

Schoolplan 2019-2023

School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel HOUTEN

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.5 Profi Pendi	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 De visie van de school	10
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	10
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	11
4.6 Leerstofaanbod	12
4.7 Taallesonderwijs	13
4.8 Rekenen en wiskunde	13
4.9 Wereldoriëntatie	13
4.10 Bewegingsonderwijs	13
4.11 Les- en leertijd	14
4.12 Pedagogisch handelen	14
4.13 Didactisch handelen	14
4.14 Zorg en begeleiding	15
4.15 Kind-oudergesprekken	16
4.16 Opbrengstgericht werken	16
4.17 Ouderbetrokkenheid	17
5 Personeelsbeleid	19
5.1 Integraal Personeelsbeleid	19
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	19
5.3 Vervangingsbeleid	20
5.4 Integraal leiderschap	20
5.5 Gesprekkencyclus	20
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	20
5.7 Werving en selectie	21
5.8 Introductie en begeleiding	21
5.9 Het bekwaamheidsdossier	21
5.10 Verzuimbeleid	21
5.11 Mobiliteitsbeleid	22
5.12 Vervangingsbeleid	22
5.13 Stagebeleid	22

6 Organisatiebeleid	23
6.1 Organisatiestructuur	23
6.2 Contacten met ouders	23
6.3 Privacybeleid	24
6.4 Medezeggenschap	24
6.5 Klachtenregeling	24
6.6 Gescheiden ouders	25
7 Financieel beleid	26
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	26
7.2 Externe geldstromen	26
7.3 Interne geldstromen	26
7.4 Sponsoring	26
7.5 Begrotingen	26
8 Zorg voor kwaliteit	28
8.1 Kwaliteitscultuur	28
8.2 Verantwoording en dialoog	28
8.3 Vragenlijst Leraren	28
8.4 Vragenlijst Leerlingen	28
9 Strategisch beleid	29
9.1 Strategisch beleid	29
10 Aandachtspunten 2019-2023	30
11 Meerjarenplanning 2019-2020	31
12 Meerjarenplanning 2020-2021	32
13 Meerjarenplanning 2021-2022	33
14 Meerjarenplanning 2022-2023	34
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	35
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	36

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van SBO de Wissel. Op onze school komen leerlingen tot leren die op een andere onderwijsplek vastgelopen zijn. **Vertrouwen**, **samen** en **ontwikkeling** zijn de kernwaarden van waaruit wij werken. Het team, leerlingen en ouders zorgen er samen voor dat de Wissel een fijne plek is om iedere dag naar toe te gaan, waar je jezelf leert kennen en waar je jezelf mag zijn om zo tot een optimale ontwikkeling te komen.

Daarom luidt onze missie ook: '**De Wissel is een school die ieder kind op het juiste spoor zet om tot optimale ontwikkeling te komen**'.

De indeling van het schoolplan 2020-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan 2020 van Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In de diverse hoofdstukken richten we ons op de verschillende ontwikkeldoelen.

Dit schoolplan vormt een samenhangend geheel met de schoolgids. Jaarlijks ontvangen ouders een schoolgids in de vorm van een kalender. Hierop staat de meest actuele informatie over de school.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs- in de eerste plaats onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. We hebben een analyse gemaakt van de huidige situatie (sterke en minder sterke punten) en op basis hiervan actiepunten geformuleerd voor de komende vier jaar. Op basis van onze actielijst stellen we een jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de actiepunten gerealiseerd zijn. Het schoolplan functioneert daardoor als een planningsdocument voor de periode 2020-2023 en als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door middel van uitvoering van onderstaande activiteiten:

1. Evaluatie schoolplan 2016-2019.
2. Zelf evaluatie basiskwaliteit (d.m.v. vragenlijst basiskwaliteit Mijn Schoolplan)
3. Oudertevredenheidsvragenlijst
4. Leerlingtevredenheidsvragenlijst
5. Personeelstevredenheidsvragenlijst
6. Risico inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
7. Inspectie rapport
8. Monitor Sociale Veiligheid door het managementteam van de school en na instemming van de medezeggenschapsraad, door het bevoegd gezag vastgesteld.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de ontwikkeldoelen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2023 werken we planmatig aan deze ontwikkeldoelen. Ieder jaar evalueren we of we onze doelen behaald hebben en maken we een volgend jaarplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft onze kwaliteit en onze doelstellingen. Daar waar relevant verwijzen we naar vastgestelde beleidsdocumenten.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs
Algemeen directeur:	Freerik Meeuwes en Rob Damwijk
Adres + nummer:	Galerijmuur 51
Postcode + plaats:	3991 WX Houten
Telefoonnummer:	030-636 1530
E-mail adres	bestuur@gewoonspeciaal.com
Website adres:	https://www.gewoonspeciaal.com/

Gegevens van de school	
Naam school:	SBO de Wissel
Directeur:	Elselien Wiebenga
Adres + nummer.:	Galerijmuur 51
Postcode + plaats:	3991 WX Houten
Telefoonnummer:	030 6342057
E-mail adres:	directie.dewissel@gewoonspeciaal.com
Website adres:	https://sbo-dewissel.nl/

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met twee L12-leerkrachten (bouwcoördinatoren), orthopedagogen en ib-ers het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 2 bouwcoördinatoren
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 orthopedagoog
- 3 onderwijsassistenten
- 2 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 25 medewerkers zijn er 25 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2020).

Per 1-9-2020	MT	OP	OOP	totaal
Ouder dan 60 jaar	0	4	4	8
Tussen 50 en 60 jaar	0	4	2	6
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	1	4
Tussen 30 en 40 jaar	0	4	2	6
Tussen 20 en 30 jaar	0	0	1	1
Jonger dan 20 jaar	0	0	0	0
Totaal	1	14	10	25

Ouder dan 60 jaar 0 4 4 8

Tussen 50 en 60 jaar 0 4 2 6

Tussen 40 en 50 jaar 1 2 1 4

Tussen 30 en 40 jaar 0 4 2 6

Tussen 20 en 30 jaar 0 0 1 1

Jonger dan 20 jaar 0 0 0 0

Totaal 1 14 1

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Op het moment dat de onderwijsbehoeften van een leerling groter zijn dan een reguliere basisschool kan bieden, kan ondersteuning vanuit of plaatsing in het SBO aan de orde komen.

Welke leerlingen komen in aanmerking voor plaatsing en wat is de route van aanmelding? Dat beschrijven wij in dit hoofdstuk.

Populatiebeschrijving

Kenmerken van leerlingen die baat hebben bij het onderwijs op de Wissel:

- (Ernstige) leerproblemen op het gebied van lezen, taal en/of rekenen;
- Moeite met onthouden en begrijpen van de leerstof;
- leerlingen ervaren problemen m.b.t. hun werkhouding (intensieve begeleiding nodig op de executieve functies).
- Onzekerheid en faalangst waardoor de ontwikkeling stagneert.
- Concentratieproblemen, snel afgeleid door interne of externe prikkels;
- Onrust en beweeglijkheid die belemmerend zijn bij het leren;
- Problemen in de omgang met leeftijdgenoten en/of volwassenen

Ten tijde van Passend onderwijs krijgen wij vaak de vraag welk verschil het SBO maakt t.o.v. een reguliere basisschool. Reguliere scholen bieden steeds meer passend onderwijs, wat is het verschil in doelgroepen? Ons antwoord hierop is duidelijk: op het moment dat een leerling het plezier in naar school gaan en leren verliest, onzeker wordt, zelfvertrouwen verliest, zich niet gezien voelt en (zowel didactisch als sociaal emotioneel) buiten de groep komt te staan kan een onderwijssetting als de Wissel overwogen worden.

De Wissel is een groot voorstander van Passend onderwijs. En wij weten ook dat er leerlingen zijn die een ander spoor nodig hebben om tot een optimale ontwikkeling te komen. Wij zeggen dan ook: Passend waar kan, speciaal waar het moet.

Specifieke kenmerken van onze leerlingen:

Wij bieden onderwijs aan jonge leerlingen in onze kleutergroep ofwel 'observatiegroep'. Diverse disciplines zijn betrokken bij de ontwikkeling van deze leerlingen; een orthopedagoog, een logopediste, een fysiotherapeut, schoolmaatschappelijk werker en intern begeleider.

Specifieke kenmerken voor leerlingen die in aanmerking komen voor plaatsing in de observatiegroep:

- IQ benedengrens 50-55
- Verwachting dat er ontwikkeling (cognitief, sociaal, emotioneel) op gang gebracht kan worden op grond van aanwezige onderzoeksgegevens.
- Complexe leer- en gedragsproblemen in combinatie met (of als gevolg van) de volgende problematieken:
 - *Sociaal-emotionele problemen
 - *Algehele ontwikkelingsachterstanden
 - *spraak-taalproblemen
 - *Psychiatrische stoornissen (ADHD, PDD-NOS, ...)
 - *Hechtingsproblematiek
 - *Belaste thuissituatie

- *Lichte motorische achterstand
- *Behoeftte aan een kleinschalige, gestructureerde onderwijs-leeromgeving.

