leerlingen. Tevens vraagt dit van het team inzet hierin mee te groeien.

Graag sluiten wij zoveel mogelijk aan op het regulier onderwijs. Hiervoor hebben we meerdere redenen. Bovenal omdat we allemaal onderdeel van dezelfde maatschappij zijn. Hierin leren we van elkaar. Maar daarnaast zijn er ook veel leerlingen die na hun schooltijd op SO-T hun vervolgonderwijs in het reguliere VO zullen zoeken en vinden; bekendheid met deze wereld is voor hen zeer belangrijk.

Samenwerken doen we op twee verschillende manieren. Een aantal kinderen heeft een gastplaatsing binnen het regulier onderwijs, vaak met doel de definitieve overstap naar regulier te kunnen maken. Daarnaast is afgelopen jaar een pilot van het project 'Gelijk Spel' opgestart. Dit project heeft als doel om kinderen van de afdeling SO-T samen te laten werken met kinderen uit een reguliere school middels dramatisch vorming onder leiding van vier dramadocenten. In de pilot hebben de kinderen uit de bovenbouw van beide scholen deelgenomen. Na een succesvolle pilot, willen wij de komende vijf jaar doorgang geven aan het project 'Gelijk Spel' en dit borgen in het onderwijs. Om dit te kunnen borgen, zullen wij kijken naar welke financiële middelen de school heeft voor zo'n project en waar nog externe financiële ondersteuning nodig is.

Ambities onderwijs			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Sectorplan: Modernisering van ons onderwijs	Onderwijs bieden dat onze leerlingen voorbereidt op wat de samenleving nu én in de toekomst vraagt.	<p>21th Century skills zien wij terug binnen ons onderwijsaanbod;</p> <p>De leerlingen maken gebruik van moderne ICT- en techniekmiddelen;</p> <p>De leerlingen nemen deel aan activiteiten die de integratie binnen de maatschappij bevorderen;</p> <p>De leraren en assistenten hebben kennis en inspiratie opgedaan van en over modern onderwijs;</p> <p>De leraren werken met een samenwerkend onderwijsconcept.</p>	2020 - 2024

<p>Onderwijsinhoudelijk: Doorlopende leerlijnen ontwikkelen en verder optimaliseren binnen het SO</p>	<p>Er zijn duidelijke doorlopende leerlijnen tussen SO-A, SO-M en SO-T.</p>	<p>De verwachtingen van de teams zijn onderling bekend.</p> <p>De teams zijn bekend met de leerlijnen binnen en buiten het eigen team.</p> <p>De doorlopende leerlijnen tussen SO-A en SO-M en tussen SO-A en SO-T zijn geoptimaliseerd op het gebied van rekenonderwijs.</p> <p>De doorlopende leerlijnen tussen SO-A en SO-M en tussen SO-A en SO-T zijn geoptimaliseerd op het gebied van taalonderwijs.</p> <p>De doorlopende leerlijnen tussen SO-A en SO-M en tussen SO-A en SO-T zijn geoptimaliseerd op het gebied van sociaal-emotionele vorming.</p> <p>De doorlopende leerlijnen tussen SO-A en SO-M en tussen SO-A en SO-T zijn geoptimaliseerd op het gebied van werkhouding.</p>	<p>2020 - 2022</p>
<p>Onderwijsinhoudelijk: Aansluiten waar mogelijk bij het regulier onderwijs voor leerlingen en voor teamleden, zodat kennis en ervaringen gedeeld worden.</p>	<p>De kinderen en medewerkers zoeken eenvoudig het contact met het reguliere onderwijs en eventueel andere reguliere organisaties, zodat de wereld wordt vergroot (zowel van onze kinderen als van die uit het regulier) en er meer inzicht is in de parallellen en mogelijkheden, waardoor er uitwisseling in kennis en ervaring tot stand komt (voor de medewerkers).</p>	<p>We hebben in kaart gebracht welke scholen en organisaties openstaan voor samenwerking. Dit kan incidentele, maar bij voorkeur ook structurele samenwerking betreffen.</p> <p>We hebben geïnformeerd naar good practice bij de andere mytylscholen, die er al ervaring mee hebben.</p> <p>We hebben ouders betrokken bij de mogelijkheden van aansluiting bij reguliere organisaties buiten schooltijd.</p> <p>We zorgen voor de mogelijkheid van informatieuitwisseling tussen ouders op dit vlak (coördinatie bij ouders).</p> <p>We hebben enkele laagdrempelige basisactiviteiten gekozen, die we aanbieden aan alle groepen en medewerkers.</p> <p>We hebben enkele meer ambitieuze projecten voor medewerkers die meer willen en durven. Dit kunnen we steeds verder uitbouwen.</p>	<p>2020 - 2024</p>



