

Schoolplan 2015-2019

Korte Vlietschool

Leiden



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4 Verbeterpunten	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Huisvesting	8
2.8 Verbeterpunten	8
3 Onderwijskundig beleid	10
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visie van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	17
3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen	18
3.18 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	19
3.19 Het lesgeven: Klassenmanagement	19
3.20 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	20
3.21 De zorg voor leerlingen: Afstemming	20
3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	21
3.24 Arbeidsvoorbereiding op het VSO	22
3.25 De opbrengsten: Opbrengsten	22
4 Personeelsbeleid	24
4.1 Integraal Personeelsbeleid	24
4.2 De organisatorische doelen van de school	24
4.3 De schoolleiding	25
4.4 Beroepshouding	25
4.5 Professionele cultuur	26

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	26
4.7	Werving en selectie	26
4.8	Introductie en begeleiding	26
4.9	Taakbeleid	27
4.10	Collegiale consultatie	27
4.11	Klassenbezoek	27
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	28
4.13	Het bekwaamheidsdossier	28
4.14	Intervisie	28
4.15	Functioneringsgesprekken	29
4.16	Beoordelingsgesprekken	29
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	29
4.18	Teambuilding	29
4.19	Verzuimbeleid	29
4.20	Mobiliteitsbeleid	30
5	Organisatie en beleid	31
5.1	Organisatiestructuur	31
5.2	Groeperingsvormen	31
5.3	Schoolklimaat	31
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	32
5.5	ARBO-beleid	33
5.6	Interne communicatie	33
5.7	Externe contacten	33
5.8	Contacten met ouders	34
5.9	Overgang SO-VSO	34
6	Financieel beleid	35
6.1	Lumpsum financiering en interne en externe geldstromen	35
6.2	Sponsoring	35
6.3	Begrotingen	35
7	Zorg voor kwaliteit	37
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	37
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	37
7.3	Wet- en regelgeving	37
7.4	Inspectiebezoeken	38
7.5	Het evaluatieplan 2015-2019	38
7.6	Planning vragenlijsten	39
8	Verbeterpunten 2015-2019	41
9	Meerjarenplanning 2015-2016	45
10	Meerjarenplanning 2016-2017	46
11	Meerjarenplanning 2017-2018	48
12	Meerjarenplanning 2018-2019	50
13	Formulier "Instemming met schoolplan"	51
14	Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Speciaal Onderwijs Leiden e.o. en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Speciaal Onderwijs Leiden e.o., in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden is gevraagd een sterkte/zwakteanalyse te maken. Daarnaast is op teamniveau gesproken over de pedagogische en didactische uitgangspunten van de school. De CvB-leden is gevraagd om samen met het MT de zelfevaluatie in te vullen. De uitslag van de zelfevaluatie is zichtbaar bij de verschillende onderdelen van het schoolplan. Aangegeven verbeterpunten zijn opgenomen in het schoolplan. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)	gemiddeld

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Speciaal Onderwijs Leiden e.o.
Directeur-bestuurder:	Dhr. K. Roosjen
Adres + nr.:	Donizetilaan 1a
Postcode + plaats:	2324 BE Leiden
Telefoonnummer:	071-5281010
E-mail adres:	administratie@st-sol.nl
Website adres:	www.st-sol.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Korte Vlietschool
Directeur:	Mw. S. de Graaf
Adres + nr.:	Hoofdlocatie: Schubertlaan 131
Postcode + plaats:	2324 CR Leiden
Telefoonnummer:	071-5767532
E-mail adres:	info@kortevlietschool.nl
Website adres:	www.kortevlietschool.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en twee teamleider, een teamleider voor het SO en een voor het VSO. Het team (48) bestaat uit:

- 20 groepsleerkrachten, meest in deeltijd
- 1 voltijd leraarondersteuner op het VSO
- 1 voltijd vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders; een voor SO, een voor VSO, waarvan 1 voltijd
- 15 onderwijsassistenten, meest in deeltijd
- 1 voltijd stagebegeleider op het VSO
- 1 deeltijd maatschappelijk werkster
- 1 deeltijd logopedist
- 1 deeltijd spelbegeleider
- 1 deeltijd psycholoog op het SO
- 1 deeltijd orthopedagoog op het VSO
- 2 deeltijd administratief medewerkers
- 1 deeltijd conciërge/technisch vakman

Van de 51 medewerkers zijn er 45 vrouw en 6 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 31-3-2015 per wtf).

Per 31-3-2015	
Tussen 55 en 64 jaar	9,59
Tussen 45 en 54 jaar	11,23
Tussen 35 en 44 jaar	6,50
Tussen 25 en 34 jaar	8,02
Jonger dan 24 jaar	2,31
Totaal	37,64

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 149 leerlingen. Bij leerlingen die onze school bezoeken is sprake van een verstandelijke beperking. Zij hebben behoefte aan onderwijs in heel kleine stapjes, met veel herhaling en aangepast materiaal. Daarnaast zie je leerlingen met een verstandelijke beperking in combinatie met een bijkomende stoornis. Door de toename van de bijkomende stoornissen zal er in deze schoolplanperiode extra aandacht uitgaan naar sociaal-emotionele ontwikkeling en het voorkomen van en leren omgaan met gedragsproblemen.

Verdeling specifieke leerlingkenmerken:

- ASS (Autisme Spectrum Stoornis) 35 %
- ADHD (Aandachtstekort-hyperactiviteitsstoornis) 17%
- Hechting 10%
- Down Syndroom 12%

Er is ook een aantal leerlingen die een uitgestelde diagnose ASS hebben of die veel kenmerken van ADHD, maar geen diagnose hebben. Daarnaast hebben leerlingen een DSM diagnose (classificatiesysteem voor psychiatrische aandoeningen) zoals Angststoornis, Taalstoornissen, PTSS (posttraumatische stressstoornis), Depressieve stoornissen. Verder is een aantal leerlingen bekend met syndromen zoals Williams, VCF (Velocardiofaciaal) en andere (zeldzame) chromosoomafwijkingen.

Wat betekent dit voor ons onderwijs:

ASS: Leerlingen met ASS hebben een prikkelverwerkingsstoornis en nemen de wereld daardoor anders waar. Zij hebben hierdoor problemen met de sociale interactie, in de communicatie en problemen met de verbeelding. Dit betekent dat de leerkracht structuur aanbrengt in het dagprogramma (visueel), zorgt voor prikkelreductie en altijd zorgt voor duidelijkheid (duidelijk op de 5). Hij sluit in de omgang met een leerling met ASS aan bij zijn manier van waarnemen, denken en communiceren (zoals denktijd geven, duidelijk en concreet zijn, visueel ondersteunen, ga niet in discussie, vermijdt waarom-vragen etc.)

ADHD: Leerlingen met ADHD hebben veel behoefte aan structuur, kunnen die zelf niet aanbrengen. Daarom hebben we in de klas een vaste routine en een zichtbaar dagprogramma. Afleidende prikkels worden vermeden zodat rustig gewerkt worden. Er wordt gezorgd voor "motorische ruimte", even een loopje tussendoor. Het aanleren van het gewenste gedrag (bijvoorbeeld vaardigheden om problemen op te lossen) gebeurt in kleine stapjes en moet worden getraind waarbij de leerkracht model staat. Simpele gebaren worden gebruikt ter visuele ondersteuning van verwacht gedrag.

Hechting: Een voorspelbare, gestructureerde omgeving met duidelijke grenzen maar ook met keuzemogelijkheden, voor rust en veiligheid. De leerkracht laat merken dat hij begrijpt waar het negatieve, afwijzende, controlerende gedrag vandaan komt, maar stelt duidelijke grenzen aan dat gedrag. De regie ligt bij de leerkracht en hij zorgt dat hij voorspelbaar reageert. Basishouding is afstand vanuit betrokkenheid.

Down: Leerlingen met Downsyndroom hebben een specifiek patroon van sterke en zwakkere (deel)gebieden. Hun visuele informatieverwerking, receptieve taal en non-verbaal sociaal functioneren is relatief sterk, de grove motoriek en expressieve taal is zwakker ontwikkeld. De leerkracht is alert op onderschatting van taalbegrip en cognitieve ontwikkeling. Veel aandacht wordt besteed aan visuele ondersteuning, zelfredzaamheid en bevorderen van de expressieve communicatie. De leerkracht gaat niet mee in het accepteren van de stereotiepen dat leerlingen met Down altijd vriendelijk gezellig, aanhankelijk, clownesk en koppig en dwars zijn en doelen die passen bij zijn ontwikkeling.

De ontwikkelingsniveaus van de leerlingen zijn uiteenlopend. Op basis van de mogelijkheden worden de leerlingen in drie leerroutes ingedeeld. Een leerroute zegt iets over IQ van een leerling, over de sociale vaardigheid en de zelfredzaamheid. Aan de leerroute kun je zien wat de uitstroombestemming zal zijn. Leerlingen van het SO stromen meestal uit naar het VSO; een klein aantal stroomt uit naar praktijkonderwijs. Voor het VSO geldt, dat leerlingen uitstromen naar een weinig eisend, creatief of eisend dagcentrum of naar een vorm van arbeid. Soms is er sprake van tussentijdse uitstroom naar het praktijkonderwijs.

Het leerlingaantal is in de afgelopen jaren licht gedaald. Deze daling zal zich de komende jaren nog wat voortzetten. Daarna zal het zich stabiliseren, is de verwachting. De daling wordt veroorzaakt door het groot aantal schoolverlaters op het VSO in tegenstelling tot de instroom op het SO. Op het SO is er sprake van een lichte stijging van het leerlingaantal.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan sociaal-emotionele ontwikkeling
- Extra aandacht besteden aan voorkomen van en leren omgaan met gedragsproblemen

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De Korte Vlietschool bevindt zich in Fortuinwijk-Zuid, wat valt onder het Bos- en Gasthuizendistrict. Het is een wijk met relatief veel ouderen en gezinnen bestaande uit 2 personen.

Onze school vervult een regiofunctie. Leerlingen zijn om de aard van hun beperkingen en belemmeringen in Leiden en omgeving aangewezen op de Korte Vlietschool. Een groot deel van de leerlingen maakt gebruik van georganiseerd leerlingenvervoer. Ouders, van met name de jonge leerlingen, lopen niet zomaar de school binnen.