Daarnaast bieden wij onderwijs aan leerlingen van groep 3 t/m 8. Specifieke kenmerken van deze groep zijn:

- IQ-benedengrens 65-70.
- Complexe leer- en gedragsproblemen in combinatie met (of als gevolg van) de volgende problematieken:
 - *Sprak-/taalproblemen
 - *Sociaal-emotionele problemen
 - *Algehele ontwikkelingsachterstanden
 - *Psychiatrische stoornissen (ADHD, PDD-NOS, ...)
 - *Hechtingsproblematiek
 - *Belaste thuissituatie
 - *Lichte motorische achterstand
 - *Behoeftte aan een kleinschalige, gestructureerde onderwijs-leeromgeving.

Route van aanmelding:

Leerlingen kunnen worden toegelaten als zij een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband Profipendi hebben. Scholen kunnen bij Profipendi een multidisciplinair overleg (MDO) en eventueel een arrangement aanvragen. De Wissel kan uitgenodigd worden om aan te sluiten en mee te denken tijdens een MDO.

Als alle betrokkenen het ermee eens zijn dat speciaal basisonderwijs de best passende plek is voor een leerling, wordt de toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd. Een TLV is compleet als er 2 deskundigheidsverklaringen zijn afgegeven. Vervolgens wordt het dossier van de leerling aan SBO De Wissel aangeboden en beoordeelt de orthopedagoog of De Wissel tegemoet kan komen aan de ondersteuningsvraag van de leerling. Ouders melden hun kind aan waarna er wen- en oefenmomenten afgesproken wordt.

Tijdelijke plaatsing:

Als de Wissel tijdig uitgenodigd wordt om mee te denken over Passend Onderwijs voor een leerling, kunnen we er samen, met ouders en de reguliere school, voor kiezen om een tijdelijke plaatsing vorm te geven. Samen met het reguliere onderwijs en de ouders. Soms kan het fijn zijn als een leerling tijdelijk uit een bepaalde situatie gehaald kan worden om met kleine stapjes weer terug te keren. De Wissel kan een onderwijsplek en begeleiding bieden.

Terugplaatsing:

Jaarlijks bespreekt de leerkracht met de orthopedagoog en de IB-er of er sprake kan zijn van een terugplaatsingstraject. We voeren, in samenwerking met Profipendi, ouders en de reguliere school, MDO's waarin we het traject vormgeven.

Bijlagen

1. Stroomschema procedure TLV aanvraag Profipendi

2.4 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
<ul style="list-style-type: none"> -Pedagogisch klimaat; leerlijn 'Leren leren' en 'Sociaal gedrag' zijn geïmplementeerd. -Er heerst een veilige sfeer -Leerlingen worden gezien en gehoord; zij staan centraal. -We werken doelgericht aan ontwikkeling dm.v. het 'Ontwikkelingsperspectief'. -Samenwerking en collegialiteit -Sterk onderwijsproces; opbrengstgericht werken. Plannend onderwijs ipv volgend onderwijs. We werken vanuit schoolspecifieke ambities. -Onderzoekende houding; hoe kunnen wij de opbrengsten verder optimaliseren? 	<ul style="list-style-type: none"> -ICT minimaal geïntegreerd -Weinig modern onderwijs (21th century skills). -Weinig ruimte in de school om te werken met leerlingen -Time-out plek om even te bezinnen. -schoolbrede aandacht voor didactische afspraken; leren van en met elkaar. - Aandachtspunten; differentiatie, maar ook werken met een diverse populatie.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> -Samenwerking Bao en SO -Samenwerking zorgpartners (in en buiten de school). -Nieuwe samenwerking medewerkers SWV -Profilering Wissel binnen Profipendi, op zoek naar de rol van SBO binnen Passend Onderwijs. -Beeldvorming. Expertise SBO- gordijnen open: Trots zijn en laten zien op welke manier wij zorgvuldig wij met de ontwikkeling van leerlingen omgaan. Maar ook hoe wij pedagogisch een goed leerklimaat creëren. -Flexibiliteit in wat er nodig is: out of the box denken wanneer dat nodig is. -Er is ruimte voor (eigen) ontwikkeling 	<ul style="list-style-type: none"> -Visie Profipendi t.a.v. speciaal basisonderwijs en verwijzingen -Alle bekostiging m.b.t. arrangementsgelden zijn afgebouwd. -sterk dalend leerlingaantal in korte tijd. -Basisscholen organiseren zelf expertise in de school. Gefragmenteerd werkveld. -Hierdoor weinig zicht op ondersteuningsbehoeften van leerlingen in het basisonderwijs. SBO komt pas in beeld als scholen het echt niet meer weten met een kind. Dat is wat ons betreft veel te laat. -Geen verbrede toelating en geen financiële middelen hiervoor, we herkennen wel problematiek cluster 3 en 4. -Beeldvorming SBO binnen SWV, ouders en leerlingen. -mate van ouderbetrokkenheid bij de school.

2.5 Profi Pendi

De school behoort tot het samenwerkingsverband Profi Pendi. Dit samenwerkingsverband bestaat uit alle vestigingen van basisscholen en de scholen voor speciaal basisonderwijs in de gemeenten Houten, IJsselstein, Lopik, Nieuwegein en Vianen en de vestiging in Houten van de Berg en Boschschool voor speciaal onderwijs cluster 4. Ook behoren tot het samenwerkingsverband scholen voor speciaal onderwijs van cluster 3 en 4 waarvan de vestigingen gelegen zijn buiten het gebied van Profi Pendi. Deze scholen hebben ervoor gekozen aan het samenwerkingsverband deel te nemen, omdat er kinderen naartoe gaan die in onze regio wonen.

Profi Pendi heeft als doel een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen, binnen en tussen de deelnemende scholen, te realiseren en wel zo dat alle leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en dat leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een zo passend mogelijke plaats in het onderwijs krijgen.

Een collegiaal consultant van Profi Pendi kan door de school betrokken worden om mee te denken over de best passende plek voor een leerling in Houten. Voor Houtense leerlingen kan expertise van de Wissel ingezet worden tijdens een MDO of voor individuele ondersteuning/ ondersteuning leerkracht of groep.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.
2.	Op onze school is expertise rondom het Jonge Kind gebundeld.
3.	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.
4.	Wij bieden aantrekkelijk onderwijs. Er is een nieuwe methode voor 'Wereldoriëntatie' waarin de 21th century skills geïntegreerd zijn.
5.	Op onze school zijn er voldoende devices in de klas om de mogelijkheden van ICT te benutten.
6.	Op onze school werken we handelingsgericht. Afspraken over didactiek en leerkrachtgedrag zijn terug te zien in het handelen van leerkrachten en onderwijsassistenten.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

'De Wissel is een school die ieder kind op het juiste spoor zet om tot optimale ontwikkeling te komen'

De Wissel biedt onderwijs aan leerlingen die vastlopen of bedreigd worden in hun ontwikkeling. De Wissel creëert voor deze leerlingen optimale omstandigheden binnen de school, die staan voor de S van 'Speciaal', waardoor kinderen tot optimale ontwikkeling kunnen komen. De S van Speciaal staat voor kleinere groepen dan in het reguliere basisonderwijs, in de wijze waarop wij een veilig pedagogisch klimaat scheppen en in de manier waarop wij werken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van een leerling. Wij denken in kansen en mogelijkheden en geloven in de ontwikkeling van ieder kind. We scheppen rust en hebben geduld. We hebben oog voor de individuele onderwijsbehoeften van ieder kind, ook al zit het in een groep.

Wij hebben een multidisciplinair team in huis dat bestaat uit orthopedagogen, een schoolmaatschappelijk werker, intern begeleiders en een logopedist. We werken intern nauw samen met het logopediepraktijk Spraakwater, Cesartherapeuten en speltherapie 'de Kikker'.

Doordat we vanuit een brede expertise naar de ontwikkeling van leerlingen kunnen kijken, hebben wij goed in beeld welke aanpak, instructie, begeleiding een leerling werkelijk nodig heeft om tot ontwikkeling te komen.

4.2 De visie van de school

De Wissel is een onderwijsplek en een expertisecentrum. Wij bieden ondersteuning aan leerlingen en leerkrachten op zowel de Wissel als andere basisscholen.

De Wissel is een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) met kleine groepen, speciaal opgeleide leerkrachten en een multidisciplinair team. Voor de ontwikkeling van kinderen is een goed pedagogisch klimaat een eerste voorwaarde. Wij besteden hier veel aandacht aan. Structuur en duidelijkheid dragen hier in grote mate aan bij. Door het leerstofaanbod zoveel mogelijk aan te passen aan de onderwijsbehoefte van de leerling wordt een situatie gecreëerd waarin de leerling zelfvertrouwen op kan bouwen door positieve leerervaringen.