<p>Onderwijsinhoudelijk: Bewegen en sport verder verwerken in het onderwijsprogramma en de onderwijsorganisatie</p>	<p>De leerling beleeft plezier aan het bewegen tijdens de lessen bewegingsonderwijs, op het schoolplein en tijdens de diverse therapieën.</p>	<p>Het onderwijsprogramma is met betrekking tot bewegen en sport verder uitgewerkt en ingevoegd in het onderwijsorganisatie. Hierdoor wordt ook buiten de zwemles, pauze en het bewegingsonderwijs meer bewogen.</p> <p>Motorische remedial teaching is geïmplementeerd in de organisatie.</p> <p>We hebben een goed en werkbaar leerlingvolgsysteem voor alle leerlingen.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Onderwijsinhoudelijk: Het onderwijsconcept tegen het licht houden en de visie op hoe deze leerlingen tot leren komen herijken en het onderwijs hierop inrichten.</p>		<p>We hebben een stappenplan gemaakt en selectiecriteria bepaald op basis waarvan we tot een keuze qua onderwijsconcept willen komen.</p> <p>We hebben gedegen onderzoek gedaan naar mogelijke onderwijsconcepten.</p> <p>We hebben op basis van dat onderzoek diverse pilots gedraaid.</p> <p>We hebben met de collega's een keuze gemaakt om een bepaald onderwijsconcept of delen van meerdere onderwijsconcepten in te voeren.</p> <p>We hebben uitgezocht welke stappen we moeten zetten om tot een succesvolle implementatie te komen.</p> <p>We hebben iedereen goed voorbereid op de implementatie.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Onderwijsinhoudelijk: Cultuur (drama)</p>	<p>Drama is een geïntegreerd onderdeel van het weekprogramma.</p>	<p>Leerkrachten en assistenten hebben zich ontwikkeld om dramalessen te kunnen geven.</p> <p>Drama wordt ingezet als onderdeel van taallessen (woordenschat).</p> <p>Drama wordt ingezet als onderdeel van Kanjertraining (sociaal emotionele vorming).</p> <p>Dramalessen in de vorm van project 'Gelijk Spel' zijn een jaarlijks onderdeel van het programma van de bovenbouw: geïmplementeerd en geborgd.</p>	<p>2020 - 2024</p>

SO-T, onderwijsinhoudelijk	Er wordt gewerkt volgens actuele lesplannen.	<p>Het leesplan 2019-2023 is ontwikkeld en wordt als leidraad gebruikt.</p> <p>Het rekenplan 2020-2024 is ontwikkeld en wordt als leidraad gebruikt.</p> <p>Het ICT-plan 2020-2024 is ontwikkeld en wordt als leidraad gebruikt.</p>	2020 - 2024
SO-T, onderwijsinhoudelijk	De lesmethodes binnen SO-T zijn up-to-date.	<p>We hebben een nieuwe methode voor reken- en wiskundeonderwijs gekozen, geïmplementeerd en geborgd.</p> <p>We hebben een nieuwe methode voor onderwijs Engels gekozen, geïmplementeerd en geborgd.</p> <p>We hebben een nieuwe methode voor wereldoriëntatie gekozen, geïmplementeerd en geborgd.</p>	2020 - 2022
SO-T, onderwijsinhoudelijk	Er wordt met verschillende werkvormen uit het coöperatief leren gewerkt.	<p>Het team heeft zich verdiept in coöperatieve werkvormen.</p> <p>De coöperatieve werkvormen worden meerdere malen per dag toegepast.</p>	2021 - 2024
Pedagogisch: Schema 'Pedagogisch klimaat'	Het schema 'Pedagogisch klimaat' is binnen het SO geïmplementeerd.	De inhoud van het schema is bij iedereen in het primaire proces bekend en hier wordt naar gehandeld.	2020 - 2024
Pedagogisch: Kanjertaal	Als school spreken wij de Kanjertaal.	In de hele school wordt op deze wijze en vanuit deze methodiek gehandeld. De registratie doen wij door middel van een passende scoringsmethodiek.	2020 - 2024
Pedagogisch: curriculum sociaal-emotionele ontwikkeling	Binnen de school is er een curriculum op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling.	Dit curriculum is in alle afdelingen geïmplementeerd en bevat onder andere de Kanjertraining en lessen op het gebied van handicapbeleving en seksualiteit.	2020 - 2024
Pedagogisch: leren van elkaar	De teamleden leren van elkaar op pedagogisch gebied en binnen een professionele cultuur.	Teamleden gaan gericht collega's ontmoeten en in de klas kijken om te leren van elkaar. Onderdelen van deze ontmoetingen zijn het leren van elkaar, constructief geven en ontvangen van feedback, het houden intervisie, collegiale consultatie en video-interactiebegeleiding.	2020 - 2024

## **5. Medewerkers**

### **5.1. Medewerkers**

Binnen De Thermiek wordt in een multidisciplinair team samengewerkt. Er zijn veel verschillende functies. (zie bijlage functieomschrijving personeel De Thermiek)

#### **Integraal personeelsbeleid**

In het integraal personeelsbeleid van De Thermiek staat beschreven hoe het personeelsbeleid geïntegreerd is in de andere beleidsterreinen binnen de school. De doelen van het personeelsbeleid zijn gerelateerd aan andere doelen binnen de organisatie (Resonans). Personeelsbeleid is geen zelfstandige factor binnen de school, maar verbonden met de toekomstvisie en geïntegreerd in de andere beleidsterreinen om de organisatiedoelen te bereiken.

#### **Gesprekkencyclus**

De afdelingsdirecteur volgt de IPB-cyclus: neemt klassenbezoeken af, houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken. Naar aanleiding van het klassenbezoek geeft de afdelingsdirecteur feedback en vraagt van de leerkracht/onderwijsassistent om zelfreflectie met betrekking tot haar functie.

In de functioneringsgesprekken wordt de ontwikkeling van het personeelslid besproken. Belangrijke onderwerpen hierin zijn het pedagogisch en didactisch handelen. Wat zijn de leerdoelen die het personeelslid wil bereiken, wat heeft zij daarvoor nodig, wat kan de afdelingsdirecteur/school daarin bieden. Met het handelen en het aanbod van de afdelingsdirecteur wordt het personeelslid gestimuleerd om te ontwikkelen. Een personeelslid in ontwikkeling stimuleert de leerlingen zich te ontwikkelen. Hierdoor worden de resultaten verbeterd.