Communicatie verloopt veelal via mail, het ouderportaal "Schoudercom" en telefoon. Hoewel het opleidingsniveau van de ouders uiteenloopt zijn er verhoudingsgewijs veel ouders met een laag opleidingsniveau of geheel geen opleiding. Ook hebben we te maken met persoonlijk begeleiders in plaats van ouders, doordat de leerlingen niet meer thuis wonen. Zij wonen in een gezinsvervangend tehuis, een behandelcentrum of een andere woonvoorziening.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Speciaal onderwijs passend bij ondersteuningsbehoefte	Achterstallig onderhoud hoofdlocatie
Veel expertise	Handelingsverlegenheid bij leerlingen met complexe hulpvraag
Team dat zich optimaal inzet	Onvoldoende kennis tav en materiaal mbt onderwijs aan leerlingen met "hoog" IQ
Pas verbouwd SO-gebouw, binnenkort aan VSO aangepast hoofdlocatie	Ouderbetrokkenheid
Opbrengst gericht werken met standaarden en leerlingvolgsysteem	PDCA cyclus is onvoldoende geborgd
Goed traject arbeidstoeleiding	Planning groepsdoorbrekend onderwijs

KANSEN	BEDREIGINGEN
Meer samenwerken met andere scholen binnen en buiten de Stichting	Hoog percentage ziekteverzuim (Weinig vervangers)
Meer inzetten op uitstroom naar arbeid onder nieuwe wetgeving	Andere, voornamelijk onduidelijke, geldstromen voor extra ondersteuningsbehoefte
Ontwikkelen kerncompetenties in kader van gespecialiseerd onderwijs	Toekenning lagere ondersteuningsbehoefte door samenwerkingsverband
Veranderende leerlingpopulatie	Terugloop leerlingenaantal VSO
Inhuizing PrO De Thermiek	
Verankering SO in de regio	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
9. Monitoring uitstroom arbeid VSO
10. Nieuwe wet- en regelgeving (WMO, Participatiewet, WLZ, enz.)

2.7 Huisvesting

Het SO is met ingang van oktober 2015 gehuisvest in een ander gebouw. Dit gebouw, aan de Donizettilaan, is verbouwd en aangepast aan het aantal groepen en de benodigde, voor verschillende doeleinden in te zetten, kleinere ruimtes en wordt voornamelijk gehuurd van de gemeente. Een beperkt gedeelte van dit gebouw is ingericht voor het bestuursbureau. Aan beide zijanten bevinden zich groene speelpleinen, voor een groot deel bekostigd met gelden verkregen door fondsenwerving en sponsoring. Aandacht zal in de komende periode uitgaan naar het realiseren van opslagruimte, waar nu een groot gebrek aan is. Hierdoor oogt het wat rommelig in de school.

Het VSO is vanaf oktober 2015 in zijn geheel gehuisvest op de hoofdlocatie aan de Schubertlaan. In juli 2016 komen daar drie groepen van De Thermiek bij. Het gaat hierbij om de groepen van het praktijkonderwijs. Binnen het traject voor arbeidstoeleiding wordt er al nauw met elkaar samengewerkt. Ook onderwijsinhoudelijk is er veel te winnen door de groepen in een gebouw te plaatsen, zodat de nog te realiseren praktijklokalen optimaal ingezet kunnen worden en de mogelijkheid ontstaat het onderwijs meer in te richten op basis van de verschillende uitstroomrichtingen (sectorenonderwijs). Het gebouw wordt om die reden aangepast aan de leerlingen van De Thermiek, die een lichamelijke beperking hebben of een langdurige ziekte. Hiervoor is het nodig om toiletten aan te passen, rustruimtes in te richten en de rest van de school rolstoeltoegankelijk te maken. Alle lokalen zullen opgeknapt worden, zij het uitgespreid over een aantal jaren.

Voor beide gebouwen zal gekeken worden, onder de nieuwe omstandigheden, naar het binnenklimaat in de klaslokalen.

Verbeterpunt	Prioriteit
Realiseren van bergruimte in het SO-gebouw	hoog
Optimaliseren binnenklimaat klaslokalen	gemiddeld

2.8 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkeling van HGW/OGW	gemiddeld
Ontwikkeling expertise met betrekking tot complexe hulpvragen	hoog
Gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld
Samenstellen sociale kaart	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Ons ideaalbeeld is een ZML-leerling die als hij de school verlaat met zelfvertrouwen in het leven staat en zich zo zelfstandig mogelijk, ook in contact met anderen, handhaaft en eigen beslissingen neemt.

Onze slogan is: Uitgaan van mogelijkheden

Beleid om de missie levend te houden:

- De missie en visie komen 1x per jaar aan bod in een vergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. Onze school betreft de leerling bij de eigen ontwikkeling
2. Onze school stelt de leerling in staat te leren van de eigen fouten
3. Onze school helpt de leerling bij de ontwikkeling van een reëel zelfbeeld
4. Onze school leert de leerling zelf problemen op te lossen
5. Onze school stelt de leerling in de gelegenheid, daar waar mogelijk, eigen beslissingen te nemen
6. Op onze school wordt systematisch aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
7. Alle medewerkers werken aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
8. Op onze school wordt handelingsgericht gewerkt
9. Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag

3.2 De visie van de school

Het onderwijs op de Korte Vlietschool is erop gericht leerlingen te begeleiden naar een zo groot mogelijke zelfstandigheid. Met de leerlingen wordt gewerkt aan hun toekomst waarbij zaken op het gebied van wonen, vrije tijd, werken, actief burgerschap en sociale integratie een belangrijke rol spelen. De leerlingen leren keuzes maken, initiatief tonen en voor zichzelf opkomen. Om dit te bereiken wordt een goede balans geboden tussen veiligheid en uitdaging waarbinnen leerlingen worden geaccepteerd en gerespecteerd. Door duidelijkheid, vertrouwen en geborgenheid krijgen leerlingen de kans zich maximaal te ontplooien.

Alle leerlingen, ongeacht hun niveau van functioneren, hebben recht op deze aanpak.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze zo optimaal mogelijk kunnen functioneren in de 21st eeuw. Het is een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan:

- Samenwerking en communicatie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

Dit alles binnen de mogelijkheden van onze leerlingen.

De aandacht van onze school voor de 21st century skills heeft gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement).

Verbeterpunt	Prioriteit
Er ligt een plan van aanpak rondom het verbeteren en vergroten van het gebruik van ICT hulpmiddelen tbv het onderwijs.	gemiddeld

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De Korte Vlietschool heeft de signatuur 'algemeen bijzonder onderwijs'. De school biedt ruimte aan verschillende godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen die in onze samenleving bestaan.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Wij besteden op het SO aandacht aan levensbeschouwing bij oriëntatie op mens en wereld en op het VSO bij Mens en maatschappij.

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De leerlingen moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de leerlingbespreking en de evaluatie besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Eén keer per jaar wordt door de leraar de vragenlijst ZIEN! ingevuld. Deze geeft een beeld van de sociaal- emotionele ontwikkeling van individuele leerlingen en de groep.

Binnen het SO wordt de methode Leefstijl gebruikt voor de ontwikkeling van sociaal- emotionele vaardigheden.

Leefstijl bevat voor ieder leerjaar 6 thema's:

- De groep? Dat zijn wij!
- Praten en luisteren
- Ken je dat gevoel?
- Ik vertrouw op mij
- Iedereen anders, allemaal gelijk
- Lekker gezond

Bij de start van een nieuw thema wordt dit thema centraal, met alle leerlingen, geopend in de aula.

Op het VSO wordt in 2016 gestart met het invoeringstraject van de Vreedzame School. Dit is een programma waarin sociale vaardigheden en democratisch burgerschap centraal staan. Met elkaar gaan we ervoor zorgen dat de klas en de school een leefgemeenschap vormen waarin leerlingen zich gehoord en gezien voelen en waar ze zich verantwoordelijk voelen voor elkaar. Leerlingen krijgen een stem en leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Het invoeringstraject duurt 2 jaar. In het eerste jaar zal de basis van de Vreedzame school, de lessenserie, in alle klassen ingevoerd worden. In het tweede jaar komt daar de leerlingmediatie bij.

Binnen het VSO wordt daarnaast de weerbaarheidstraining Rots & Water aangeboden. Het doel van het programma Rots & Water is om deelnemers te leren hun energie op een positieve manier in te zetten. Het leert hen daarnaast om de eigen weerbaarheid te vergroten (geloven in de eigen kracht) en tegelijkertijd leert het hen anderen respectvol tegemoet te treden. Het programma is ook geschikt om bijvoorbeeld pestgedrag om te buigen en de sociale omgang naar elkaar te verbeteren.

Onze ambities zijn:

1. Visie en beleid ontwikkelen rondom het gebruik van ZIEN! in relatie tot de leerlijn sociaal- emotionele ontwikkeling (intern begeleiders, teamleiders en gedragsdeskundigen).
2. Invoering van de methode de Vreedzame School op het VSO.
3. Implementatie van veiligheidsbeleid inclusief routekaart bij pesten.
4. Transfer van de weerbaarheidstraining Rots en Water naar de klas en de dagelijkse situatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Visie en beleid ontwikkelen rondom het gebruik van ZIEN! in relatie tot de leerlijn sociaal- emotionele ontwikkeling (intern begeleiders, teamleiders en gedragsdeskundigen)	gemiddeld
Invoering van de methode de Vreedzame School op het VSO.	gemiddeld
Implementatie veiligheidsbeleid inclusief routekaart bij pesten	hoog
Transfer van weerbaarheidstraining Rots en Water naar de klas en de dagelijkse situatie	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op een actieve rol in de maatschappij. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking. Daarnaast wil wij dat onze leerlingen opgroeien tot personen die respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

Beide ambities komen terug in voor het SO de methode Leefstijl en voor het VSO de methode de Vreedzame School.