De volgende kernwaarden zijn hierbij onze leidraad:

Samen

Wij zijn een Vreedzame School waar we samen verantwoordelijk zijn voor een goede sfeer. Het kind staat centraal; ouders en school en externe partners werken samen aan een optimale ontwikkeling van iedere leerling. Wij zoeken naar verbinding met betrokkenen rond het kind. Leerkrachten zijn met leerlingen in gesprek over hun leerproces. Door het aannemen van een onderzoekende houding, leren we van en met elkaar. Hierbij stellen wij vragen en geven elkaar feedback.

Vertrouwen

Vanuit vertrouwen komen wij tot ontwikkeling. Op de Wissel hebben wij respect voor elkaar; verschillen mogen er zijn. Door betrouwbaar te zijn en verantwoordelijk te zijn voor ons handelen, zorgen we voor een veilige omgeving waar iedereen tot ontwikkeling kan komen.

Ontwikkeling

Wij werken doelgericht en effectief. Op onze school maken wij gebruik van elkaars expertise en talenten. Wij nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen ontwikkeling.

Wij streven naar een optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Hoge verwachtingen, passend bij de mogelijkheden van het kind, zijn hierbij ons uitgangspunt. De onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal bij het vormgeven van ons onderwijs. Wij dagen kinderen uit betrokken, ondernemend en nieuwsgierig te zijn zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers van onze toekomstige samenleving.

Deze kernwaarden passen binnen de professionele cultuur die wij met elkaar vorm willen geven.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Algemeen bijzonder onderwijs

De Wissel is een algemeen bijzondere school en een samenwerkingschool. Alle kinderen en hun ouders zijn er

welkom, ongeacht hun levensbeschouwelijke achtergrond. Onze school ziet het kind zoals het is, met zijn persoonlijke eigenschappen, leermogelijkheden, culturele herkomst en godsdienstige gebruiken. Wij streven ernaar dat kinderen zich ontwikkelen door samen te werken en te spelen, hoezeer ze ook van elkaar verschillen.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- onderwijsbehoeften staan centraal
- we hebben hoge verwachtingen van leerlingen
- er heerst een positieve en veilige sfeer waarin iedere leerling, medewerker en ouder gezien wordt
- we werken handelingsgericht; de ib-er en orthopedagoog zijn nauw betrokken bij de groepen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,4

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

De Vreedzame school

De Vreedzame School (<https://devreedzame.school/>) is een programma voor basisscholen voor sociale competentie en democratisch burgerschap voor peuters, het basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.

De Vreedzame School is meer dan een lesmethode en werkt aan een 'vreedzame' cultuur in klas en school. Dat vraagt een doorlopende pedagogische lijn in de school.

We besteden op groeps- en schoolniveau veel aandacht aan het werken vanuit de Vreedzame school. De leerlingen leren zichzelf beter kennen en worden weerbaar. Zij leren op een goede manier met anderen om te gaan en leren anderen te waarderen.

Leerlingen en leerkrachten geven elkaar 'opstekers' (complimenten) en leren 'afbrekers' (negatieve opmerkingen) te vermijden. Kinderen leren de verschillende petten kennen (rood, blauw en geel) en leren dat ze het beste de gele pet kunnen 'opzetten' in communicatie met anderen. De leerlingen leren tijdens de lessen van de Vreedzame school conflicten oplossen volgens een vast stappenplan.

Leerlingmediatoren

Een belangrijk onderdeel van De Vreedzame School is mediatie. Mediatie betekent: bemiddeling bij conflicten. Alle leerlingen leren wat mediatie is en daarnaast worden enkele leerlingen opgeleid om de rol van leerlingmediator te vervullen. Zo nemen de kinderen zelf de verantwoordelijkheid voor het oplossen van conflicten in de klas of op het schoolplein. Dit noemen we 'peer mediation'. Het is een van de meest concrete uitwerkingen van het principe dat kinderen zelf verantwoordelijkheid hebben voor het klimaat op school.

In groep 7 wordt een aantal leerlingen getraind als mediator. Alle leerlingen van de school hebben dan de lessen van blok 5 over mediatie gehad. Iedereen weet dus al min of meer wat mediatie inhoudt. De leerlingmediatoren solliciteren naar de taak van mediator.

Eenmaal opgeleid is er elke dag in een school een tweetal mediators die 'dienst hebben'. Tijdens de pauzes zijn zij kunnen zij helpen bij een conflict van andere kinderen. Zij zijn zichtbaar door een gekleurd hesje of jack. Ook gedurende de hele dag zijn ze aanspreekbaar voor het helpen oplossen van conflicten. Leerkrachten kunnen leerlingen met een conflict doorsturen naar de mediators. Op een rustige plek in de school voeren ze een gesprek met de kinderen om ze te helpen hun conflict op te lossen.

Ouders worden op de hoogte gesteld als hun kind de rol van mediator op zich wil nemen.

‘Relaties en seksualiteit’ en kindermishandeling

Wij vinden een aantal lessen uit de methode ‘Lentekriebels’ passend en aanvullend bij de lessen van de Vreedzame school. Deze lessen hebben betrekking tot seksuele voorlichting, rolpatronen, het onderhouden van vriendschappen en andere verschillende gezinssamenstellingen. Verder vullen wij de lessen uit de methode van De Vreedzame school in de bovenbouw aan met lessen over kindermishandeling. Dit is een lastig en beladen onderwerp, maar wij vinden dit belangrijk omdat uit statistieken blijkt dat een groot aantal kinderen jaarlijks slachtoffer is van verwaarlozing of geweld. Kinderen die mishandeld worden, zwijgen hier vaak over uit angst voor de reactie van hun ouders en hun omgeving. Toch is erover praten een eerste stap naar een beter leven. We maken hiervoor gebruik van een lespakket dat gebaseerd is op diverse uitzendingen van ‘Het Klokhuis’.

Pestprotocol

Op de Wissel willen we pesten voorkomen of laten stoppen vanuit de visie van de Vreedzame School. De Vreedzame School is een door de overheid goedgekeurd (preventief) programma om pesten tegen te gaan.

Bijlagen

1. Pestprotocol de Wissel

4.6 Leerstofaanbod

Waar werken wij naartoe?

Onze ervaring leert dat veruit de meeste leerlingen uitstromen naar het reguliere voortgezet onderwijs: VMBO-BBL. Daarom is ons aanbod erop gericht onze doelgroep minimaal het aanbod tot niveau E6 aan te bieden. Dit komt overeen met het fundamentele niveau (1F), referentieniveau Taal en Rekenen.

Een kleine groep leerlingen stroomt uit naar VMBO TL of HAVO. In de bovenbouwgroepen wordt de instructie zo aangepast zodat zij een aanbod van groep 7 krijgen (VMBO TL) of een aanbod tot midden groep 8 (HAVO). Afhankelijk van hoe een leerling zich ontwikkelt volgens zijn OPP, delen we de leerlingen in intensieve, basis of verdiepte groep in.

Voor alle vakken zijn schoolambities opgesteld. De ambities kunnen per vak verschillen. Voor rekenen nemen wij bijvoorbeeld langer de tijd om basisvaardigheden, inzicht is bij dit vak van belang. Voor technisch lezen en spelling liggen de ambities wat hoger in de onderbouw omdat het hier met name gaat om automatiseren van de lesstof.

Het volgen van de ontwikkeling

We stellen voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief (OPP) vast. In het OPP staan:

- de didactische en pedagogische doelen
- factoren die helpend (protectief) of belemmerend zijn bij het leren
- resultaten van CITO scores en SCOL.

Vanaf halverwege groep 4 geven we de te verwachte uitstroom (voortgezet onderwijs) aan. Dit is het uitstroomprofiel.

Het OPP wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken na inschrijving van de leerling vastgesteld en met de ouders besproken in het startgesprek. Het OPP is sinds het schooljaar 2019-2020 de basis voor het ouderrapport en het daaraan gekoppelde gesprek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap d.m.v de Vreedzame school
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie doordat schoolspecifieke ambities zijn opgezet
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs; regulier VMBO onderwijs

Beoordeling

Zowel ouders als leerlingen geven een ruim voldoende beoordeling als het gaat om didactisch handelen en aanbod. Het team van de Wissel ziet mogelijkheden tot ontwikkeling. Wij willen graag gebruik gaan maken van meer digitale middelen in het onderwijs. Het aanbod kan hierdoor verbreed worden. Daarnaast zien we mogelijkheden als het gaat om het verbinden van de vakken geschiedenis, aardrijkskunde en biologie. Door meer met betekenisvolle thema's te werken, worden leerlingen nog meer uitgedaagd kennis van de wereld om zich heen op te nemen.