#### **Professionalisering**

Doordat de stichting Resonans is opgedeeld in sectoren met vergelijkbare doelgroepen behoort het tot de mogelijkheid om kennis en ervaringen te delen en hierdoor van elkaar te leren. Waar mogelijk willen we ook op het gebied van het aanbieden van scholing samen gaan werken met andere Resonans scholen. De Thermiek organiseert ook interne scholing, gericht op de begeleiding van onze specifieke doelgroep en in relatie staand met de afdelings- en schoolbrede doelen. Intervisie is hier een onderdeel van. De intervisiebijeenkomsten worden begeleid door medewerkers die hierin geschoold zijn. Elke medewerker kan daarnaast gebruik maken van zijn persoonlijk scholingsbudget om te werken aan persoonlijke ontwikkeldoelen. Stichting Resonans wil medewerkers de kans bieden zich te ontwikkelen in hun functie en door te stromen naar een andere (hogere) functie op de eigen school of op een andere school van de stichting.

#### **Aantrekkelijk werkgeverschap**

We willen graag een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze medewerkers. We doen dit o.a. door het bieden van ontwikkel- en doorgroei mogelijkheden, door aandacht te besteden aan het voorkomen van te hoge werkdruk en het bieden van collegiale ondersteuning. Door te werken vanuit vertrouwen in plaats vanuit controle vergroten we het werkplezier. In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt willen we ook een aantrekkelijke werkgever zijn voor schoolverlaters en andere jongeren, omdat wij deze hard nodig zullen hebben om de komende jaren alle vacatures te vervullen.

Ook organiseren wij een aantal keer per jaar een aantal gezellige activiteit, zoals een spel en barbecue. Deze activiteiten zijn niet alleen leuk en ontspannend, maar helpen ook mee aan de teambuilding. Wij zijn ervan overtuigd dat het kunnen ontmoeten van collega's buiten werkgerelateerde opdrachten een grote bijdrage levert aan het plezier op de werkvloer en daarmee uiteindelijk aan de kwaliteit van ons werk.

#### **Kwaliteitszorg**

Het kwaliteitsmanagementsysteem van Resonans is gebaseerd op waardegedreven werken aan kwaliteit. Dit betekent dat we bij Resonans werken met vastgestelde processen die functioneren als een samenhangend systeem. Hierdoor worden resultaten en verbeteracties effectiever en efficiënter gerealiseerd. Er is daarom sprake van uniforme processen en kaders op Resonans-niveau die enerzijds houvast en samenhang bieden ('zo doen we dat bij Resonans') en anderzijds voldoende ruimte bieden voor de eigenheid van de ressorterende

Resonans locaties en de professionaliteit van de medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs is immers gebaat bij betrokken medewerkers die professionele ruimte krijgen en gestimuleerd worden om steeds vanuit het beste voor de leerling te handelen. Voor het kwaliteitsbeleid, zie bijlage.

## 5.2. Ambities medewerkers

Investeren in onze medewerkers zien wij als cruciaal voor nu maar ook voor de toekomst. Door voldoende te investeren in aantrekkelijk werkgeverschap, zorgen we ervoor dat wij ook in de toekomst voldoende leerkrachten en onderwijsbegeleiders aan ons kunnen binden. Door te investeren in professionalisering van deze medewerkers, zorgen wij ervoor dat er vakmensen voor de klas staan die onze leerlingen datgene leren dat ze nodig hebben om - binnen hun mogelijkheden- deel te nemen aan de huidige maatschappij en die van de toekomst.

Ontwikkelen doen we niet alleen, maar samen. Waar we de kennis in huis hebben, leren we van elkaar; waar dit niet het geval is doen we een beroep op specialisten van buitenaf en leren we met elkaar.

Ambities medewerkers			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
School: Gesprekkencyclus	De Resonansbrede gesprekkencyclus is ingevoerd.	<p>Medewerkers krijgen minimaal een maal per jaar feedback van collega's inclusief afdelingsdirecteur over functioneren.</p> <p>Binnen Resonans wordt eenzelfde gesprekkencyclus gehanteerd.</p> <p>De gesprekkencyclus is bij alle medewerkers bekend.</p> <p>Medewerkers zijn gemotiveerd om zich te ontwikkelen.</p> <p>Medewerkers kunnen elkaar op een juiste manier feedback geven.</p> <p>Afdelingsdirecteuren geven verwachtingen t.a.v. functioneren duidelijk aan en houden beoordelingsgesprekken binnen een vaststaand kader.</p>	2020 - 2024
School: Professionalisering/interne doorstroming	Meer medewerkers stromen intern door m.b.v. scholing.	<p>Tijdens fuo-gesprekken wordt de scholingsvraag besproken.</p> <p>De scholingsvraag van medewerkers wordt onderzocht voor wat betreft mogelijkheid deze te faciliteren.</p> <p>Er zijn duidelijke afspraken rond financiële afwikkeling.</p>	2020 - 2024