Basiswaarden van actief burgerschap en sociale integratie zijn:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we methodes die het meest passend zijn voor ZML-onderwijs. We werken hiermee aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

1. De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.
2. De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving
3. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs of uitstroombestemming, waarbij in de bovenbouw van het VSO sprake is van sectorenonderwijs.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,91

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	gemiddeld
De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	gemiddeld
Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs of uitstroombestemming, waarbij in de bovenbouw van het VSO sprake is van sectorenonderwijs.	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Schriftelijke Taal: Technisch lezen	Puk en Co (SO) Bubbel de bub (SO)	Toetsbatterij leesvoorwaarden (TBL)	2021
	Stap voor Stap (SO)		2023
	Leespraat (SO)		2017
	Pictolezen (Trijntje de Wit) (SO)		2017
	Veilig Leren Lezen	AVI toetsen (M3 t/m E7) Methodegebonden toetsen Cito Digitale Taaltoets voor ZML (VSO)	2018 2018
	Estafette lezen		2022
Begrijpend lezen	Mini-en juniorinformatie		2020
	Humpie Dumpie SO)		2017
	Delftse Leeskaarten		2017
	Lees aardig		2020
	Nieuwsbegrip (VSO)		2022
Spelling	Spelling langs de Lijn	Methodegebonden toetsen	2022
	Ambrasoft spelling (VSO)		2020
	Blokboek (SO)		2017
	Spelkwartier		2020
Schrijven	Schrijven leer je zo!		2019
Mondelinge Taal	Verschillende materialen en spelvormen om aan de doelen van de CED-leerlijn te werken		
Rekenen	Rekenboog	Cito- ZML toets Rekenen (SO)	2022
	Maatwerk rekenen	Cito digitale Rekenoets voor ZML (VSO)	2017
	Ambrasoft		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Leerlijn wonen en vrijetijd (SO)	Zelf ontwikkelde lessen		
Leerlijn spelontwikkeling (SO)	Zelf ontwikkelde lessen		
Leerlijn Mens, Natuur en Techniek (VSO)	Zelf ontwikkelde lessen		
Leerlijn Mens en Maatschappij (VSO)	Zelf ontwikkelde lessen Verkeer (VSO) Materiaal van Veilig Verkeer Nederland		2020
Verkeer SO	Zelfontwikkelde lessen		
Leerlijn creatieve en muzische vorming (SO)	Zelf ontwikkelde lessen Muziek moet je doen!		
Leerlijn culturele oriëntatie en creatieve expressie (VSO)	Zelf ontwikkelde lessen		
Leerlijn Bewegingsonderwijs			
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Leefstijl (SO) De Vreedzame School (VSO)		2020 (SO) 2024 (VSO)

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Mondelinge en schriftelijke taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de leerlingen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Onze ambities zijn:

1. We maken gebruik van een doorlopende taal-leeslijn, met als uitgangspunt de leerlijnen mondelinge en schriftelijke taal van het CED, waarbij 3 leesroutes mogelijk zijn: a. reguliere leesmethode (stap voor stap, veilige leren lezen, estafette lezen). b. methode leespraat. c. Pictolezen volgens Trijntje de Wit.
2. Op het VSO zijn de 2 onderdelen van de leerlijn schriftelijk taal (stellen en taalbeschouwing) verder uitgewerkt en geïmplementeerd.
3. Op het SO is de methode leespraat voor leerlingen die volgens de reguliere methode niet tot lezen komen geïmplementeerd.
4. Er is een protocol dyslexie/leesproblemen voor leerlingen, waarvoor niet duidelijk is waarom zij niet goed of geheel niet tot lezen komen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Protocol dyslexie/leesproblemen	gemiddeld
Doorlopende taal-lijn SO-VSO	gemiddeld
Op het SO is de methode leespraat voor leerlingen die volgens de reguliere methode niet tot lezen komen geïmplementeerd.	gemiddeld
Op het VSO zijn de 2 onderdelen van de leerlijn schriftelijk taal (stellen en taalbeschouwing) verder uitgewerkt en geïmplementeerd.	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Het rekenonderwijs staat in dienst van praktisch toepassen van rekenvaardigheden. Wij gebruiken hiervoor de methode rekenboog. Voor de cognitief hogere leerlingen is er een aparte leerlijn gemaakt op basis van de CED leerlijn Rekenen arbeid. Voor deze leerlijn zoeken we een geschikte methode (waarschijnlijk Deviant).

We gebruiken de volgende toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen:

- Cito ZML op het SO
- Digitale Cito rekentoetsen ZML op het VSO

We werken bij rekenen met groepsplannen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode op het VSO voor de leerlijn rekenen arbeid.
2. De methode Rekenboog is geïmplementeerd.
3. Op het SO wordt er groepsoverstijgend rekenonderwijs aangeboden.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Op het SO wordt er groepsoverstijgend rekenonderwijs aangeboden.	gemiddeld
Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode op het VSO voor de leerlijn rekenen arbeid.	gemiddeld
Verder implementeren van de methode Rekenboog	hoog

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wij gebruiken de leerlijnen als methode om gestructureerd lesstof aan te bieden. De doelen voor deze leergebieden worden klassikaal aangeboden met daarbinnen aandacht voor individuele verschillen. De doelen worden daarom niet individueel gescoord.

Op het SO maken wij gebruik van de leerlijn 'Oriëntatie op mens en wereld'. Dit omvat de vakken verkeer, thema's van SLO (stichting leerplan ontwikkeling), thema's uit de methode leefstijl en levensbeschouwing.

Op het VSO worden de volgende leerlijnen gebruikt:

- Mens, natuur en techniek
- Mens en maatschappij
- Voorbereiding op dagbesteding of arbeid

Deze leerlijnen zijn onderverdeeld in thema's, waarbij de doelen per bouw opgesplitst zijn. Thema's zijn oa: verkeer, schooltuinen, het weer, lentekriebels, burgerschap etc.

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden. De leerkrachten gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag kunnen gaan met de computer, de ICT-programma's en de bijbehorende software.

Op het SO worden de doelen gehaald uit de leerlijn, omgaan met media en technologische hulpmiddelen. Dit wordt aangeboden volgens de lessentabel.

Op het VSO is dit de leerlijn informatie zoeken, beoordelen en gebruiken. Deze leerlijn wordt thematisch aangeboden.

Elke leerling beschikt over een eigen account waarin, passend voor deze leerling, softwarepakketten aanwezig zijn.

Het verantwoord gebruiken van sociale media door leerlingen behoeft aandacht. Er is nu alleen een protocol aanwezig, maar er is behoefte aan een doorgaande lijn met lessen en materialen voor de bovenbouw van het SO en het gehele VSO.

Er is een coördinator ICT aanwezig voor 2 dagdelen per week. Deze heeft als taak het uitvoeren van systeemtechnische handelingen.

Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord.
2. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden.
3. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.
4. Naast de huidige coördinator ICT beschikt de school over een medewerker die de taak krijgt inhoudelijk te adviseren over software, en vervolgens uitvoering geeft aan de plannen.
5. De school beschikt over een doorgaande lijn 'Omgaan met sociale media'.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord.	gemiddeld
De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden.	gemiddeld
De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.	gemiddeld
Naast de huidige coördinator ICT beschikt de school over een medewerker die de taak krijgt inhoudelijk te adviseren en over software, en vervolgens uitvoering geeft aan de plannen.	hoog
De school beschikt over een doorgaande lijn 'Omgaan met sociale media'.	gemiddeld

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Op het SO wordt de leerlijn kunstzinnige oriëntatie aangeboden. Dit omvat de vakken; beeldende vorming, tekenen, muzikale vorming en dramatische vorming. Dit wordt volgens de lessentabel gegeven.

Op het VSO wordt de leerlijn culturele oriëntatie en creatieve expressie thematisch aangeboden, waarbij muziek, handvaardigheid, drama, tekenen en cultuureducatie aanbod komen.

We bieden kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten en kennis maken met verschillende kunstvormen. Onze ambities zijn:

1. De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie.
2. In elke groep wordt kwalitatief goede lessen dramatische expressie gegeven.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie (stichtingsniveau).	gemiddeld
In elke groep wordt kwalitatief goede lessen dramatische expressie gegeven.	laag

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

De gymlessen worden voor het grootste gedeelte gegeven door een vakleerkracht lichamelijke opvoeding. Daarnaast is een klein deel van de leraren bevoegd om zelf gym te geven. Elke klas heeft 2x per week gym, waarvan minimaal 1x van de vakleerkracht. We maken op het SO gebruik van de leerlijn bewegingsonderwijs en zintuiglijke en motorische ontwikkeling. Op het VSO gebruiken we de leerlijn bewegen en sport. De leerlijnen voldoen op dit moment onvoldoende en dienen aangepast te worden.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een complete leerlijn lichamelijke opvoeding, waarbinnen expliciet aandacht is voor zelfverdediging en zelfvertrouwen. We denken hiervoor aan het inzetten van judolessen.
2. Voor de leraren die zelf gym geven is er een passend lesaanbod gym op papier die aansluit bij het niveau van de leerlingen en de leerlijn.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Wij beschikken over een complete leerlijn lichamelijke opvoeding, waarbinnen expliciet aandacht is voor zelfverdediging en zelfvertrouwen. We denken hiervoor aan het inzetten van judolessen.	gemiddeld
Voor de leraren die zelf gym geven is er een passend lesaanbod gym op papier die aansluit bij het niveau van de leerlingen en de leerlijn.	gemiddeld

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Op het SO komen verschillende basisprincipes van techniek terug tijdens beeldende vorming.

Op het VSO wordt het vak techniek in de onderbouw aangeboden waarbij de doelen uit de leerlijn mens, natuur en techniek komen. Wij gebruiken hiervoor onderdelen uit de methode techno venturi. In de middenbouw zijn er doelen opgenomen in de LOL.

Onze ambities zijn:

1. Gebruik van de volledige methode techno venturi binnen het sectoren onderwijs in de bovenbouw.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Gebruik van de volledige methode techno venturi binnen het sectoren onderwijs in de bovenbouw.	gemiddeld

3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd

De verdeling van de beschikbare leertijd per vakgebied is terug te vinden in de lestijdentabel (zie bijlage). Aan de hand hiervan maken de leraren het rooster, waarbij ze zorgen voor effectief klassenmanagement zodat er geen effectieve leertijd verloren gaat. Voor een aantal leraren is dit nog een aandachtspunt. De leerroute en de bouw waar de leerling in zit bepaalt hoeveel tijd er aan de verschillende vakken besteed wordt.

Onze ambities zijn:

- De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.
- De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
- De school waarborgt de naleving van de schoolregels m.b.t. de besteding van de onderwijstijd.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,80

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	hoog
De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
De school waarborgt de naleving van de schoolregels m.b.t. de besteding van de onderwijstijd.	hoog

Bijlagen

1. Lestijdentabel

3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Om de visie en missie handen en voeten te geven werken we op de Korte Vlietschool volgens het model van het handelingsgericht werken (HGW). Eén van de pijlers richt zich op het pedagogisch klimaat waarbij het positieve aspect vanuit het kind, de leraar, de groep, de school en de ouders centraal staat.

Een veilig pedagogisch klimaat is de basisvoorwaarde voor een leerling om zich goed te kunnen ontwikkelen. Daarnaast werkt een veilig klimaat preventief ter voorkoming van gedragsproblemen.