Wij zien digitale middelen overigens als ondersteunende middelen. Instructie van de hoofdvakken wordt door de leraar zelf gegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,07
Tevredenheidslijst Ouders najaar 2019-W - Aanbod	3,07
Tevredenheidslijst Ouders najaar 2019-W - Didactisch Handelen	3,18
Tevredenheidslijst Ouders najaar 2019-W - Opbrengsten	3,11
Tevredenheidsvragenlijst Leerlingen najaar 2019-W - Aanbod	3,14
Tevredenheidsvragenlijst Leerlingen najaar 2019-W - Didactisch Handelen	3,37
Tevredenheidsonderzoek personeel najaar 2019-W - Aanbod	2,9
Tevredenheidsonderzoek personeel najaar 2019-W - Didactisch Handelen	3,15

Aandachtspunt	Prioriteit
De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	hoog

4.7 Taalleesonderwijs

In groep 3 maken we gebruik van de methode Veilig leren Lezen, vanaf halverwege groep 4 maken we gebruik van de methode 'Estafette'.

4.8 Rekenen en wiskunde

In 2019 is een nieuwe methode aangeschaft: Pluspunt. Er is ruimte om een deel van de verwerking op een Chromebook te maken.

4.9 Wereldoriëntatie

In het schooljaar 2020-2021 probeert het team methodes uit, we evalueren en besluiten welke methode we invoeren.

4.10 Bewegingsonderwijs

Leerlingen in groep 1 en 2 krijgen één keer per week gymles van een Cesartherapeute, zij begeleidt ook individuele leerlingen in de groep.

Vanaf groep 3 krijgen de leerlingen wekelijks les van onze gym-meester Eddie Heerings. De gymlessen worden zeer gewaardeerd door leerlingen.

In het kader van groepsvorming, bieden we gedurende de weken tussen de zomervakantie en herfstvakantie judolessen aan aan de leerlingen tot en met groep 6. Onze ervaring leert dat deze lessen een positieve invloed hebben op de groepsvorming omdat leerlingen elkaar op een andere manier leren kennen en ook leren om fysiek hun mogelijkheden en grenzen te ervaren.

4.11 Les- en leertijd

4.12 Pedagogisch handelen

Wij zijn een Vreedzame school en medewerkers handelen volgens deze principes, we leren leerlingen om te gaan met hun eigen emoties en die van anderen. We vinden het belangrijk dat leerlingen zelfvertrouwen op doen, en zijn positief ingesteld. Ouders geven ons terug dat zij ervaren dat wij denken in mogelijkheden en oplossingen.

In de eerste zes weken van het schooljaar besteden we veel aandacht aan groepsvorming, we zijn ons bewust van de norming- storming en forming fase en sturen hier gericht op. We zetten de Vreedzame school in om groepsafspraken te maken en spreken verwachtingen uit hoe wij het willen hebben in de klas en in de school. Ook volgen de groepen 1 t/m 6 judolessen in deze weken met de groep ter investering van de groepsbinding. Leerlingen leren eigen grenzen en die van elkaar beter kennen.

Soms is het zo dat er sprake is van een stevige groepsdynamiek en speelt er veel in een groep. De ib-er en orthopedagoog worden betrokken. Onze ervaring leert dat we als school met ouders samen op willen trekken om het gedrag en welbevinden van leerlingen optimaal te laten zijn. Korte lijnen zijn van belang. Zo streven we ernaar om ieder kind goed in zijn of haar vel te laten zitten zodat zij tot leren kunnen komen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3

4.13 Didactisch handelen

Per vakgebiedstreven wetot en met groep 6 naar convergente differentiatie, waardoor het aanbod in principe voor ieder kind hetzelfde is. We differentiëren als het gaat om de instructie en verwerking.

Sommige leerlingen hebben behoefte aan herhaling, langere verwerkingstijd, meer bevestiging van hun resultaten en zoeken naar de juiste vorm van praktische, visuele/ of auditieve ondersteuning. Andere leerlingen zijn meer gebaat bij verkorte instructie, meer verwerking en voldoende uitdaging. Voor de vakken rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spelling en gedrag maken de leerkrachten een groepsplan. In deze groepsplannen wordt beschreven naar welke doelen gesteld zijn en wat er voor nodig is om deze doelen te behalen.

Deze onderwijsbehoeften beschrijven wij in een groepsplan.

Onze grootste groep is de groep leerlingen die als uitstroomprofiel VMBO basis LWO hebben. Deze heeft een verwacht leerrendement tussen de 50 en 75%. Dit noemen we de basisgroep waaraan de basisinstructie gegeven wordt. Daarnaast hebben we de intensieve groep die behoefte heeft aan extra instructie, meer herhaling en meer (verwerkings-)tijd. Ook hebben we de verdiepte groep die met een kortere instructie aan het werk kan en de aangeboden leerstof kan verwerken in een hoger tempo en eventueel op een hoger niveau. Op deze wijze organiseren we het onderwijs in de groepen. Voor het vak rekenen doen we dat in de groepen 7 en 8 in instructie(niveau)groepen die groeps-doorbrekend zijn. Alle andere vakken worden in de eigen groep gegeven. Tot en met groep 6 wordt rekenen ook in de eigen groep gegeven.

Toetsen

In december-januari en mei-juni vindt er een uitgebreid didactisch onderzoek plaats (uitgezonderd schoolverlaters). De resultaten worden verwerkt in het leerlingvolgsysteem en in de rapportverslagen. Ze dienen als uitgangspunt voor het vaststellen van de leerrendementen van het kind. Ook worden deze uitgangspunten gebruikt bij het beoordelen of het kind zich ontwikkelt volgens het ontwikkelingsperspectief en uitstroomprofiel.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog

4.14 Zorg en begeleiding

De zorg voor leerlingen vindt voornamelijk plaats in de groepen. Onderwijs en zorg vinden plaats onder verantwoording van de leerkrachten. De leerkracht houdt per leerling alle gegevens bij en maakt daarbij gebruik van het digitale leerling-administratiesysteem Parnassys. De intern begeleider is op schoolniveau verantwoordelijk voor de ondersteuning. Deze coacht de leerkrachten, adviseert bij problematische situaties met betrekking tot leerlingen en zorgt voor onderlinge afstemming en doorgaande lijnen in de school.

Nieuwe leerlingen

Iedere nieuwe leerling wordt intern besproken door de leerkracht, intern begeleider en de orthopedagoog. Vervolgens worden de ouders uitgenodigd voor een startgesprek. In dit startgesprek worden de intelligentiegegevens en toetsgegevens (onder andere CITO) besproken. Ook wordt er gesproken over de zogenaamde belemmerende en protectieve factoren: welke factoren kunnen nadelig werken in de ontwikkeling van het kind en welke voordelig. Tijdens het startgesprek wordt ook de onderwijsbehoefte van het kind besproken. Hieraan worden het ontwikkelingsperspectief (en voor kinderen vanaf acht jaar ook het uitstroomprofiel) en de te stellen doelen gekoppeld. Ouders ondertekenen dit ontwikkelingsperspectief voor gezien. Het startgesprek wordt zo'n zes weken na de start van het kind gehouden.

Voor leerlingen tot groep 4 worden de protectieve en belemmerende factoren en de evt. toetsgegevens vermeld, maar er wordt nog geen uitspraak gedaan over de uitstroom naar het voortgezet onderwijs. Wel worden er handelingsadviezen en doelen opgesteld. Voor alle leerlingen v.a. midden groep 4 is het ontwikkelingsperspectief gekoppeld aan een totaal uitstroomprofiel, dat verwijst naar een vorm van voortgezet onderwijs. Daarnaast blijven we het uitstroomniveau per vakgebied benoemen.

Commissie van Begeleiding

Als de leerkracht en intern begeleider geen antwoord hebben op een specifieke hulpvraag van de leerling, brengen ze de hulpvraag in bij de Commissie van Begeleiding (CvB). Deze commissie onderzoekt en adviseert welke specifieke en/of externe zorg geboden kan worden. Tevens adviseert de commissie over toelating, omzetting van tijdelijke beschikkingen, de hulpvraag en of het kind nog past binnen het SBO. De commissie bestaat uit een jeugdarts, de leerkracht, een orthopedagoge, een intern begeleider, een schoolmaatschappelijk werkster en een directielid en vergadert circa zes keer per jaar. U wordt als ouder op de hoogte gesteld als uw kind in de CVB besproken wordt.

De school heeft diverse mogelijkheden om in te spelen op specifieke hulpvragen van:

Orthopedagoog

Binnen de school heeft de orthopedagoog een ondersteunende en begeleidende taak. Ze verricht diagnostisch onderzoek bij individuele kinderen. Daarnaast doet ze groepsobservaties, waarbij de videocamera een belangrijk hulpmiddel kan zijn. School Video Interactie Begeleiding (SVIB) is een middel dat in te zetten is om het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de leerlingen. SVIB kan ook worden ingezet om leerkrachten te ondersteunen bij hun onderwijsstaak. Het kan daarbij gaan om leerlingzorg of om onderwijsvernieuwing. Alle opnamen zijn uitsluitend voor intern gebruik.