<p>School: Professionalisering</p>	<p>Binnen de school en Resonansbreed leren medewerkers van elkaar.</p>	<p>We hebben eigen medewerkers opgeleid tot intern docent/coach op het gebied van Kanjertraining, methodiek Geef me de vijf en Ergo.</p> <p>We hebben per vakgebied deskundigen waar anderen een beroep op kunnen doen.</p> <p>Er zijn jaarlijks momenten ingepland voor medewerkers om bij elkaar te kunnen gaan kijken en van elkaar te kunnen leren. Dit is zowel binnen het eigen SO-T team, als schoolbreed en sectorbreed ingevuld.</p> <p>IB'ers hebben sectorbreed minimaal 4x per jaar overleg over vergelijkbare doelgroepen.</p> <p>Inschrijving voor specifieke scholing voor bepaalde doelgroep staat open voor andere scholen met zelfde doelgroep.</p> <p>Leren van elkaar, zowel intern als stichtingsbreed, is opgenomen in het scholingsplan.</p> <p>Er is onderzoek gedaan naar Resonans Academie.</p> <p>Feedback door meerdere collega's is onderdeel van ontwikkelgesprekken.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Algemeen: Leren van elkaar</p>	<p>In 2024 komen teamleden van het SO consequent bij elkaar voor collegiale consultatie op pedagogisch en onderwijsinhoudelijk gebied en leren teamleden van elkaar.</p>	<p>Expertises zijn in kaart gebracht.</p> <p>Het bij elkaar kijken in de groep is mogelijk gemaakt (vervanging van eigen groep).</p> <p>Medewerkers voelen geen schroom bij elkaar in de klas te kijken of iemand mee te laten kijken.</p> <p>Er is een structuur van inzetten van expertises bij studiedagen.</p> <p>Er is een organisatie voor het ontmoeten, het bespreken en het evalueren (frequentie, termijn, kaders enz)</p>	<p>2020 - 2023</p>

<p>Algemeen: schoolbrede teambuilding</p>	<p>In 2024 wordt er structureel aan teambuilding gewerkt en ontmoeten teamleden elkaar.</p>	<p>De teamleden van de verschillende teams ontmoeten elkaar regelmatig vanuit een wederzijdse behoefte.</p> <p>Er zijn ontmoetingen vanuit behoefte aan kennisoverdracht.</p> <p>Er zijn ontmoetingen vanuit behoefte aan ontspanning.</p> <p>Men kent elkaar beter.</p> <p>Er is vertrouwen en begrip, waardoor ook meer veiligheid ontstaan is.</p> <p>Professionaliteit is hierdoor vergroot.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Ergonomisch werken</p>	<p>Optimale inzet ergocoaches</p>	<p>Ergocoaches hebben een analyse van huidige situatie gemaakt.</p> <p>Ergocoaches hebben hier een prioritering in aangebracht.</p> <p>Ergocoaches hebben suggesties voor mogelijke verbeteringen in het gebouw, materialen en het handelen op schrift gezet en besproken met de directie.</p> <p>Stappen tot veranderingen zijn in gang gezet</p> <p>Een en ander is geborgd volgens driejaarlijkse cyclus.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Inzet assistenten in SO-T</p>	<p>De inzet van assistenten wordt bepaald door inzet van hun individuele kwaliteiten.</p>	<p>De huidige taken van de assistenten binnen SO-T zijn geïnterpreteerd.</p> <p>Er is een onderzoek gedaan naar meer onderwijsinhoudelijke taken die door assistenten binnen SO-T opgepakt kunnen worden.</p> <p>Er is een besluit genomen over de verdeling van de taken: groepsgebonden werken of assistenten verdelen naar taakinhoud (zorggericht of onderwijsinhoudelijk gericht).</p> <p>Indien er gekozen wordt voor een andere taakverdeling, dan is deze in schooljaar 2023-2024 gerealiseerd.</p>	<p>2020 - 2024</p>

## **6. Partners**

### **6.1. Partners**

De Thermiek werkt met veel partners samen. Zie schoolgids "samenwerkingspartners."

Hieronder beschrijven we de partners waarmee we dagelijks samenwerken en die in direct contact staan met onze leerlingen.

#### **Ouders**

Onze belangrijkste partners zijn de ouders van onze leerlingen. Deze samenwerking vraagt om een wederzijdse betrokkenheid: betrokkenheid van de ouders bij de ontwikkeling en het leren van hun kind op school en bij de school in het algemeen en de betrokkenheid van de school bij de ouders en de thuissituatie van de leerling. In het tevredenheidsonderzoek van 2018 gaven de ouders de school het rapportcijfer 8,32. Als aandachtspunten werden genoemd het digitale communicatiesysteem, geplande studiedagen, informatie over OPP en de aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling. Op de ouderavond van februari j.l. rond het schoolplan gaf een aantal ouders aan dat ze graag zouden zien dat broers en zussen meer betrokken zouden worden bij school. Ook zouden ze graag zien dat de broers en zussen begeleid zouden worden bij de omgang met de buitenwereld, denk aan klasgenootjes die oordelen of vragen hebben. Ouders zouden daarnaast graag geïnformeerd willen worden over PGB, subsidies, etc. Door externe instanties maar ook willen zij leren van elkaar.. Daarnaast kwam de vraag of zij 1x per jaar zouden kunnen kijken in de klas. Vanuit het SO team werd gevraagd om visie op de samenwerking school en ouders.

Zie ook schoolgids "school en ouders".

#### **Basalt revalidatie**

Voor veel leerlingen die De Thermiek bezoeken, bestaat ook een hulpvraag op het gebied van revalidatie. Hiervoor werken wij vanuit een gedeelde visie (zie bijlage) nauw samen met het Team Schoolgaande Jeugd (TSJ) van Basalt revalidatie.