Het pedagogisch handelen van de Korte Vlietschool gaat uit van de positieve psychologie waarbij het kijken naar de sterke punten/ kernkwaliteiten van leerlingen centraal staat. Leerlingen moeten de gelegenheid hebben fouten te maken. Leerkrachten zijn voorspelbaar en blijven de grenzen aangeven. Van groot belang is de wederkerige relatie die de leerkracht en de leerling hebben.

Schoolbreed gelden de volgende regels:

- we zijn aardig voor elkaar.
- we lossen problemen op met praten.
- we letten op ons taalgebruik.
- iedereen hoort erbij.
- we storen niemand als dat niet echt nodig is.
- we zijn netjes op eigen en andermans spullen.
- we respecteren onszelf, de ander en de omgeving.

Deze regels worden jaarlijks besproken; in alle klassen zijn ze gevisualiseerd op een poster. Daarnaast heeft ieder klas zo nodig nog eigen regels die gelden voor de leerlingen van die klas.

Op het VSO zijn de pedagogische uitgangspunten beschreven in het stuk 'didactische en pedagogische uitgangspunten VSO' (zie bijlage). Voor het SO dient dit nog beschreven te worden.

Onze ambitie is:

1. De vastgestelde pedagogische uitgangspunten zijn zichtbaar in het handelen van de teamleden.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vaststellen van pedagogische uitgangspunten voor leerlingen met (aanverwant) autisme en zeer moeilijk opvoedbare en lerende kinderen (ZMOLK).	gemiddeld
Op het SO zijn de pedagogische uitgangspunten beschreven	gemiddeld

Bijlagen

1. Pedagogische en didactische uitgangspunten VSO

3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen

Om de missie en visie handen en voeten te geven werkt de Korte Vlietschool volgens het model van handelingsgericht werken (HGW). Dat betekent dat we de onderwijsbehoeften van de leerlingen centraal stellen. Lessen worden gegeven volgens het passend lesmodel zodat in elke les in ieder geval aan bod komt:

- introductie waarbij het doel van de les besproken wordt
- instructie
- (begeleid) inoefenen
- (zelfstandig) verwerken
- terugkoppelen/ evalueren

De leraar doet ertoe. Hij kan afstemmen op de verschillen tussen de leerlingen en zo het onderwijs passend maken. Om dit te waarborgen werken er alleen gediplomeerde leraren die na het behalen van hun PABO diploma een Post HBO opleiding hebben gevolgd, of gaan volgen. De onderwijsassistenten zijn nog niet allen in bezit van een geldig diploma. Om vakbekwaam te blijven en medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen wordt er een meerjarscholingsplan opgesteld, dat synchroon loopt met dit schoolplan.

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar

tempo). Onze leerlingen leren, door hun verstandelijke beperking, niet op dezelfde manier als leerlingen in het reguliere onderwijs. Behalve dat het onderwijs voor veel leerlingen in kleine stapjes opgedeeld dient te worden en er veel gelegenheid tot herhaling moet zijn, is het ook van belang oog te hebben voor de individuele verschillen die er zijn in de manier, waarop de leerlingen de leerstof tot zich nemen. Uitsluitend verbale instructie dient tot een minimum beperkt te blijven. Vooral visuele ondersteuning en laten ervaren zijn belangrijke didactische uitgangspunten (zie bijlage bij pedagogisch handelen).

Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen is er veel aandacht voor zelfstandig werken en laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.18 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen en zelf (samen)fouten mogen maken en daarvan leren. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat werken aan autonomie en eigen verantwoordelijkheid essentieel zijn om onze missie waar te maken. De mate, waarin de leerlingen zelf verantwoordelijk kunnen zijn en beslissingen kunnen nemen hangt nauw samen met de cognitieve mogelijkheden, sociaal- emotionele ontwikkeling en mogelijke bijkomende problematiek. Onze ambities zijn in ieder geval:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
3. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
4. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vaststellen van ambities met betrekking tot Actieve en zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld
Stappenplan opstellen en uitvoeren om kwaliteit te verhogen	gemiddeld

3.19 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren succesvol (kunnen) zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Hiervoor is een goed gebruik, volgens de afgesproken manier, van de onderwijsmap van essentieel belang. De onderwijsmap is een handelingsplanningsinstrument met de volgende inhoud:

- lesrooster
- groepsplannen
- planning van de lessen
- doelen van de lessen per instructieniveau
- evaluatie van de lessen
- speerpunten vanuit de OPP's van de leerlingen.

De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal en handelen volgens heldere regels en routines. Op het VSO zijn de afspraken rondom klassenmanagement beschreven in het stuk 'didactische en pedagogische uitgangspunten VSO'.

Onze ambities zijn:

1. De onderwijsmap wordt volgens afspraak gebruikt.
2. Op het SO zijn de afspraken rondom klassenmanagement beschreven in het stuk 'didactische en pedagogische uitgangspunten SO'.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor, dat de onderwijsmap volgens afspraak wordt ingevuld en gebruikt	hoog
Op het SO zijn de uitgangspunten rondom klassenmanagement beschreven in het stuk 'pedagogische en didactische uitgangspunten SO'	hoog

3.20 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

De Korte Vlietschool beschikt over een protocol zorg en begeleiding (zie bijlage). Hierin staat de zorgstructuur beschreven. Centrale spil binnen de zorgstructuur is de commissie van begeleiding (CvB). Deze bestaat uit de volgende functionarissen:

- Directeur
- Teamleider (voorzitter)
- Gedragsdeskundige (notulist)
- Intern Begeleider
- Schoolmaatschappelijk werker
- Jeugdarts

De leerlingenzorg start direct na inschrijving. Op grond van bestaande gegevens en aanvullend pedagogisch, didactisch en lichamelijk onderzoek wordt binnen zes weken het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Hierin staat beschreven wat het uitstroomperspectief van de leerling is, de bijbehorende leerroute en de eventueel benodigde extra onderwijssteuning. Jaarlijks vindt evaluatie en bijstelling plaats; ouders worden hiervoor uitgenodigd. Tussentijds is er een tussenevaluatie zonder ouders.

Om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen wordt ParnasSys gebruikt. De niveaus en de daarbij behorende doelen van de CED-leerlijnen zijn richtinggevend. Er wordt gebruikt gemaakt van een aantal methode-onafhankelijke toetsen; dit behoeft verdere aandacht. Voor het VSO zijn Cito-toetsen in ontwikkeling. De Korte Vlietschool werkt mee aan de pilot.

Onze ambitie is:

1. De school gebruikt een samenhangend systeem van (genormeerde)instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen

De zorg voor de leerlingen stopt niet na het verlaten van de school. Zij worden nog drie jaar gevolgd.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,11

Verbeterpunt	Prioriteit
De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.	gemiddeld
De school heeft haar ketenpartners beschreven in het schoolondersteuningsplan.	laag

Bijlagen

1. Protocol zorg en begeleiding 2015

3.21 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen voor de basisvaardigheden. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. Daar waar een leerling niet in een groepsplan past worden individuele

aanpassingen opgesteld. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op maximaal drie niveaus waarbij de leraren het passend lesmodel hanteren.

Onze ambities zijn:

1. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen.
2. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep
3. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op maximaal drie niveaus

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,67

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld

3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

De leerlingen, die de Korte Vlietschool bezoeken zijn aangewezen op speciaal onderwijs. Op basis van hun verstandelijke beperking, die varieert van licht tot ernstig, en/of een bijkomende stoornis is het reguliere onderwijs geen optie. Om onze school te mogen bezoeken is een toelaatbaarheidsverklaring nodig van het samenwerkingsverband (SWV). Als de toelaatbaarheidsverklaring is afgegeven is het aan de CvB van onze school om te bepalen of de leerling kan worden toegelaten. De belangrijkste vraag hierbij is of onze school de juiste onderwijsondersteuning kan bieden. Zie hiervoor de bijlage 'Schoolondersteuningsprofiel' SO en VSO (SOP).

Extra aandacht is er in deze schoolplanperiode voor de extra ondersteuningsbehoefte van de leerlingen met gedragsproblemen (zie pedagogisch handelen).

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel SO
2. Schoolondersteuningsprofiel VSO

3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Er zijn voor het onderwijs aan zeer moeilijk lerenden geen landelijke criteria met betrekking tot de te behalen einddoelen. Voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen worden naast methodegebonden toetsen ook de speciale toetsen van Cito (SBO) en de ZML- toetsen gebruikt. Voor het VSO zijn digitale Cito toetsen in ontwikkeling voor het uitstroomprofiel arbeid en dagbesteding. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Dit systeem maakt het mogelijk om individuele doelen te bepalen en deze op te nemen in een groepsplan. Als de afgesproken einddoelen niet behaald worden (individueel en/of op groepsniveau) worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Methode-aanbod uitbreiden
4. Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om de leraar te ondersteunen en te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

Aan het einde van het jaar worden door de teamleiders en de intern begeleiders, de resultaten, per vakgebied, op groep- en schoolniveau in kaart gebracht. Ook hieruit kunnen bovengenoemde interventies voortvloeien.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

3.24 Arbeidsvoorbereiding op het VSO

Het onderwijs op het VSO is in principe eindonderwijs. Leerlingen stromen na hun schoolloopbaan uit naar dagbesteding, beschermde werkvoorziening of het vrije bedrijf. De overstap van school naar werk is groot en een gedegen voorbereiding hierop is belangrijk. Die voorbereiding start bij binnenkomst op het VSO. In iedere bouw staat 'werken' op het rooster met voor elke bouw een specifieke invulling.

In de onderbouw zijn er praktijklessen en leerwerkplekken. Hierbij werken de leerlingen aan algemene en specifieke arbeidsvoorwaarden. In de middenbouw maken de leerwerkplekken plaats voor de lessen op locatie. De leerlingen gaan voor het eerst de school uit om elders ervaringen op te doen met begeleiders van andere scholen. Aan het einde van de middenbouw wordt het individuele transitieplan opgesteld, samen met de leerling en de ouders/verzorgers. In dit plan worden de einddoelen opgesteld die de leerling in staat stellen om binnen zijn mogelijkheden zo goed mogelijk te functioneren op het gebied van werken, wonen en vrije tijd. In de bovenbouw volgt de externe stage, gericht op het ontwikkelen van beroepsvaardigheden, sociale vaardigheden op het werk, zelfstandig werken en inzicht krijgen op individuele mogelijkheden. We streven ernaar de eindstage te laten leiden naar uitstroom op een vaste werkplek. De volledige arbeidsvoorbereiding en arbeidstoeleiding staat beschreven in het arbeidsbeleidsplan van de stichting (zie bijlage).