Schoolmaatschappelijk werker

Zowel de school als de ouders kunnen de schoolmaatschappelijk werkster om hulp vragen wanneer een kind op school of thuis niet goed in zijn of haar vel zit. De maatschappelijk werkster ondersteunt ouders in het belang van de ontwikkeling van het kind. Als er langdurige ondersteuning nodig is zoekt zij samen met ouders naar de juiste instantie en hulp buiten school.

Het Sociaal team CJG

Wij werken nauw samen met het sociaal team. Soms is er meer ondersteuning voor een kind nodig dan wat een

school kan bieden, er kan een belaste thuissituatie zijn of een kind zit niet goed in zijn of haar vel. Zowel de ouder en wij als professionals hebben dan zorg en willen graag op tijd hulp organiseren voor de leerling. Wij vragen dan het CJG om aan te sluiten bij een gesprek.

Logopedie

De Wissel heeft een logopedist in dienst die zorg draagt voor logopedie in de onderbouw. Zij onderzoekt kinderen als daar aanleiding voor bestaat en adviseert of er specifieke hulp nodig is. Zij voert groepstaalactiviteiten uit in samenwerking met de leerkrachten van de observatiegroepen. Ook observeert zij de leerlingen in de onderbouwgroepen tijdens mondelinge taalmomenten. Zij kan de leerkracht begeleiden op het gebied van taal- en spraakontwikkeling van leerlingen in de groep. Daarnaast behandelt ze kinderen met problemen in de mondelinge taal (taalbegrip, woordenschat, zinsbouw, verhaalopbouw, spraak, auditieve vaardigheden, stem, mondgedrag en vloeiendheid). Behandeling gebeurt in overleg en in samenwerking met leerkrachten en ouders. De hoeveelheid te behandelen kinderen is afhankelijk van de ruimte die de logopedist heeft.

Om aan de grote vraag voor logopedische behandelingen te voldoen, werken wij sinds januari 2011 samen met logopediepraktijk Spraakwater. Zij hebben een praktijkruimte in de school. Als er sprake is van een onderwijsbelemmering en wij als school denken dat logopedie hieraan een goede bijdrage kan leveren, adviseren wij ouders om zich aan te melden bij Spraakwater. Behandeling loopt dan via de zorgverzekering van ouders. Als er sprake is van een onderwijsbelemmering zijn de behandelingen altijd onder schooltijd. Er is nauw contact tussen de leerkrachten en de logopedist. Terugkoppeling aan ouders over de vorderingen gaan via de logopedist.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,5

4.15 Kind-oudergesprekken

In de onderbouw worden huisbezoeken gedaan bij alle leerlingen.

Tijdens het huisbezoek is er een kort kind-oudergesprek over de doelen waaraan gewerkt wordt.

De rapportgesprekken worden alleen met de ouders gevoerd.

In de midden- en bovenbouw worden kind-oudergesprekken gevoerd. Het eerste kind-oudergesprek vindt plaats aan het begin van het schooljaar en is de start van de gesprekkencyclus. Dit eerste gesprek wordt gevoerd in alle midden- en bovenbouwgroepen.

Tijdens de rapportgesprekken in februari en het voorlopige adviesgesprek krijgt het kind-oudergesprek een vervolg.

Het tweede rapportgesprek wordt in alle midden- en bovenbouwgroepen gevoerd met zowel kind als ouders. Er vinden geen huisbezoeken plaats.

Bijlagen

1. Formulier Kind-oudergesprekken
2. Formulier Kind-oudergesprek schoolverlaters

4.16 Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken

Een aantal jaren geleden is de ontwikkeling ingezet om meer plannend onderwijs te geven in plaats van het volgend onderwijs, wat ons gewoon was. We merkten dat veel leerlingen lang bij dezelfde leerstof bleven hangen en geen nieuw aanbod kregen. De leerstof van de verschillende groepen was niet afgestemd op elkaar. We vroegen ons af: halen wij werkelijk uit de leerlingen wat erin zit?

Het CED heeft het team begeleidt bij de invoering van het traject 'Duiden en doen' waardoor we onze populatie en de onderwijsbehoeften van onze leerlingen beter in beeld kregen. De leerkracht werd leidend in plaats van enkel de onderwijsbehoeften van leerlingen. In onze ogen is de leerkracht de spil van het onderwijs; wij verwachten van leraren dat ze overzicht hebben over de leerstof, doelgericht werken, de onderwijsbehoeften van leerlingen centraal hebben staan en zich steeds afvragen; wat hebben de leerlingen van mij nodig zodat zij de leerdoelen behalen?

Twee keer per jaar stellen de leraren groepsplannen op voor de 4 hoofdvakken en gedrag. De IB-ers en orthopedagogen zijn betrokken bij het opstellen en uitvoeren van de groepsplannen. We vinden het belangrijk dat leerlingen en ouders op de hoogte zijn van de leerdoelen waar de leerlingen aan werken. Daarom organiseren we 2 keer per jaar een kind-oudergesprek waarin de doelen worden besproken waar een leerling, samen met de leerkracht, aan werkt. Ouders en leerlingen krijgen de ruimte om aan te geven als zij vaker een gesprek met de leerkracht willen. Hierover worden in het begin van het jaar afspraken gemaakt.

De volgende waarden zijn belangrijk voor ons als het gaat om het vormgeven van ons onderwijs en het werken met ouders en leerlingen:

- Onderwijsbehoeften van het kind staat centraal;
- Afstemming en wisselwerking onderwijs/ opvoeding;
- Rekening houden met protectieve en belemmerende factoren;
- Constructief samenwerken;
- Doelgericht samenwerken in het multi disciplinaire team;
- Systematisch en transparant werken;
- De leerkracht doet ertoe.

Het vaststellen van het onderwijsperspectief (OPP)

Voor iedere leerling wordt een OPP vastgesteld. Hierin staat informatie over de leerling op cognitief, didactisch en sociaal-emotioneel gebied. Er wordt bekeken wat protectieve en belemmerende factoren zijn in de ontwikkeling van de leerling. Op basis daarvan stellen we een verwacht uitstroomprofiel op (niveau voor voortgezet onderwijs). Dit uitstroomprofiel stellen we op vanaf een DL van 15. Voor leerlingen tot een DL van 15 gaan wij uit van een uitstroom naar VMBO bbl aangezien het grootste deel van onze populatie daarnaar uitstroomt.

Het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief gebeurt door de orthopedagoog, de intern begeleider en de leerkracht. De orthopedagoog maakt een analyse van het dossier van de leerling en stelt samen met de intern begeleider en de leerkracht het OPP vast. Dit wordt door de orthopedagoog en leerkracht na 6 tot 8 weken op school met ouders besproken. Vanaf de middenbouw wordt dit besproken tijdens de kind-oudergesprekken.

In januari van elk schooljaar wordt het OPP door de orthopedagoog, intern begeleider en de leerkracht geëvalueerd en indien nodig wordt het uitstroomprofiel bijgesteld. Dit wordt vervolgens weer met ouders besproken tijdens het rapportgesprek. In juni wordt het OPP-formulier aangevuld door de leerkracht. Alle ouders krijgen in januari en in juni een kopie van het OPP van hun kind. Tijdens de rapportgesprekken wordt dit met ouders besproken.

4.17 Ouderbetrokkenheid

Op stichtingsniveau is één van de gezamenlijke onderwerpen; Ouderbetrokkenheid 3.0/ Dit past binnen de ambities van stichting Gewoon Speciaal. Er zijn een aantal ontwikkelingen op het gebied van Ouderbetrokkenheid. Bij deze in kaart gebracht.

1. De school heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van de school aan ouders blijkt hoe belangrijk de school het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van de school is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.

Onze kernwaarden zijn Ontwikkeling, vertrouwen en samen. Ouders geven aan dat de oplossingsgerichte houding van leraren erg gewaardeerd wordt.

2. De school laat zien dat leraren, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een leerlingenraad, een brainstorm tussen leraren, leerlingen en hun ouders over een bepaald beleidsthema, enzovoort. Leraren, leerlingen en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.

- Twee jaar geleden zijn er panelgesprekken georganiseerd met ouders, de opkomst was en bleef erg laag. Ook na het persoonlijk benaderen van ouders. We zijn zoekende hoe dit opnieuw te organiseren.

3. Op school is aan alles te merken dat leraren, leerlingen en ouders welkom zijn op school.

Een aantal voorbeelden:

- In groep 3 is wekelijks een inloop waarbij de leerkracht ouders en leerlingen stimuleert om samen te lezen.
- Voor nieuwe ouders is er een jaarlijkse bijeenkomst, waarin zij elkaar ontmoeten en nader kennis maken met

de school. Ze krijgen mondeling informatie en kunnen vragen stellen.