Wij onderschrijven samen de volgende kernwaarden: Zelfstandigheid, zelfredzaamheid en zelfontwikkeling.

#### **Visie**

Vanuit deze kernwaarden heeft onze samenwerking tot doel om daar waar dat kan onderwijs en revalidatiegeneeskunde geïntegreerd aan te bieden aan het kind. Hierbij is het uitgangspunt dat de samenwerking toegevoegde waarde heeft voor de ontwikkeling van het kind. Ons gezamenlijk doel is dat het kind zo zelfstandig mogelijk kan functioneren in de maatschappij.

In het voorjaar van 2020 is onze visie op samenwerking herijkt. Op basis hiervan formuleren wij ambities om de structurele samenwerking verder uit te bouwen.

#### **De Schavuiten, Prodeba of Inzowijs**

Als wij als school niet in staat zijn de zorg en begeleiding te bieden die een leerling nodig heeft, bespreken we met ouders de

mogelijkheid/noodzaak van de inzet van een persoonlijk begeleider. Deze kan op basis van het persoonsgebonden budget van de leerling

(PGB) of vanuit aanvullende middelen via de gemeente of zorgverzekeraar worden ingezet. Wij werken als school samen met De Schavuiten, Prodeba of Inzowijs.

### Zorg-BSO De Vrije Vogel

Op De Thermiek bieden we naschoolse opvang voor onze leerlingen. We werken hiervoor samen met Zorg-BSO De Vrije Vogel. Dit is een samenwerking van kinderopvang Wonderland en De Schavuiten. Ook op studiedagen en in vakanties kunnen leerlingen daar opgevangen worden.

Dat de BSO voorziet in een behoefte blijkt uit de snelle groei. Omdat er geen ruimte is voor uitbreiding is er een wachtlijst ontstaan.

## 6.2. Ambities mbt partners

We richten ons bij onze ambities in eerste instantie op de SWV's. Om onze leerlingen passend onderwijs te kunnen (blijven) bieden, hebben wij TLV's nodig die kostendekkend zijn. Het is daarom essentieel om reële afspraken met te maken over het toekennen van TLV's. Zoals het onderwijs binnen SO-T op dit moment ingericht is, zijn voor ons de TLV's toereikend; dit is helaas niet voor alle teams binnen de Thermiek het geval.

Daarnaast willen we komende periode met ouders en Basalt in gesprek over de samenwerking. Het doel: overeenstemming over wat we elkaar kunnen bieden en wat we van elkaar mogen verwachten.

Tenslotte willen we ons samen met medewerkers van de zorg BSO buigen over de wachtlijstproblematiek.

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
School en ouders	Samenwerking tussen school en gezin is optimaal. Er is een visie op samenwerking met ouders geformuleerd.	<p>Er is een visie geformuleerd over de samenwerking met het gezin.</p> <p>Broers en zussen hebben een duidelijke rol.</p> <p>Informatievoorziening aan ouders, broers en zussen is optimaal.</p> <p>Ouders leren van elkaar.</p> <p>De wijze van communiceren, de frequentie, kaders, contactvormen, gespreksavonden enz. zijn uitgewerkt.</p> <p>Bovenstaande zaken zijn tevens geïmplementeerd.</p>	2020 - 2024
Herijking visie samenwerking De Thermiek - Basalt	Herijkte visie op samenwerking De Thermiek-Basalt revalidatie.	<p>Visie is geformuleerd met wederzijdse instemming.</p> <p>Visiestuk is bekend bij school, revalidatie en ouders.</p> <p>Acties zijn uitgevoerd om de visie te realiseren.</p>	2020 - 2021



School, ouders en Basalt	Samenwerking in de driehoek 'Ouders-School-Basalt' is verbeterd.	Een extern onderzoek naar de samenwerking is uitgevoerd.  N.a.v. dit onderzoek zijn verbeterpunten opgesteld.  Verbeterpunten zijn uitgevoerd.	2020 - 2021
Zorg-BSO De Vrije Vogel	Huidige wachtlijst is opgeheven.	Er is een locatie gevonden om meer kinderen na school op te kunnen vangen.  Eind schooljaar 2020-2021 is de wachtlijst gehalveerd.  Uiteindelijk is wachtlijst opgeheven.	2020 - 2024
Samenwerking met Pabo versterken	Om in te kunnen spelen op verwachte personeelstekorten is de samenwerking met de Pabo verbeterd. De input van stagiairs is tevens een aanvulling op ons onderwijs.	Er zijn rondleidingen/kijkdagen voor studenten en Pabo-collega's georganiseerd.  Er zijn afspraken gemaakt met Pabo's over stagemogelijkheden.  Er zijn afspraken gemaakt met de Pabo over het so in het curriculum van de Pabo.  Uiteindelijk hebben we een sterkere positie als SO op de Pabo.	2020 - 2022

## 7. Resultaten

### 7.1. Resultaten

#### Toetsing

De organisatie meet en verzamelt informatie over haar resultaten.

In het schooljaar 2018-2019 hebben wij onze leerroutes, schoolstandaard en ondersteuningsbehoeften vastgesteld op de systematiek van het doelgroepenmodel van het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs (afgekort als LECSO). De school werkt met 8 leerroutes. De inhoud van het onderwijsaanbod ligt per leerroute vast. LECSO gaat landelijk dit doelgroepenmodel evalueren. Het doel is dat de school na deze evaluatie met de vernieuwde landelijke versie van dit model zal gaan werken (in de huidige versie van De Thermiek is leerroute 5 opgesplitst in 5a en 5b).