In deze schoolplanperiode zal op dit gebied de aandacht uitgaan naar de nieuwe wetgeving (passend onderwijs, participatiewet, WMO enz.) en de gevolgen ervan voor de voorbereiding van onze leerlingen op de uitstroommogelijkheden.

Bijlagen

1. Arbeidsbeleidsplan

3.25 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name mondelinge en schriftelijke taal, rekenen, leren leren en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die passend zijn bij de leerroute waarop zij geplaatst zijn en die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs voor onze SO-leerlingen en een passende uitstroombestemming voor de VSO-leerlingen. De leerlingen realiseren aan het eind van de schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken), waarbij ze de juiste adviezen ontvangen voor vervolgonderwijs (VSO-ZML/PrO) of uitstroombestemming (arbeid of dagbesteding).

Voor een overzicht van de uitstroomgegevens verwijzen we naar de opbrengstenanalyse.

Onze kengetallen geven we vanaf schooljaar 2015-2016 weer in het jaarverslag. In een bijlage beschrijven we ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,63

Verbeterpunt	Prioriteit
De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	gemiddeld
De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.	gemiddeld
De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde tijdens de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is nadrukkelijk afgestemd op het personeelsbeleid van de stichting (zie bijlage). Bekwaam en gemotiveerd personeel is van essentieel belang om onze missie, visie en gestelde doelen te realiseren. De ambitie vanuit het bestuur verschuift van aanbodgestuurd naar vraaggestuurd onderwijs en van inspanningsgericht naar resultaatgericht. Gezien de toenemende complexiteit van de ondersteuningsvragen van de leerlingen vraagt dit van teamleden een constante professionele ontwikkeling en vergroten van de expertise om het maatwerk te kunnen blijven bieden dat onze leerlingen van ons vragen.

Naast de landelijke SBL competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling

heeft het bestuur de volgende kerncompetenties vastgesteld:

- Gespecialiseerd zijn
- Reflectievermogen (professioneel zelfverstaan)
- Flexibiliteit
- Resultaatverantwoordelijk

In de notitie "Strategie 2015-2019" is een uitgebreide beschrijving van de kerncompetenties in relatie tot zichtbaar gedrag. We nemen de komende vier jaar om de kerncompetenties zichtbaar te maken in het gedrag van teamleden. De notitie is als bijlage toegevoegd.

Van de landelijke SBL competenties gaat de komende vier jaar op onze school de aandacht specifiek uit naar competentie 2,3 en 4. Er worden kijkwijzers ontwikkeld, die gebruikt kunnen worden bij klassenbezoeken. De inhoud van de kijkwijzers staat centraal bij de werk-,functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar. Zodra de CAO hierover helderheid verschaft, zullen we ons personeelsbeleid hierop aanpassen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Kerncompetentie "Resultaatverantwoordelijk" omzetten naar zichtbaar gedrag	hoog
Kerncompetentie "Reflectievermogen" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
Kerncompetentie "Gespecialiseerd zijn" omzetten in zichtbaar gedrag	gemiddeld
Kerncompetentie "Flexibiliteit" omzetten in zichtbaar gedrag	laag
SBL competentie "Pedagogisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
SBL competentie "Vakinhoudelijk en didactisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
SBL competentie "Organisatorisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
Ontwikkelen kijkwijzers bij Pedagogisch en vakinhoudelijk en didactisch competent	hoog

Bijlagen

1. Strategie 2015-2019
2. IPB

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visies en afspraken.

Door de wet op Passend Onderwijs en veranderende financiering is terugloop van inkomsten waarneembaar. Daarnaast is er een kleine terugloop van het leerlingaantal te verwachten door grotere uitstroom dan instroom op het VSO. Het aantal groepen neemt hierdoor af. De inzet van personeel zal hierop aangepast dienen te worden.

Vorbereiding op arbeid neemt onder de nieuwe wetgeving een steeds belangrijker plaats in. Dit vraagt om een andere invulling van taken en inzet.

Al deze ontwikkelingen vragen meer en ook andere specialisaties van het team. In goed overleg met het team zullen we de komende schoolplanperiode gebruiken om de benodigde deskundigheid in kaart te brengen. Vervolgens wil de school leerkrachten opleiden met inzet van de functiemix. Dit betekent uitbreiding van het aantal LC-functies.

Scholing van personeel, zodat ieder teamlid optimaal kan functioneren in de eigen functie is voor de school een belangrijk doel voor de komende schoolplanperiode. Het in kaart brengen van de kwaliteiten van mensen en deze inzetten voor de gehele organisatie is een belangrijk onderdeel van professionalisering. Facilitering hiervoor is noodzakelijk.

Verbeterpunt	Prioriteit
Inzet/taken personeel aanpassen bij veranderende doelstellingen op gebied van uitstroombmogelijkheden	laag
Kwaliteiten van personeelsleden in kaart brengen en deze inzetten voor de gehele organisatie	hoog

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en twee teamleiders. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

De directeur is ingeschreven in het schoolleidersregister en volgt een assessmenttraject om tot registratie (RDO) over te kunnen gaan. Beide teamleiders zijn geregistreerd als adjunct register directeur (ARDO). Zij krijgen dit jaar een ontwikkelassessment aangeboden.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school	hoog
De schoolleiding maakt inzichtelijk wat er nodig is om strategische doelen te bereiken	hoog

4.4 Beroepshouding

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

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

2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Elk teamlid is op de hoogte van de verbeterpunten uit het schoolplan (verwerkt in het jaarplan)	hoog

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de teamleiders, de IB'ers en gedragsdeskundigen klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Kernwoorden van een professionele cultuur zijn: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. De leraren zijn gemotiveerd om zich te ontwikkelen en houden hun eigen ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier. Daarnaast is er de professionele beroepshouding (zie vorig hoofdstuk), waarin feedback geven en ontvangen gewoon zijn.

Doel op korte termijn: de schoolleiding is geregistreerd bij het schoolleidersregister.

Doel op middellange termijn: de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
De schoolleiding formuleert beleid met betrekking tot collegiale consultatie	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij vinden het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van onder andere aankomende leerkrachten en onderwijsassistenten. Daarom bieden wij stagiaires van de PABO's, MBO's, HBO's en WO de gelegenheid om ervaring op te doen. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie. Na afloop van het gesprek wordt een afspraak gemaakt voor een kennismaking in de klas. Als zowel school als stagiaires positief zijn over de opgedane ervaringen worden stagiaires gekoppeld aan de leerkrachten en concrete afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Bij voldoende tijd vindt er eerst een interne wervingsronde plaats; hierbij wordt rekening gehouden met eventuele verplichtingen. Als resultaat uitblijft wordt de externe procedure opgestart. Onder tijdsdruk komt het voor dat de vacature zowel intern als extern wordt uitgezet (zie bijlage).

Bij het sollicitatiegesprek staan onze competenties en criteria centraal. De sollicitanten moeten in de toekomst de mate van beheersing kunnen aantonen via bekwaamheidsdossier en portfolio.

Bijlagen

1. Procedure werving en selectie

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe medewerkers werken wij in volgens de procedure inwerken (zie bijlage). Na 3 en 6 maanden volgt er een functioneringsgesprek; na 1 jaar een beoordeling, waarna besloten wordt of een contract van een medewerker wordt verlengd.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de

CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

Bijlagen

1. procedure inwerken

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek met vier werkdagen van 8,5 uur en een van 6 uur, de woensdag. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de jaartaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk) worden deze gecompenseerd. De invulling van de beschikbare uren voor duurzame inzetbaarheid is voor de meesten nog lastig. Wellicht kunnen hier op teamniveau afspraken over gemaakt worden. De uren voor deskundigheidsbevordering worden achteraf verantwoord. Zie bijlage.

Verbeterpunt	Prioriteit
Inzet uren duurzame inzetbaarheid op teamniveau bespreekbaar maken	hoog

Bijlagen

1. Taakbeleid

4.10 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie is een belangrijk middel om in te zetten om de leerkrachten in de gelegenheid te stellen van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities/competenties/criteria worden waargemaakt. Tot nu toe heeft er geen collegiale consultatie plaatsgevonden. Er is beleid in de maak.

Onze ambitie:

- Beleid collegiale consultatie opstellen en uitvoeren

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid collegiale consultatie opstellen	hoog

4.11 Klassenbezoek

De teamleider, IB'er en gedragsdeskundige leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden kijkwijzers gebruikt, die ontwikkeld zijn bij de pedagogische en didactische uitgangspunten en het passend lesmodel. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken gaan we flitsbezoeken afleggen. Hiervoor wordt dit schooljaar scholing gevolgd door alle betrokkenen. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan vijf observatiepunten.

Onze ambities zijn:

- Scholing flitsbezoeken voor teamleiders.
- Invoeren van flitsbezoeken na scholing.
- Ontwikkelen van aparte kijkwijzer op pedagogisch gebied, didactisch gebied en een algemene kijkwijzer voor oa klassenmanagement.

Verbeterpunt	Prioriteit
Scholing mbt flitsbezoeken	gemiddeld
Invoeren van flitsbezoeken na scholing	gemiddeld
Ontwikkelen van aparte kijkwijzer op pedagogisch gebied, didactisch gebied en een algemene kijkwijzer voor oa klassenmanagement.	gemiddeld

Bijlagen

1. Formulier klassenconsultatie

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) op. Dit POP heeft tot doel dat een werknemer zich verder ontwikkelt en professionaliseert. De doelen die in het POP terechtkomen worden door de werknemer opgesteld en voorzien van plannen om deze doelen te bereiken. Input voor de doelen kan komen uit het (nog niet volledig) beheersen van de verschillende leerkrachtcompetenties, het functioneringsgesprek, klassenbezoeken, wensen van de medewerker. Daarnaast worden afspraken over professionalisering opgenomen in het POP.

Alle medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. De uitvoering van het POP komt aan bod tijdens de functioneringsgesprekken.

Onze ambities zijn:

1. Alle medewerkers hebben een POP opgesteld en werken actief aan hun professionalisering en ontwikkeling.

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle medewerkers hebben een POP opgesteld en werken actief aan hun professionalisering en ontwikkeling	gemiddeld

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Dit schooljaar zal gestart worden met de invoering van een bekwaamheidsdossier, die door de teamleden zelf beheerd wordt. Hieraan voorafgaand zal informatie gegeven worden over het lerarenregister. Het dossier is altijd op school aanwezig. Tot nu toe is het bekwaamheidsdossier een onderdeel van het personeelsdossier. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentieijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Onze ambities:

- Invoeren bekwaamheidsdossier volgens vast format, bij voorkeur een digitaal systeem zoals ParnasSys integraal.