- Voor alle ouders is er een jaarlijks moment, een receptie, in de eerste schoolweken, waarin ze met hun kind in de klas zijn. Ouders en kinderen doen dan een aantal activiteiten gezamenlijk.
- Iedere groep heeft jaarlijks drie keer een thema-afsluiting waarbij leerlingen presenteren aan ouders wat zij geleerd hebben.
- 4 keer per jaar organiseren wij een open podium. Ouders zijn welkom om de talenten van de leerlingen te zien.

4. Ouders en leraren werken voortdurend samen om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen, zowel thuis als op school.

- Leraren informeren ouders vaak, vlot en veilig over als er iets op school aan de hand was, zowel direct mondeling als via de beveiligde mail.
- Een aantal leraren spreekt met ouders af hoe vaak zij elkaar spreken. Voor de één is dat om de twee weken, voor de ander is dat 2 keer per jaar. Onze ervaring leert dat in de bovenbouwgroepen deze lijnen met ouders kort zijn.

5. Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. Leerlingen zijn zoveel mogelijk bij alle gesprekken aanwezig. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.

- Leerlingen zijn standaard aanwezig bij kind-oudergesprekken, 2 keer per jaar. Bij overige gesprekken wegen we af of het wijsheid is om samen met een leerling/ ouders in gesprek te gaan. We stemmen de uitkomsten van een gesprek af met de leerling en vragen, bij bijvoorbeeld het inzetten van een bepaalde aanpak, altijd om de mening en betrokkenheid van een leerling.

6. Leraren, leerlingen en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten de school. Voor leraren, leerlingen en ouders die buiten de groep dreigen te vallen voelt iedereen zich verantwoordelijk.

- Het praten over ouders is incidenteel een aandachtspunt. Het aanspreken van elkaar hierop ook. Over het algemeen spreken teamleden vanuit professie over ouders.
- Het team ervaart dat gedragsproblemen van leerlingen samen met ouders gedragen wordt.

7. Ouders zijn aanwezig bij de startgesprekken en op de andere samen afgesproken contactmomenten. Daarbij is helder voor school en ouders wanneer aanwezigheid verwacht wordt en waarom.

8. Wetten en schoolregels worden door de school actief en helder duidelijk gemaakt en door iedereen nageleefd (zoals leerplicht, ouderbijdrage, omgangsregels, enzovoort). De school heeft het basisarrangement van de inspectie.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Gewoon Speciaal Onderwijs is ondernemend en innovatief - we spelen in op een veranderende omgeving. Dat is noodzakelijk, zeker sinds de invoering van passend onderwijs. In ons strategische beleidsplan 2020 staan ambities waarmee we richting geven aan de veranderingen. Bijvoorbeeld op het gebied van kwaliteit, het benutten van wetenschappelijke inzichten, professionalisering en efficiënte bedrijfsvoering.

De visie van Gewoon Speciaal Onderwijs op het beleid voor personeel en organisatie is: *Het versterken van de duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker op basis van eigenaarschap*. Goed, gezond en gemotiveerd je werk doen, nu en in de toekomst, hier of elders. Het gaat om balans in de behoeften van de medewerker en die van Gewoon Speciaal Onderwijs. Dit wordt vertaald in drie kerndoelstellingen.

1. Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs en uitstekende begeleiding verdienen. Deze ambitie kunnen we alleen realiseren met de best mogelijke medewerkers. We streven er daarom naar dat al onze professionals beschikken over de vereiste kennis, vaardigheden en houding om optimaal om te kunnen gaan met de veranderende behoefte vanuit leerlingen, ouders, samenwerkingsverbanden en andere partners. ("goed")
2. We willen graag dat medewerkers gezond en vitaal hun werk kunnen doen en een gezonde balans ervaren tussen werk en privé. Vraagstukken rondom het omgaan met verdichting van de leerling problematiek, verzuimen en vervangbeleid, werkverdeling, werkdrukbeleving en levensfasebeleid spelen hierbij een rol. ("gezond")
3. Het streven is dat al onze professionals werken vanuit zelfde waarden en zich hier zichtbaar aan verbinden. Onze medewerkers zijn eigenaar van hun professionele ontwikkeling, werken met plezier en stralen dit ook uit. ("gemotiveerd").

Het beleid voor personeel en organisatie dat bijdraagt aan de kerndoelstellingen, is te verdelen over vier domeinen: Gezondheid en Vitaliteit, Kennis en Competenties, Loopbaan en Arbeidsmobiliteit en Motivatie en Betrokkenheid.

Gezondheid en Vitaliteit

Levensfasebeleid

Levensfasebewust personeelsbeleid wordt vaak gezien als synoniem voor ouderenbeleid. Niets is minder waar. Het gaat om alle levensfasen, van starter tot senior. Niet de leeftijd, maar de levensfase waar een medewerker zich in bevindt is bepalend voor specifieke behoeften en wensen in relatie tot werk en loopbaanontwikkeling. In het levensfasebeleid zijn verschillende levensfasen uitgewerkt. Deze uitwerking is illustratief. Dat wil zeggen dat het voorbeelden zijn van veel voorkomende situaties. Hoewel de voorbeelden herkenbaar zijn voor veel mensen, staat in de praktijk elke individuele situatie op zichzelf. Dit betekent dat levensfasebewust personeelsbeleid maatwerk is; altijd toegesneden op de individuele situatie van de medewerker.

Werkverdeling en werkplezier

In het werkverdelingsplan wordt onder meer beschreven welke leerkracht op welke dag verantwoordelijk is voor het verzorgen van het onderwijs in een bepaalde groep en welke medewerkers verantwoordelijk zijn voor onderwijsondersteunende taken. Bij het verdelen van de taken wordt, behalve met de bevoegdheden, ook rekening gehouden met de bekwaamheid, de mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker om een bepaalde taak te verrichten. Bovendien wordt er rekening gehouden met individuele wensen. Waar mogelijk maken we gebruik van specialismen en taakvoorkeuren.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Functiegebouw en competenties

Het huidige organieke functiehuis dateert uit 2013, met enkele aanvullingen van later datum. De leraarfuncties hebben we in 2018 van de nieuwe cao PO overgenomen. In het kader van de fusie met Berg en Bosch Onderwijs

wordt het functiegebouw omgezet in een generiek flexibel en transparant functiehuis. Generieke functiebeschrijvingen zijn minder taakgericht en laten ruimte voor maatwerkafspraken met de medewerker.

Competenties

Naast de taakgerichte functiebeschrijvingen zijn er ook competentieprofielen vastgesteld. Bij de opbouw van een generiek functiegebouw worden taken en competentieprofielen gebundeld.

5.3 Vervangingsbeleid

Bij ziekte en/of zwangerschapsverlof van leerlinggebonden personeel wordt uitgegaan van 100% vervanging. Voor niet direct leerlinggebonden functies kan een wachttijd gelden, op basis van keuzes van de school. De vervangerspool die we met andere besturen in het RTC Gelderland Zuid -Utrecht hebben opgezet, wordt tevens als doorstroom-, instroom- en talentenpool ingezet.

Bij ziekte van een leerkracht onderzoeken wij eerst of er een vervanger beschikbaar is, als dit niet het geval is overwegen wij om de groep te verdelen. Als dit niet mogelijk is vragen we ouders hun kind thuis te houden. Als een leerkracht vanwege lichte klachten (passend bij Coronabeeld) vanuit huis onderwijs kan geven, zal dit maximaal na 1 dag opgestart worden. Leerlingen die geen device tot hun beschikking hebben, kunnen een Chromebook lenen. Hiervoor wordt een uitleencontract ondertekend.

5.4 Integraal leiderschap

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Middels de jaarplancyclus worden kaders gesteld en afspraken gemaakt waarbinnen de directeur zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. Door middel van een kwartaalrapportage en gesprekken met de bestuurder wordt dit gemonitord. Daarnaast zijn directeuren collegiaal verantwoordelijk voor het beleid van Gewoon Speciaal Onderwijs. Het personeelsinformatiesysteem You-Force wordt ingezet om integraal leiderschap te ondersteunen. Vanuit dit systeem is managementinformatie beschikbaar. Het gebruik van deze informatie wordt gestimuleerd. Daarnaast zijn HR-modules (selfservice en medewerker ontwikkeling) aan het systeem toegevoegd. Deze modules bieden ondersteuning aan het HR-proces en daarmee aan de uit te voeren taken van de directeuren.

5.5 Gesprekkencyclus

Om de ontwikkeling van alle medewerkers te begeleiden en te volgen wordt binnen Gewoon Speciaal Onderwijs gebruik gemaakt van een gesprekkencyclus. De cyclus bestaat uit een startgesprek, minimaal een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek en strekt zich uit over een periode van twee jaar. Met startende collega's en met 10% van de 'vaste' medewerkers wordt een verkorte gesprekkencyclus van een jaar gehouden. Er wordt door de medewerker op basis van bekwaamheidseisen en competenties, gewerkt aan ontwikkeling. Er worden individuele afspraken gemaakt met medewerkers over de bijdrage die zij leveren aan het organisatiedoel. Het inzetten van de gesprekkencyclus met ondersteuning van een digitale module draagt bij aan inzicht in de voortgang van de professionalisering van de medewerker. Daarbij wordt door de medewerker ter ondersteuning een 360 gradenfeedback gebruikt.