Jaarlijks stellen wij groepsplannen op en deze worden twee keer per jaar geëvalueerd. Om te evalueren worden de leerlingen getoetst met de methodetoetsen en met niet-methodetoetsen van CITO. Tevens wordt er gescoord op de CED-leerlijnen en in KANVAS.

Zowel het afnemen van de CITO als het scoren op de leerlijnen wordt twee keer per jaar gedaan in januari/februari en mei/juni. Alle toetsresultaten zijn bepalend voor het lesstofaanbod, de klassenorganisatie en de gestelde doelen in het OPP. Na een analyse worden consequenties getrokken t.a.v. de voortgang van de leerlingen en de specifieke maatregelen die eventueel nodig zijn op individueel- of groepsniveau. De bespreking hiervan vindt plaats in de groepsbespreking. Hierbij zijn het klassenteam, gedragsdeskundige, afdelingsdirecteur en intern begeleider aanwezig. Alle gegevens van de leerling worden vastgelegd in een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

#### **Tot deze gegevens behoren ten minste de opbrengsten uit het primaire proces: van het onderwijs en de onderwijsondersteuning en de bestendinging daarvan.**

Het OPP bestaat uit twee delen: een statisch gedeelte waarin de vaste gegevens van de leerlingen staan en een handelingsdeel met de jaarlijks gestelde doelen. In juni wordt het OPP geëvalueerd en in februari is er een tussenevaluatie.

Ons leerlingvolgsysteem ParnasSys wordt ingezet voor het plannen, uitvoeren en evalueren van ons onderwijs en de leerlingenzorg.

#### **De organisatie stelt vast welke feedback van klanten, opdrachtgevers, medewerkers, partners en andere relevante belanghebbenden aanwezig is en verzamelt deze.**

Er wordt op verschillende manieren feedback gevraagd aan ouders, personeel, leerlingen en bestuur.

Aan ouders wordt feedback gevraagd d.m.v. een oudertevredenheidsonderzoek, thema's op koffieochtenden en ouderbetrokkenheidsavonden (bijv. schoolplan, portfolio).

Aan personeel wordt feedback gevraagd d.m.v. een personeelstevredenheidsonderzoek, teamvergaderingen, functioneringsgesprekken en deelname aan de ontwikkelteams.

Aan de leerling wordt feedback gevraagd d.m.v. een leerlingtevredenheidsonderzoek, de leerlingenraad en de veiligheidsmonitor (bij leerlingen vanaf 10 jaar).

#### **De organisatie legt bovengenoemde gegevens en feedback vast, beoordeelt deze, neemt zo nodig direct maatregelen en rapporteert hierover naar belanghebbenden.**

Oudertevredenheidsonderzoeken leveren input voor het schoolplan. Deze gegevens gaan naar het bestuur.

We maken ieder jaar een compleet en concreet jaarplan, voeren het plan uit en evalueren dit in een jaarverslag.

**Een interne audit met geplande tussenpozen wordt aantoonbaar gepland, uitgevoerd, gerapporteerd en opgevolgd met als doel beoordelen of het managementsysteem voldoet aan de eigen en wettelijke eisen en aan die van de Kwaliteitsnorm (Speciaal) Onderwijs.**

Door het bestuur is er een auditcyclus afgesproken. Twee jaar geleden is de audit sociale veiligheid afgenomen. Afgelopen jaar heeft er een interne audit met een 0-meting plaatsgevonden. Hiervan is een rapportage (zie bijlage). De algemene indruk van de 0-meting van de school is:

“De school maakt een positieve indruk. Een aantal zaken zijn goed geregeld, zoals het in kaart brengen van de opbrengsten van de leerlingen, de zorgcyclus en de kwaliteitszorg; schoolplan, jaarplannen en de rol CvB en zorgteams. Ook de implementatie van ‘Geef me de vijf’ en het hanteren van zorgschema’s om het pedagogisch klimaat in beeld te brengen vinden we een sterk punt.

Medewerkers missen wel de verbinding tussen de afdelingen. De gesproken teamleden geven aan dat ze niet goed weten wat zich op de andere afdelingen afspeelt.”

De aanbevelingen van deze meting worden meegenomen in het schoolplan.

### **Reflectie**

**De organisatie reflecteert op metingen, evaluaties en feedback uit de onderdelen Oriëntatie en Toetsing.**

We vergelijken de opbrengsten en normen op schoolniveau, afdelingsniveau en groepsniveau. Het MT reflecteert op de resultaten van de 0-meting.

**De resultaten van die reflectie worden gebruikt voor het evalueren van het onderwijs en de dienstverlening, de klanttevredenheid, het managementsysteem, organisatieveranderingen, kansen en risico’s, partners en de status en effectiviteit van eerder genomen maatregelen**

Wij hebben een jaarplanning voor de bijeenkomsten van het groot zorgteam waarin de documenten/plannen/protocollen geëvalueerd en vastgesteld worden. Daarmee volgen wij de cyclus Plan-Do-Check-Act.