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren bekwaamheidsdossier volgens vast format, bij voorkeur een digitaal systeem zoals ParnasSys integraal.	gemiddeld

4.14 Intervisie

We zien intervisie als een effectieve werkwijze om in het team gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze. Medewerkers bespreken, bij voorkeur aan de hand van videobeelden, situaties die spelen in de klas. Intervisiegroepen worden samengesteld door de directie. Ieder groep kent een voorzitter.

Ambities:

- Bij intervisie wordt beeldmateriaal ingezet om gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze.

Verbeterpunt	Prioriteit
Bij intervisie wordt beeldmateriaal ingezet om gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze.	gemiddeld

4.15 Functioneringsgesprekken

Elke medewerker heeft elk jaar een functioneringsgesprek. Tijdens dit functioneringsgesprek komen de volgende onderwerpen (via een vast format)aan bod:

- Afspraken uit het vorig FG
- Evaluatie afgelopen periode
- Algemeen functioneren aan de hand van (leerkracht) competenties
- Werkrelatie
- Werkomstandigheden
- Werkbeleving
- Afspraken
- POP

De gesprekkencyclus, waar het FG een onderdeel vanuit maakt, maakt ook onderdeel uit van het Integraal Personeels Beleid (zie bijlage bij Integraal personeelsbeleid).

4.16 Beoordelingsgesprekken

Beoordelingsgesprekken, maken net als de functioneringsgesprekken, onderdeel uit van de gesprekkencyclus van het IPB (integraal personeelsbeleid). Na 3 jaarlijkse functioneringsgesprekken volgt er een beoordelingsgesprek. Bij matige of onvoldoende beoordeling volgt er wederom het jaar daarna een beoordelingsgesprek. Bij nieuwe medewerkers volgt er een beoordelingsgesprek aan het einde van het eerste jaar.

De voorgaande functioneringsgesprekken en klassenbezoeken leveren voor een groot deel de input voor het beoordelingsgesprek.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 deskundigheidsbevorderingsuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. De persoonlijke scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Vanaf schooljaar 2015-2016 worden de teamscholing vastgelegd in het meerjarenscholingsplan. Hierin gaan wij vanaf volgend schooljaar de gevolgde scholingen en specifieke expertise vastleggen.

Onze ambitie:

Gevolgde scholing en specifieke expertise wordt jaarlijks vastgelegd

Verbeterpunt	Prioriteit
Gevolgde scholing en specifieke expertise wordt jaarlijks vastgelegd	gemiddeld

4.18 Teambuilding

Binnen onze school is teambuilding van belang om de onderlinge band te versterken.

Er is een aantal studiedagen per jaar waarin het gehele SO of VSO team gezamenlijk scholing volgt, waarvan minimaal 1 dagdeel besteed wordt aan teambuildingsactiviteiten. Daarnaast overleggen we met elkaar (op studiedag of vergadering) over thema's die inhoudelijk of organisatorisch van belang zijn voor de school en de teamleden. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Elke ochtend en tijdens pauzes is er gelegenheid tot het gezamenlijk drinken van koffie en thee. Twee keer per week wordt er, zodra de leerlingen naar huis zijn, gezamenlijk thee gedronken.

Aan het einde van het schooljaar is er een feestelijke jaarafsluiting en met kerst een gezamenlijk diner.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de teamleider. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de teamleider. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de teamleider. Het is ook mogelijk om een afspraak te maken met de

casemanager. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de teamleider contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage Integraal Personeelsbeleid). In februari wordt geïnterviewd waar voorkeuren van medewerkers liggen als het gaat om de inzet in het nieuwe schooljaar en of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het BMT (bovenschools managementteam) jaarlijks de formatie bovenschools doorgenomen. Aan het einde van het schooljaar wordt het formatieplan op stichtingsniveau opgesteld en aan de GMR voorgelegd. Daaropvolgend stelt de school haar eigen formatieplan op en legt deze voor aan de MR.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de drie scholen van de Stichting Speciaal Onderwijs Leiden e.o.. De directie (directeur en teamleiders) geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de Directeur-bestuurder van de Stichting, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor alle in het schoolplan genoemde beleidsterreinen. De directie wordt bijgestaan door twee IB'ers en een ICT-coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groeperingsvormen

De groepen worden ingedeeld op leeftijd, daarbij zoveel mogelijk rekening houdend met niveau. Daarnaast wordt gekeken naar de groepssamenstelling. De lessen worden in het algemeen aangeboden in de groep. Bij mondelinge taal en lezen wordt het klassenverband doorbroken, zodat de instructie effectief op niveau kan worden aangeboden. Op het VSO wordt veel in kleine groepen gewerkt aan de arbeidsvoorbereiding.

Binnen het SO zijn de volgende groepen samengesteld: aanvangsgroep (jonge instromers), jong SO, midden SO, eind SO, praktijkstroomgroep.

Binnen het VSO zijn de volgende groepen samengesteld: onderbouw, middenbouw, bovenbouw, praktijkstroom en structuur

Afhankelijk van het leerlingenaantal kunnen gemengde groepen ontstaan, bijvoorbeeld onder-middenbouw of midden-bovenbouw.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig (samen)werken is. Onze school is een school die ouders betreft bij onderwijsinhoudelijke thema's rond pedagogisch klimaat. Dit jaar zijn we gestart met leerlingbesprekingen waar ouders bij aanwezig zijn. We proberen ouders optimaal te informeren. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. De school heeft een veiligheidsbeleid
4. Jaarlijks worden vragenlijsten afgenomen om het gevoel van veiligheid in kaart te brengen
5. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
6. Ouders ontvangen op het SO tweewekelijks een nieuwsbrief en op het VSO maandelijks
7. De school organiseert jaarlijks ouderavonden/middagen (thema-avonden/middagen)
8. Ouders participeren bij diverse activiteiten
9. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,36

Verbeterpunt	Prioriteit
De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van het personeel te meten.	hoog
De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld
De school hanteert een pestprotocol.	hoog
De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
De school kan aantonen dat ze actief incidenten en ongevallen voorkomt.	gemiddeld

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en werknemers. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via sociale media
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten met behulp van een Mic-formulier. Mic staat voor Melding incidenten en calamiteiten. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De teamleiders analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directeur, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Op het VSO wordt jaarlijks een Rots en Watertraining gegeven. Het gaat hierbij onder andere om weerbaarheid, grenzen aangeven, grenzen accepteren. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag, sociale competenties.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de teamleider betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol). Tevens kan in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken worden bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie, interne **contactpersonen** en een externe vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak teamleider). In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 26/27). De school beschikt over 8 BHV'ers.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Bijlagen

1. Gedragscode
2. Anti-pestprotocol
3. Mic-formulier

5.5 ARBO-beleid

Het arbo-beleid is op stichtingsniveau vastgesteld. Hiervoor wordt Arbomeester gebruikt. In gezamenlijkheid heeft een risico-analyse plaatsgevonden. De teamleiders zijn geschoold om het arbo-beleid op de werkvloer uit te voeren. Er is op stichtingsniveau een arbobeleidsplan in de maak onder leiding van de schoolbusinessmanager. Op schoolniveau zijn al verschillende zaken opgepakt als het gaat om veiligheid in het gebouw. Ten aanzien van ziekteverzuim is een contract afgesloten bij OHM. De casemanager, daar in dienst, begeleidt de school in het kader van ziekteverzuim en alles wat daarmee samenhangt (Poortwachter). Zij maakt ook de afspraken voor zieke medewerkers met de bedrijfsarts. Soms vinden preventieve gesprekken plaats. Jaarlijks wordt het ziekteverzuim met de directie besproken.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

De volgende vergaderingen zijn ingepland:

1. Teamvergadering 1x per 3 weken
2. Het MT op afdelingsniveau vergadert wekelijks
3. Het MT op schoolniveau vergadert 1x per 3 weken
4. MT/IB vergadert tweewekelijks
5. De CvB SO vergadert wekelijks en VSO tweewekelijks
6. De OR vergadert 5 x per jaar
7. De MR vergadert 1 x per 6 weken
8. Wij gebruiken de volgende middelen voor de communicatie: postvakken, intranet en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

5.7 Externe contacten

Onze school onderhoudt contacten met externe instanties, veelal in het kader van de zorg. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de leerlingen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school contacten met:

- *De leerplichtambtenaar*
- *De wijkagent*
- *Jeugd- en gezinsteam*
- *Sociaal wijkteam*
- *Diverse centra voor gespecialiseerd diagnostisch onderzoek, advies en behandeling*
- *Diverse zorgaanbieders*

Daarnaast onderhoudt de school contacten met collega's van andere ZML-scholen om expertise uit te wisselen, gezamenlijk beleid te ontwikkelen en ervaringen te delen. Dit gebeurt op directie-, ib'er- en gedragsdeskundigeniveau. Onder passend onderwijs is er geregeld contact met de verschillende samenwerkingsverbanden en met regulier en ander speciaal onderwijs.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algehele ontwikkeling van (hun) kind. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Het onderhouden van het contact met ouders doen we op de volgende manieren:

1. aanwezigheid bij de bespreking/ het opstellen van het OPP/ITP
2. gesprekken met betrekking tot extra ondersteuning/zorg
3. ouderinformatieavonden/oudergespreksavonden
4. Schoudercom: digitaal ouderportaal
5. huisbezoeken
6. (G)MR

Onze ambities zijn:

Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten

Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders

Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken

Ouders worden betrokken bij (extra) zorg

Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

5.9 Overgang SO-VSO

Leerlingen die per 1 augustus 13 jaar zijn, stappen in principe over van het SO naar het VSO. Een enkele leerling stroomt uit naar het praktijkonderwijs. De ouders van de leerlingen waarop bovenstaande van toepassing is worden hiervan in juni van het jaar daarvoor op de hoogte gesteld. Hen wordt verteld hoe de procedure in het laatste jaar van het SO verloopt. Er is op het VSO in januari/februari een informatieavond voor ouders van toekomstige nieuwe leerlingen en een kennismakingsgesprek met de nieuwe leraar aan het einde van het laatste schooljaar op het SO.

Om op het VSO geplaatst te kunnen worden is een nieuwe toelaatbaarheidsverklaring nodig. In het laatste jaar wordt door het SO al een pre-advies aangevraagd bij het samenwerkingsverband. Met dit pre-advies kunnen ouders zich voor 15 maart aanmelden bij het VSO, waarna een TLV wordt aangevraagd.