Professionele schoolcultuur

Waarden geven ons richting en zijn ons kompas. Medewerkers verbinden zich door deze waarden aan de organisatie. Een belangrijke voorwaarde voor ontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel de opbrengsten als voor de processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van het vakmanschap, vergroten van betrokkenheid, verantwoordelijkheid en op samenwerking. Iedere school heeft in een professioneel statuut de afspraken vastgelegd over de professionele ruimte van leraren en andere teamleden en de manier waarop zij betrokken worden bij relevante onderwijskundige besluiten.

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, onderwijsassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Wij bieden stagiaires daarom de gelegenheid om ervaring op te doen bij onze scholen. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. In het team werkt een gekwalificeerd schoolopleider.

5.7 Werving en selectie

Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs en uitstekende begeleiding verdienen. Deze ambitie kunnen we alleen realiseren met de best mogelijke medewerkers. De professionals van Gewoon Speciaal Onderwijs zijn gedreven en gericht op het leveren van kwaliteit. Werving en selectie is daarom gericht op het vinden van “goed, gezond en gemotiveerd” personeel.

Aanstelling

Een arbeidsovereenkomst kan in diverse vormen worden aangeboden. Nieuw personeel krijgt bij voorkeur een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast. Het aanstellingsbeleid is gericht op de instroom van jonge medewerkers.

5.8 Introductie en begeleiding

Introductie en begeleiding

Wanneer een nieuwe collega op school begint is het van belang voor de school en de betrokkene dat deze zich snelwegwijs kan maken in de school. In het team wordt besproken welk teamlid als mentor/maatje belast wordt met de begeleiding van de nieuwe collega. Wij willen dat startende leraren een goede start maken! Daarom krijgen zij een begeleider, die hen helpt om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar vakbekwaam. De begeleider gaat ook op klassenbezoek, waarna altijd een feedbackgesprek volgt. Nieuwe collega's voeren in het kader van de verkorte gesprekkencyclus minimaal drie keer per jaar een gesprek met de directeur.

Professionaliseren door opleiden

Van alle medewerkers verwachten wij dat zij hun specifieke deskundigheden verder ontwikkelen en ten goede laten komen aan leerlingen en collega's. Gewoon Speciaal Onderwijs ondersteunt deze ontwikkeling van de deskundigheid actief. Bijvoorbeeld met:

- KANS Academie (training, coaching en begeleiding)
- KANS Cafés: een platform voor ontmoeting en kennisuitwisseling
- Leernetwerken
- Collegiale consultatie
- Studiedagen (op school- en stichtingsniveau)

Dit betekent enerzijds dat we daarvoor de ruimte en middelen bieden die mogelijk zijn en anderzijds dat we van medewerkers eigen initiatief verwachten in het komen met persoonlijke ontwikkel- voorstellen, passend bij de doelen van de school. Van onze leerkrachten verwachten wij dat zij een opleiding op Masterniveau hebben afgerond. Voor die leerkrachten die nog geen master hebben behaald, faciliteren wij een leertraject in samenwerking met Hogeschool Fontys.

Professionaliseren door persoonlijke ontwikkeling

Leren en ontwikkelen zit in ons DNA. Medewerkers leren continu ván en mét collega's. Elke medewerker is eigenaar van zijn eigen ontwikkeling en krijgt alle ruimte om te groeien als mens en als professional. Gewoon Speciaal Onderwijs ondersteunt dit waar mogelijk. Medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Deze feedback is input voor de persoonlijke ontwikkelplannen die zijn geïntegreerd in onze gesprekkencyclus. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school.

5.9 Het bekwaamheidsdossier

Het bekwaamheidsdossier

Iedere medewerker beschikt over een digitaal personeelsdossier. Het bekwaamheidsdossier maakt onderdeel uit van het personeelsdossier. In het bekwaamheidsdossier zijn de resultaten op het gebied van professionalisering en scholing opgenomen die een medewerker in de loopt van de tijd heeft behaald. Het bekwaamheidsdossier wordt beheerd door de medewerkers waarmee zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen op het gebied van de kwaliteit van hun beroeps-uitoefening en professionalisering.

5.10 Verzuimbeleid

We streven naar een zo laag mogelijk ziekteverzuim als uiting van gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers. Het verzuimbeleid is erop gericht de balans in werk en privé te borgen en de werkdruk te beheersen.

Verzuimbeleid maakt deel uit van de jaarplan-cyclus van de stichting.

Ter ondersteuning bij de verzuimbegeleiding is een contract met arbodienst Zorg van de Zaak afgesloten. Een bedrijfsarts en een inzetbaarheidscoach adviseren medewerker en leidinggevende. Het contract garandeert de wettelijke noodzakelijke begeleiding en heeft tot doel de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid te verbeteren.

Met ingang van 1 januari 2018 is Gewoon Speciaal Onderwijs 'eigen risicodragers' voor de kosten van ziektevervangings. Eigen risicodragers bieden kansen. Hierdoor hebben we per 1 augustus 2018 bijna 15 fte extra personeel (vooral leerkrachten) aan kunnen nemen, zodat we vervangingen intern beter kunnen opvangen. Dit geeft meer rust in de scholen en draagt daarmee bij aan werkplezier en een lager ziekteverzuim.

5.11 Mobiliteitsbeleid

Loopbaan- en arbeidsmobiliteit

Om loopbaanoriëntatie en arbeidsmobiliteit integraal te bevorderen is het noodzakelijk dat iedereen binnen de organisatie, zich bewust is van het feit dat arbeidsmobiliteit ons bij uitstek de kans biedt om de juiste medewerker op de juiste plek te krijgen.

Formatie en personeelsplanning

Elk team bestaat uit leerkrachten, onderwijsassistenten, specialisten en schoolleiding die elkaar ondersteunen, aanvullen en helpen. De kwaliteit die wij leveren, is een teamprestatie. De formatie van de teams wordt jaarlijks per kalenderjaar vastgesteld in het bestuursformatieplan – een bijlage bij de begroting. Beiden worden ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur, de GMR en de Raad van Toezicht. Per schooljaar volgt indien nodig een bijstelling en wordt per school samen met het team een werkverdelingsplan opgesteld.

Werving en selectie

Wij vinden dat onze leerlingen het best mogelijke onderwijs en uitstekende begeleiding verdienen. Deze ambitie kunnen we alleen realiseren met de best mogelijke medewerkers. De professionals van Gewoon Speciaal Onderwijs zijn gedreven en gericht op het leveren van kwaliteit. Werving en selectie is daarom gericht op het vinden van "goed, gezond en gemotiveerd" personeel.

Aanstelling

Een arbeidsovereenkomst kan in diverse vormen worden aangeboden. Nieuw personeel krijgt bij voorkeur een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast. Het aanstellingsbeleid is gericht op de instroom van jonge medewerkers.

5.12 Vervangingsbeleid

Bij ziekte en/of zwangerschapsverlof van leerlinggebonden personeel wordt uitgegaan van 100% vervanging. Voor niet direct leerlinggebonden functies kan een wachttijd gelden, op basis van keuzes van de school. De vervangerspool die we met andere besturen in het RTC Gelderland Zuid -Utrecht hebben opgezet, wordt tevens als doorstroom-, instroom- en talentenpool ingezet.

Als een leerkracht zich ziek meldt, doen wij een beroep op onze interne poolers. Als er niemand beschikbaar is, onderzoeken we of vast personeel extra wil werken. Indien dat ook niet mogelijk is, wegen we af of we een groep kunnen verdelen. Als al deze opties niet uitvoerbaar zijn, stellen we ouders op de hoogte van de situatie en geven aan dat het niet mogelijk is dat hun kind naar school toe komt.

We pleiten ervoor om ten alle tijde bij zowel ouders als leerlingen aan te geven dat er in zo'n geval geen sprake is van een vrije dag, de leerlingen missen immers leertijd. Wij vragen ouders tijdig om een plan achter de hand te hebben voor het moment dat we deze vraag stellen. De school stelt digitale middelen ter beschikking zodat leerlingen thuis passende leerstof kunnen maken.

5.13 Stagebeleid

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, onderwijsassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Wij bieden stagiaires daarom de gelegenheid om ervaring op te doen bij onze scholen. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. In het team werkt een gekwalificeerd schoolopleider.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de negen scholen van de stichting Gewoon Speciaal Onderwijs.