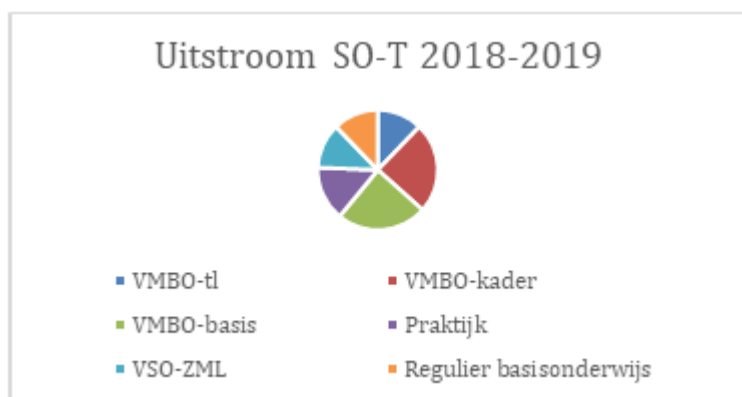
In de tweewekelijkse zorgteams worden o.a. de leerroutes en leerstandaarden geëvalueerd. Daarnaast wordt de persoonlijke begeleiding van leerlingen besproken.

In de Commissie van Begeleiding worden tweewekelijks de zittende zorgleerlingen als ook de nieuwe aanmeldingen besproken.

**Met geplande tussenpozen, ten minste jaarlijks, analyseert de organisatie de bovenstaande resultaten van reflectie in samenhang in een directiebeoordeling.**

Jaarlijks brengen wij de leeropbrengsten (leerroute 5 t/m 7 de CITO gegevens) in kaart en analyseren deze. Zo nodig stelt de school verbeterpunten op. De bevindingen van de leeropbrengsten gaan naar het bestuur.

In de afbeelding hieronder staan de uitstroomgegevens van de leerlingen SO-T van schooljaar 2018-2019.



- Er zijn 13 leerlingen die uitstromen naar het V(S)O en 1 leerlingen die uitstroomt naar het reguliere onderwijs groep 8.
- Er zijn 7 leerlingen die uitstromen naar het Praktijkonderwijs, 1 leerling naar het ZML onderwijs, 2 leerlingen naar VMBO-basis, 2 leerlingen naar VMBO-kader en 1 leerling naar VMBO-tl.
- 79% van de leerlingen stroomt uit conform het voorlopig schooladvies; er zijn 2 leerlingen die hoger uitstromen dan het uitstroomperspectief bij start van het schooljaar; 2 leerlingen met voorlopig schooladvies VMBO-basis stromen uit naar VMBO-kader. 1 leerling gaat een jaar later uitstromen naar het VO is heeft de overstap gemaakt naar een reguliere basisschool. Op basis van de resultaten van de NIO en drempelonderzoek zijn de definitieve schooladviezen van de 2 leerlingen hoger vastgesteld dan het voorlopig schooladvies.

Jaarlijks worden de Ontwikkelingsperspectiefplannen (OPP's) geëvalueerd en opgesteld voor het komende schooljaar. Dit gebeurt in juni. Voor nieuwe leerlingen gebeurt dit binnen zes weken na plaatsing.

### Maatregelen

**De organisatie voert beslissingen en maatregelen die voortkomen uit het onderdeel Reflectie uit om afwijkingen te corrigeren en om de oorzaak van de afwijkingen weg te nemen.**

Vanuit reflectie is gebleken dat er verbeteringen noodzakelijk zijn in de doorgaande lijn tussen SO-A (aanvangsgroepen) en SO-M/SO-T.

We meten onze kwaliteit en borgen deze door tevredenheidsonderzoeken en audits.

**De organisatie benut de verbeterkansen die naar voren komen naar aanleiding van de onderdelen Oriëntatie, Toetsing en Reflectie.**

**De afwijkingen, de maatregelen en de resultaten van die maatregelen worden vastgelegd.**

## 7.2. Ambities resultaten

Onze streven is KSO certificering, hiervoor staat in oktober 2020 een externe audit gepland. Mogelijk komen er uit deze externe audit nog ontwikkelpunten. De PDCA-cyclus willen we verbeteren waar het gaat om evaluatie en borging. De overige de ontwikkelpunten vanuit de interne audit en het tevredenheidsonderzoek worden opgenomen bij ambities bij onderwijs en medewerkers.

Ambities resultaten			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Keurmerk KSO	Keurmerk KSO is behaald.	De externe audit in oktober 2020 is uitgevoerd.  Eventuele verbeterpunten zijn geïnventariseerd. Deze verbeterpunten zijn vervolgens omgezet in acties.  Naar aanleiding van deze audit en het aanpassen van de verbeterpunten heeft de school het KSO-keurmerk ontvangen.	2020 - 2022

<p>PDCA-cyclus evaluatie en protocollen</p>	<p>Protocollen/werkwijzen schoolbreed worden volgens 3-jaarlijkse cyclus geëvalueerd, aangepast en bekend gemaakt bij teamleden.</p>	<p>Er is een planning voor 3-jaarlijkse evaluatie van protocollen/werkwijze in het Groot Zorgteam.</p> <p>In 2020-2021 is 1/3 van de protocollen geëvalueerd.</p> <p>In 2021-2022 is 2/3 geëvalueerd.</p> <p>In 2022- 2023 zijn alle protocollen geëvalueerd en begint cyclus opnieuw.</p> <p>Alle protocollen zijn voorzien van datum waarop evaluatie plaatsvindt.</p> <p>Geëvalueerde protocollen staan opgeslagen bij Beleid en informatie op Sharepoint.</p> <p>De aangepaste protollen/werkwijzen zijn besproken in de teamvergaderingen.</p> <p>De aangepaste protocollen zijn bekend en worden toegepast.</p>	<p>2020 - 2023</p>
<p>Portfolio</p>	<p>Het huidige portfolio is geëvalueerd en waar nodig (per afdeling) aangepast.</p>	<p>De werkgroep 'portfolio' heeft input verzameld vanuit de verschillende teams.</p> <p>Het portfolio is toegankelijker voor de leerlingen zelf (SO-T) voor het bewerken van de doelen.</p> <p>Het portfolio biedt ook voor ouders voldoende informatie om hun kind te kunnen volgen.</p> <p>Het portfolio van SO-T is uitgebreid met een pagina met vakinhoudelijke resultaten.</p> <p>Uit de evaluatie eind schooljaar 2020-2021 blijkt dat zowel leerlingen als ouders en leerkrachten tevreden zijn met het format en de werkwijze.</p> <p>Jaarlijks wordt gezien of verdere aanpassing wenselijk is.</p>	<p>2020 - 2024</p>