De gehele procedure is beschreven in het protocol Zorg en Begeleiding (bijlage bij hoofdstuk Zorg en begeleiding

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering en interne en externe geldstromen

Het financieel beleid van de school wordt op bestuursniveau vastgesteld en is gericht op het borgen van de financiële continuïteit en het beheren van de financiële ruimte gericht op budget neutrale exploitatie van de school. De directeur is eindverantwoordelijk. Beide teamleiders bewaken het deel van de begroting van de eigen afdeling. Op bestuursniveau is een School Business Manager (SBM) aangesteld die de kaders van het bestuur vertaalt naar de school. Jaarlijks wordt samen met de SBM de begroting opgesteld. Alle lumpsumgelden worden per school beheerd. Er wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem. De directeur heeft inzage in de uitputting van de exploitatie.

Maandelijks krijgt de directeur een overzicht van de exploitatie tot dan toe. Elk kwartaal is er een kwartaaloverzicht. Deze wordt besproken in het directeurenoverleg. Indien nodig kan het financiële overzicht ingebracht worden tijdens het werkoverleg met de directeur-bestuurder.

De directeur informeert de teamleiders over de stand van zaken.

De ouderraad int de vrijwillige ouderbijdrage. Het bedrag is 45 euro per kind per jaar. De ouderraad organiseert hiervan samen met andere ouders feestelijke activiteiten, zoals de hutspotmaaltijd met drie oktober, cadeautjes met Sinterklaas, de Kerst- en Paaslunch enz.. Jaarlijks legt de ouderraad schriftelijk financiële verantwoording af aan de ouders met een eigen jaarrekening en begroting.

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox en impuls gelden. Dit schooljaar wordt subsidie aangevraagd om het muziekonderwijs een impuls te geven. De gelden worden verspreid over drie jaar uitgekeerd. Van de lokale overheid is er een bijdrage voor het onderhoud van de gymzaal. Van de samenwerkingsverbanden en de verschillende gemeenten wordt er in voorkomende gevallen extra onderwijs/zorgondersteuning gefinancierd.

Wat nog onduidelijk is en dus als een risico ervaren wordt is de mate van extra financiële ondersteuning voor een aantal leerlingen. Zonder deze extra ondersteuning is plaatsing cq handhaving op onze school voor deze leerlingen niet (meer) mogelijk. Onder de nieuwe wetgeving is het lastig te bepalen bij wie de school/de ouders zich moeten melden. Daarnaast is de school afhankelijk van de samenwerkingsverbanden met betrekking tot de bepaling van de zwaarte van ondersteuning en de financiering die daarmee samenhangt. Er zijn leerlingen waarvoor zwaarte 'midden' en 'hoog' bepalend is voor een succesvol doorlopen van de schoolloopbaan. Op dit moment is nog onzeker hoe een en ander gaat uitpakken.

6.2 Sponsoring

Dankzij giften van fondsen, bedrijven en particulieren heeft de school twee groene speelpleinen kunnen realiseren. Wij volgen het convenant dat het ministerie samen met onderwijsorganisaties en de VNG heeft gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het onderwijs zijn vastgelegd.

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 kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. In de schoolgids is een hoofdstuk over sponsoring opgenomen.

Aan de school is een stichting Vrienden van de Korte Vlietschool verbonden. Deze stichting zet zich in voor de belangen van de leerlingen van de school door het realiseren van financiële middelen of materialen. De directie van de school dient een verzoek in tot financiële ondersteuning. Het bestuur van de stichting beslist of zij tot uitkering overgaat.

6.3 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur in samenspraak met de directeur-bestuurder door de Raad van Toezicht vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur-bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De SBM stelt jaarlijks samen met de directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op aansluitend bij het personeelsformatieplan op stichtingsniveau. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot formatie verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Daarnaast vinden er jaarlijks audits plaats door externe auditoren, met het toezichtkader van de inspectie als voornaamste onderzoeksthema. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen, leraren en externe auditoren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, (G)MR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,83

Verbeterpunt	Prioriteit
De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.	gemiddeld

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Het systematisch verantwoording afleggen aan de verschillende stakeholders wordt nog niet in voldoende mate gedaan. We willen de volgende stakeholders gaan informeren:

- onze leerlingen: via de leerlingenraad
- onze ouders: via een tweewekelijkse (SO) of maandelijkse (VSO) nieuwsbrief via de website van de school/via de schoolgids
- de MR: een keer per zes weken op de vergadering
- de directeur-bestuurder: één keer per drie maanden een gesprek nav de kwartaalrapportage
- de inspectie: jaarlijks jaarplan en schoolgids

In het kader van “verantwoording afleggen” gaan we met ingang van dit schooljaar gebruikmaken van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De teamleiders krijgen de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunt	Prioriteit
Informeren van de verschillende stakeholders	gemiddeld

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,57

7.4 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 13 mei 2014 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Het basisarrangement blijft daarmee gehandhaafd.

Zie de site van de inspectie.

7.5 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	Mei 2016	Mei 2017	Mei 2018	Mei 2019
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X	X	
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	ICT			X	
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming				X
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd		X		
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	Mei 2016	Mei 2017	Mei 2018	Mei 2019
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen		X		
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen				X
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement	X			
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW			X	
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat		X		
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X	X	X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders		X		
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		4	12	10	10

7.6 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2016	
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2016	
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2016	
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2017	Februari
		2018	Februari
		2019	Februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2017	Februari
		2018	Februari
		2019	Februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2017	Februari
		2018	Februari
		2019	Februari