## 8. Middelen

### 8.1. Middelen

De school heeft een taakstelling m.b.t. de financiën, hetgeen wil zeggen dat de baten in overeenstemming moet zijn met de lasten. Bij de start van dit schoolplan is deze balans er nog niet. Eerst zal het MT zich buigen over de formatieve inzet en daarna over de materiële inkomsten en uitgaven. Het doel is dat De Thermiek in schooljaar 2022-2023 een nulbegroting heeft.

Voor het team van SO-T geldt dat op dit moment de baten wel voldoende zijn om het onderwijs te kunnen bieden op de manier die wij graag willen: groepen van maximaal 14 leerlingen, dagelijks begeleid door een leerkracht en een assistent. De huidige verdeling van TLV's voldoet voor SO-T.

Wij maken geen gebruik meer van sponsors. Tot vorig jaar waren de 'Vrienden van De Thermiek' een bron van inkomsten. Dit onderdeel is opgeheven. De nog openstaande baten kunnen nog wel ingezet worden, maar zullen niet meer aangevuld worden.

Voor de school als geheel geldt dat de huisvesting goed onder de loep genomen moet worden. Met name vanuit het VSO komt de wens voor meer lokalen om het praktijkonderwijs beter aan te kunnen bieden. Ook zien we een groei van het aantal leerlingen schoolbreed. Deze beide zaken zouden op termijn gevolgen kunnen hebben voor SO-T. Op korte termijn lijkt dit echter niet aan de orde.

### 8.2. Ambities middelen

Het doel voor de Thermiek voor schooljaar 2022-2023 is een 0-begroting. De begroting van SO-T kan hierin ondersteunend zijn.

Voor wat betreft de huisvesting is de situatie voor SO-T voldoende. Onze leerlingpopulatie vraagt de minste aanpassingen in vergelijking met de andere afdelingen. Wel moet er aandacht blijven voor de luchtkwaliteit en de warmte in de zomer. Vorig jaar zijn er proefopstellingen geplaatst in een aantal lokalen. Vervolgstappen zijn hierin nodig (schoolbreed, want dit betreft ook andere delen van het gebouw).

Sinds de opening na de corona-sluiting wordt door een deel van de leerlingen een andere toegang tot de school gebruikt. Uitgezocht moet worden in hoeverre blijvende aanpassingen tot die toegang nodig zijn om deze structureel te kunnen blijven gebruiken.

Ambities middelen			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Financiën	Sluitende begroting op schoolniveau.	<p>Formatieve inzet past binnen de norm van Resonans.</p> <p>De hoogte van de bekostiging van de leerlingen (TLV's) is passend bij het onderwijs dat zij nodig hebben.</p> <p>De uitgaven voor materiele zaken zijn passend binnen bestedingsmogelijkheden.</p>	2020 - 2023

<p>Algemeen: ICT</p>	<p>In 2024 zijn hardware en software in voldoende mate aanwezig en kunnen leerlingen en medewerkers hiermee werken.</p>	<p>Er is voor iedere medewerker en leerling goed werkend materiaal (eigen iPad, laptop of computer).</p> <p>Er zijn jaarlijks terugkerende opfriscursussen.</p> <p>Er is overal goede wifi (gymzaal/zwembad).</p> <p>Er is een wekelijkse helpdesk op vast tijdstip (begin en eind van de week) waar teamleden terecht kunnen voor vragen zonder ticket.</p> <p>Per team zijn er meer mensen vaardig die directe hulp kunnen bieden.</p> <p>Aan de start van het schooljaar zijn er themaweken computerkennis/mediawijsheid. Ouders die willen helpen worden ingezet voor gastlessen.</p> <p>We hebben een duidelijke leerlijn ICT, ook voor Word/Powerpoint/Excel/programmeren.</p> <p>Keuze voor Snappet/Gynzy is gemaakt, om zo meer maatwerk te kunnen bieden.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Optimaal gebruik ruimtes schoolgebouw</p>	<p>Voor alle groepen en gebruikers zijn er optimale werkruimtes.</p>	<p>Eind schooljaar 2020-2021 is duidelijk met welke partners wij het schoolgebouw kunnen delen.</p> <p>De gemeente ziet de noodzaak van meer of andere ruimte voor school en/of Schavuiten.</p> <p>Eind schooljaar is (in overleg met de gemeente en/of Basalt) een oplossing gevonden voor de partner(s) die de school moet(en) verlaten.</p> <p>De verschillende ruimtes zijn aangepast aan de verschillende doelgroepen.</p>	<p>2020 - 2022</p>