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)	gemiddeld
Huisvesting	Optimaliseren binnenklimaat klaslokalen	gemiddeld
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Ontwikkeling van HGW/OGW	gemiddeld
	Ontwikkeling expertise met betrekking tot complexe hulpvragen	hoog
	Gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld
	Samenstellen sociale kaart	gemiddeld
De visie van de school	Er ligt een plan van aanpak rondom het verbeteren en vergroten van het gebruik van ICT hulpmiddelen tbv het onderwijs.	gemiddeld
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Visie en beleid ontwikkelen rondom het gebruik van ZIEN! in relatie tot de leerlijn sociaal- emotionele ontwikkeling (intern begeleiders, teamleiders en gedragsdeskundigen)	gemiddeld
	Invoering van de methode de Vreedzame School op het VSO.	gemiddeld
	Implementatie veiligheidsbeleid inclusief routekaart bij pesten	hoog
	Transfer van weerbaarheidstraining Rots en Water naar de klas en de dagelijkse situatie	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	gemiddeld
	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	gemiddeld
	Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs of uitstroombestemming, waarbij in de bovenbouw van het VSO sprake is van sectorenonderwijs.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Protocol dyslexie/leesproblemen	gemiddeld
	Doorlopende taal-lijn SO-VSO	gemiddeld
	Op het SO is de methode leespraat voor leerlingen die volgens de reguliere methode niet tot lezen komen geïmplementeerd.	gemiddeld
	Op het VSO zijn de 2 onderdelen van de leerlijn schriftelijk taal (stellen en taalbeschouwing) verder uitgewerkt en geïmplementeerd.	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Op het SO wordt er groepsoverstijgend rekenonderwijs aangeboden.	gemiddeld
	Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode op het VSO voor de leerlijn rekenen arbeid.	gemiddeld
	Verder implementeren van de methode Rekenboog	hoog
ICT	De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord.	gemiddeld
	De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden.	gemiddeld
	De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Naast de huidige coördinator ICT beschikt de school over een medewerker die de taak krijgt inhoudelijk te adviseren en over software, en vervolgens uitvoering geeft aan de plannen.	hoog
	De school beschikt over een doorgaande lijn 'Omgaan met sociale media'.	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie (stichtingsniveau).	gemiddeld
	In elke groep wordt kwalitatief goede lessen dramatische expressie gegeven.	laag
Bewegingsonderwijs	Wij beschikken over een complete leerlijn lichamelijke opvoeding, waarbinnen expliciet aandacht is voor zelfverdediging en zelfvertrouwen. We denken hiervoor aan het inzetten van judolessen.	gemiddeld
	Voor de leraren die zelf gym geven is er een passend lesaanbod gym op papier die aansluit bij het niveau van de leerlingen en de leerlijn.	gemiddeld
Wetenschap en Techniek	Gebruik van de volledige methode techno venturi binnen het sectoren onderwijs in de bovenbouw.	gemiddeld
Gebruik leertijd	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd.	hoog
	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
	De school waarborgt de naleving van de schoolregels m.b.t. de besteding van de onderwijstijd.	hoog
Pedagogisch handelen	Vaststellen van pedagogische uitgangspunten voor leerlingen met (aanverwant) autisme en zeer moeilijk opvoedbare en lerende kinderen (ZMOLK).	gemiddeld
	Op het SO zijn de pedagogische uitgangspunten beschreven	gemiddeld
Actieve en zelfstandige houding	Vaststellen van ambities met betrekking tot Actieve en zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld
	Stappenplan opstellen en uitvoeren om kwaliteit te verhogen	gemiddeld
Klassenmanagement	De leraren zorgen ervoor, dat de onderwijstijd volgens afspraak wordt ingevuld en gebruikt	hoog
	Op het SO zijn de uitgangspunten rondom klassenmanagement beschreven in het stuk 'pedagogische en didactische uitgangspunten SO'	hoog
Zorg en begeleiding	De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.	gemiddeld
	De school heeft haar ketenpartners beschreven in het schoolondersteuningsplan.	laag
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.	gemiddeld
	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde tijdens de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Integraal Personeelsbeleid	Kerncompetentie "Resultaatverantwoordelijk" omzetten naar zichtbaar gedrag	hoog
	Kerncompetentie "Reflectievermogen" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
	Kerncompetentie "Gespecialiseerd zijn" omzetten in zichtbaar gedrag	gemiddeld
	Kerncompetentie "Flexibiliteit" omzetten in zichtbaar gedrag	laag
	SBL competentie "Pedagogisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
	SBL competentie "Vakinhoudelijk en didactisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
	SBL competentie "Organisatorisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag	hoog
	Ontwikkelen kijkwijzers bij Pedagogisch en vakinhoudelijk en didactisch competent	hoog
Organisatorische doelen	Inzet/taken personeel aanpassen bij veranderende doelstellingen op gebied van uitstroombmogelijkheden	laag
	Kwaliteiten van personeelsleden in kaart brengen en deze inzetten voor de gehele organisatie	hoog
Schoolleiding	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school	hoog
	De schoolleiding maakt inzichtelijk wat er nodig is om strategische doelen te bereiken	hoog
Beroepshouding	Elk teamlid is op de hoogte van de verbeterpunten uit het schoolplan (verwerkt in het jaarplan)	hoog
Professionele cultuur	De schoolleiding formuleert beleid met betrekking tot collegiale consultatie	gemiddeld
Taakbeleid	Inzet uren duurzame inzetbaarheid op teamniveau bespreekbaar maken	hoog
Klassenbezoek	Scholing mbt fliitsbezoeken	gemiddeld
	Invoeren van fliitsbezoeken na scholing	gemiddeld
	Ontwikkelen van aparte kijkwijzer op pedagogisch gebied, didactisch gebied en een algemene kijkwijzer voor oa klassenmanagement.	gemiddeld
Persoonlijke ontwikkelplannen	Alle medewerkers hebben een POP opgesteld en werken actief aan hun professionalisering en ontwikkeling	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Het bekwaamheidsdossier	Invoeren bekwaamheidsdossier volgens vast format, bij voorkeur een digitaal systeem zoals ParnasSys integraal.	gemiddeld
Intervisie	Bij intervisie wordt beeldmateriaal ingezet om gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze.	gemiddeld
Professionalisering	Gevolgte scholing en specifieke expertise wordt jaarlijks vastgelegd	gemiddeld
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van het personeel te meten.	hoog
	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld
	De school hanteert een pestprotocol.	hoog
	De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
	De school kan aantonen dat ze actief incidenten en ongevallen voorkomt.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.	gemiddeld
Publieke verantwoording	Informerende van de verschillende stakeholders	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Gebruik maken van Scholen op de kaart
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aan het einde van het schooljaar
Rekenen en wiskunde	Aan het einde van het schooljaar wordt er gewerkt met een moderne, eigentijdse methode rekenden voor de leerlijn rekenen arbeid.
Klassenmanagement	De leraren zorgen ervoor, dat de onderwijsmappen volgens afspraak worden ingevuld en gebruikt
Integraal Personeelsbeleid	Ontwikkelen kijkwijzers bij Pedagogisch en vakinhoudelijk en didactisch competent
Schoolleiding	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
Taakbeleid	Inzet uren duurzame inzetbaarheid op teamniveau bespreekbaar maken
Klassenbezoek	Ontwikkelen van aparte kijkwijzer op pedagogisch gebied, didactisch gebied en een algemene kijkwijzer voor oa klassenmanagement.
Persoonlijke ontwikkelplannen	Alle medewerkers hebben een POP opgesteld en werken actief aan hun professionalisering en ontwikkeling
Professionalisering	Aan het einde van het jaar is er een overzicht van gevolgde scholing en specifieke expertise die voor alle medewerkers toegankelijk is.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)
Huisvesting	Aan het einde van het schooljaar is duidelijk welke acties er moeten worden ondernomen om het binnenklimaat in de klaslokalen te optimaliseren. Er is een begroting gemaakt. Op managementniveau wordt bekeken of de optimalisering in de begroting past. Zo niet wordt gekeken welk deel wel in de begroting past en uitgevoerd kan worden.
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 heeft er een studieochtend plaatsgevonden waarbij het team kennis heeft genomen over handelingsgericht en opbrengstgericht werken. Daarnaast is de beginsituatie in kaart gebracht en per team bepaald welke verbeterpunten er zijn die nog lopende het schooljaar kunnen worden opgepakt.
	Ontwikkeling expertise met betrekking tot complexe hulpvragen
	Gebruik maken van Scholen op de kaart
De visie van de school	Aan het einde van het schooljaar is er een plan van aanpak gemaakt mbt het verbeteren en vergoten van het gebruik van ICT hulpmiddelen tbv het onderwijs.
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aan het einde van het schooljaar is er een beleidstuk met daarin de visie en de werkwijze van ZIEN!
	Aan het einde van het schooljaar
Taallesonderwijs	Protocol dyslexie/leesproblemen
Rekenen en wiskunde	Op het SO wordt er groepsoverstijgend rekenonderwijs aangeboden.
	Aan het einde van het schooljaar wordt er gewerkt met een moderne, eigentijdse methode rekenen voor de leerlijn rekenen arbeid.
ICT	De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.
Kunstzinnige vorming	De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie (stichtingsniveau).
Bewegingsonderwijs	Wij beschikken over een complete leerlijn lichamelijke opvoeding, waarbinnen expliciet aandacht is voor zelfverdediging en zelfvertrouwen. We denken hiervoor aan het inzetten van judolessen.
Gebruik leertijd	1. Leerkrachten hebben een rooster gemaakt op basis van de vastgestelde lestijdentabel. 2. Tijdens klassenconsultaties wordt gekeken naar klassenmanagement en de naleving van de schoolregels mbt tot besteding van de onderwijstijd.
Pedagogisch handelen	Vaststellen van pedagogische uitgangspunten voor leerlingen met (aanverwant) autisme en zeer moeilijk opvoedbare en lerende kinderen (ZMOLK).
	Op het SO zijn de pedagogische uitgangspunten beschreven
Klassenmanagement	Op het SO zijn de uitgangspunten rondom klassenmanagement beschreven in het stuk 'pedagogische en didactische uitgangspunten SO'
Zorg en begeleiding	De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
	De school heeft haar ketenpartners beschreven in het schoolondersteuningsplan.
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.

Thema	Verbeterdoel
	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Integraal Personeelsbeleid	Kerncompetentie "Resultaatverantwoordelijk" omzetten naar zichtbaar gedrag
	SBL competentie "Pedagogisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag
Schoolleiding	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
Beroepshouding	Elk teamlid is op de hoogte van de verbeterpunten uit het schoolplan (verwerkt in het jaarplan)
Professionele cultuur	De schoolleiding formuleert beleid met betrekking tot collegiale consultatie
Taakbeleid	Inzet uren duurzame inzetbaarheid op teamniveau bespreekbaar maken
Klassenbezoek	Aan het einde van het schooljaar hebben de teamleider de training fliitsbezoeken gevolgd een zijn er 2 fliitsbezoeken gedaan.
Het bekwaamheidsdossier	Invoeren bekwaamheidsdossier volgens vast format, bij voorkeur een digitaal systeem zoals ParnasSys integraal.
Intervisie	Bij intervisie wordt beeldmateriaal ingezet om gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze.
Professionalisering	Aan het einde van het jaar is er een overzicht van gevolgde scholing en specifieke expertise die voor alle medewerkers toegankelijk is.
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
Kwaliteitszorg	De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.
Publieke verantwoording	Informerende van de verschillende stakeholders

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)
Huisvesting	Aan het einde van het schooljaar is duidelijk welke acties er moeten worden ondernomen om het binnenklimaat in de klaslokalen te optimaliseren. Er is een begroting gemaakt. Op managementniveau wordt bekeken of de optimalisering in de begroting past. Zo niet wordt gekeken welk deel wel in de begroting past en uitgevoerd kan worden.
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 heeft er een studieochtend plaatsgevonden waarbij het team kennis heeft genomen over handelingsgericht en opbrengstgericht werken. Daarnaast is de beginsituatie in kaart gebracht en per team bepaald welke verbeterpunten er zijn die nog lopende het schooljaar kunnen worden opgepakt.
	Ontwikkeling expertise met betrekking tot complexe hulpvragen
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aan het einde van het schooljaar
	Transfer van weerbaarheidstraining Rots en Water naar de klas en de dagelijkse situatie
Leerstofaanbod	Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs of uitstroombestemming, waarbij in de bovenbouw van het VSO sprake is van sectorenonderwijs.
Taallesonderwijs	Protocol dyslexie/leesproblemen
Rekenen en wiskunde	Aan het einde van het schooljaar wordt er gewerkt met een moderne, eigentijdse methode rekenen voor de leerlijn rekenen arbeid.
ICT	De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.
Kunstzinnige vorming	De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie (stichtingsniveau).
Bewegingsonderwijs	Wij beschikken over een complete leerlijn lichamelijke opvoeding, waarbinnen expliciet aandacht is voor zelfverdediging en zelfvertrouwen. We denken hiervoor aan het inzetten van judolessen.
Wetenschap en Techniek	Gebruik van de volledige methode techno venturi binnen het sectoren onderwijs in de bovenbouw.
Actieve en zelfstandige houding	Vaststellen van ambities met betrekking tot Actieve en zelfstandige rol leerlingen
Zorg en begeleiding	De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Integraal Personeelsbeleid	Kerncompetentie "Resultaatverantwoordelijk" omzetten naar zichtbaar gedrag
	SBL competentie "Pedagogisch competent" omzetten in zichtbaar gedrag
Organisatorische doelen	Inzet/taken personeel aanpassen bij veranderende doelstellingen op gebied van uitstroommogelijkheden
Intervisie	Bij intervisie wordt beeldmateriaal ingezet om gebruik te maken van elkaars ervaring, deskundigheid en zienswijze.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan (opnemen in managementplanning)
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Aan het einde van het schooljaar 2016-2017 heeft er een studieochtend plaatsgevonden waarbij het team kennis heeft genomen over handelingsgericht en opbrengstgericht werken. Daarnaast is de beginsituatie in kaart gebracht en per team bepaald welke verbeterpunten er zijn die nog lopende het schooljaar kunnen worden opgepakt.
	Ontwikkeling expertise met betrekking tot complexe hulpvragen
Sociaal- emotionele ontwikkeling	Aan het einde van het schooljaar
Leerstofaanbod	Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op vervolgonderwijs of uitstroombestemming, waarbij in de bovenbouw van het VSO sprake is van sectorenonderwijs.
ICT	De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.
Kunstzinnige vorming	De leraren zijn in staat kwalitatief goed muziekonderwijs te bieden. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een subsidie (stichtingsniveau).
Actieve en zelfstandige houding	Vaststellen van ambities met betrekking tot Actieve en zelfstandige rol leerlingen
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Integraal Personeelsbeleid	Kerncompetentie "Resultaatverantwoordelijk" omzetten naar zichtbaar gedrag
Organisatorische doelen	Inzet/taken personeel aanpassen bij veranderende doelstellingen op gebied van uitstroombmogelijkheden

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 000Q
School: Korte Vlietschool
Adres: Schubertlaan 131
Postcode: 2324 CR
Plaats: Leiden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 000Q
School: Korte Vlietschool
Adres: Schubertlaan 131
Postcode: 2324 CR
Plaats: Leiden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