Tot deze stichting behoren de volgende scholen:

SBO de Stuijtheuvel in Zeist

SBO de Kristal in Maarssen

SBO het Anker in Wijk bij Duurstede

SO en VSO Berg en Bosch Houten

SO en VSO Berg en Bosch Bilthoven

SO van Leersumschool in Zeist en Veenendaal

Er zijn twee bestuurders verbonden aan de stichting. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid van de school. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren, twee L12 leerkrachten, een IB-er, een orthopedagoog en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de twee L12 leerkrachten. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Contacten met ouders

Kind- oudergesprekken

In het begin van het schooljaar voeren wij kind-oudergesprekken met de ouders en leerlingen. De leerkracht nodigt de ouders uit en samen met de leerling gaan zij in gesprek, beantwoorden de volgende vragen: wat wil je dit jaar leren? Wat kun je zelf doen? Wat kan de leerkracht doen en wat kunnen je ouders voor jou betekenen? Tijdens dit gesprek wordt ook afgestemd hoe de leerkracht en ouders contact houden over de ontwikkeling van de leerling.

Ondersteuning door ouders

Wij maken graag gebruik van de ondersteunende handen van ouders. In het begin van het schooljaar wordt er aan alle ouders gevraagd op welke manier zij betrokken willen zijn bij de school en waarvoor wij hen mogen benaderen. De ene ouder vindt het leuk om te helpen bij het organiseren van het Sinterklaasfeest, de ander vertelt graag wat over zijn of haar beroep. We gaan graag het gesprek hierover aan!

Open podium

Een aantal keren per jaar organiseren wij een open podium. Alle groepen komen één of twee keer aan de beurt om hun talenten te laten zien; zingen, dansen, een tentoonstelling, etc. Ouders van de optredend groepen mogen komen kijken. Leerkrachten en alle andere kinderen van de school komen ook kijken.

Groep 8

De afgelopen jaren hebben een aantal ouders van schoolverlatersgroepen het initiatief genomen om een leuke activiteit voor de kinderen te organiseren. De leerkrachten van groep 8 worden hierin meegenomen en geïnformeerd.

Nieuwjaarsreceptie

In het begin van het schooljaar organiseren wij een nieuwjaarsreceptie. Ouders mogen dan met hun kind mee de klas in om de sfeer te proeven maar ook om kennis te maken met andere ouders, leerlingen en de leerkracht.

Nieuwe leerlingen

Als de leerling is toegelaten op De Wissel kan de schoolmaatschappelijk werkster de ouder(s) uitnodigen wederzijds kennis te maken en zo ook achtergrondinformatie over de leerling te krijgen.

De schoolmaatschappelijk werkster kan de ouder(s) informatie en advies geven en behulpzaam zijn bij de eventuele doorverwijzing naar een andere vorm van hulpverlening.

Communicatie met ouders

Wij gebruiken vanaf de zomer 2020 Social Schools, dit is een app waarmee wij ouders snel en makkelijk kunnen bereiken. Verder worden er mailtjes vanuit Parnassys verstuurd.

Vragen?

De leerkracht is het eerste aanspreekpunt voor ouders. Zo nodig betreft hij/zij de intern begeleider, orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werkster of directeur.

6.3 Privacybeleid

Leerlingdossier

Voor iedere leerling bewaren we op school een digitaal dossier. Het dossier moet wettelijk tot drie jaar na het verlaten van De Wissel worden bewaard. Hierna worden alle gegevens vernietigd. Het dossier is door ouders na afspraak op school in te zien. Gegevens uit het dossier worden alleen aan derden verstrekt na schriftelijke toestemming van ouders. Ook het opvragen van gegevens bij externe instanties gebeurt uitsluitend na schriftelijke toestemming van de ouders.

Beeldmateriaal

In het begin van het schooljaar vragen wij ouders toestemming te geven voor het gebruik van bijvoorbeeld beeldmateriaal. Dit bericht wordt via Social Schools verstuurd.

Opvragen van informatie

Soms is het van belang om informatie op te vragen n.a.v. bij een huisarts of hulpverleningsinstantie. Wij vragen ouders altijd om toestemming en zien een schriftelijke bevestiging tegemoet.

6.4 Medezeggenschap

Ouders en medewerkers hebben invloed op het beleid van Gewoon Speciaal Onderwijs en van onze scholen. Dat is wettelijk geregeld. Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR), op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR houdt zich onder meer bezig met het meerjarige financiële beleid, bescherming van persoonsgegevens, onderwijstijd, taakverdeling en -belasting van medewerkers, arbeidstijden- en verlofregeling medewerkers. Over sommige onderwerpen mag de GMR een advies geven, over andere onderwerpen mag ze meebeslissen. De vergaderingen van de GMR zijn openbaar.

6.5 Klachtenregeling

Overall waar gewerkt wordt, zijn wel eens misverstanden en worden er af en toe fouten gemaakt.

Een (ex-)leerling, een ouder/voogd/verzorger van een minderjarige (ex-)leerling, (een lid van) het personeel, (een lid van) de directie, (een lid van) het bevoegd gezag of een vrijwilliger die werkzaamheden verricht voor de school, alsmede een persoon die anderszins deel uitmaakt van de schoolgemeenschap/KANS is altijd welkom om dergelijke punten te bespreken of kan een klacht indienen.

Voor de klachtenprocedure gelden de volgende stappen:

1. Bespreek de klacht met de persoon die het betreft.

Vaak is dit de beste manier op snel tot een goede oplossing te komen.

2. Bespreek de klacht met de directie van de school/KANS, indien u er met de persoon die het betreft niet uitkomt.

Wellicht dat de directie de mogelijkheid heeft om de klacht te behandelen en op te lossen. De directieleden zijn tevens de contactpersonen van de school/KANS.

3. Bespreek de klacht met het bevoegd gezag (de algemeen directeur/ bestuurder), indien u er met de directie van de school niet uitkomt. Indien u er met de algemeen directeur/ bestuurder niet uitkomt verwijst deze u naar de externe vertrouwenspersoon.

4. Bespreek de klacht met de externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon gaat na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt. De vertrouwenspersoon gaat na of de gebeurtenis aanleiding geeft tot het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie. Hij/zij begeleidt de klager desgewenst bij de verdere procedure en verleent desgewenst bijstand bij het doen van aangifte bij politie of justitie. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die hij/zij in die hoedanigheid verneemt. Deze plicht vervalt niet nadat betrokkene zijn/haar taak als vertrouwenspersoon heeft beëindigd.

De Stichting heeft via de CED-groep twee externe, onafhankelijke vertrouwenspersonen benoemd:

-Mw. Els Rietveld-van Santvoord tel: 010-4071599(CED)

-Dhr. Jeroen Meijboom, tel: 010-4071599 (CED)

5. Dien een klacht in bij de Klachtencommissie.

Een klacht moet binnen een jaar nadat het incident heeft plaatsgevonden, worden ingediend.

Stichting Gewoon Speciaal is aangesloten bij de landelijke Klachtencommissie voor het algemeen bijzonder onderwijs:

Postbus 95572 2509 CN Den Haag.

Ambtelijke secretariaat: mevrouw mr. D.H.C. Dane - Peeters.

Telefoon 070 - 331 52 44. Email: lkc@vbs.nl

Meer informatie over de verdere procedure en eerdere uitspraken van de Klachtencommissie vindt u op www.gcbo.nl onder Klachten.

6.6 Gescheiden ouders

Een echtscheiding is een ingrijpende gebeurtenis in het leven van kinderen en hun ouders. Als school vinden wij het belangrijk dat beide ouders en school elkaar blijven informeren en goed samenwerken om het kind te ondersteunen. Daarom hebben we een 'Handreiking en protocol bij scheiding' voor ouders en leerkrachten opgesteld, welke u op onze website kunt vinden of bij de administratie kunt opvragen.

De school heeft vanuit de Wet op het Primair Onderwijs de verplichting ouders te informeren en te rapporteren over het functioneren van hun kind op school. Om hieraan op een goede manier te voldoen, ook wanneer ouders gescheiden wonen, heeft de school een protocol informatie (plicht)voorziening gescheiden ouders opgesteld. Dit is opgenomen in de 'Handreiking en protocol bij scheiding'.

Aan alle ouders die niet samenwonen zal de school bij het begin van de schoolloopbaan op De Wissel een Vragenlijst voor niet-samenwonende ouders ten behoeve van de school toesturen of meegeven. Het doel van de vragenlijst is praktische informatie te verkrijgen over het woonadres van de ouders en over de wijze waarop ouders hun ouderschap na de scheiding hebben geregeld. Aan ouders die tijdens een schooljaar apart gaan wonen, zal de vragenlijst op dat moment gegeven worden. Ook deze vragenlijst kunt u vinden op de website van de school. Mochten er daarna wijzigingen optreden, dan is het de verantwoordelijkheid van ouders om dit door te geven aan school.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. De directeur is verantwoordelijk voor de begroting en de realisatie van de middelen van zijn/haar school. Per kwartaal bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenscholniveau binnen en worden daar beheerd. De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Periodiek verantwoordt de school zich op transparante wijze over de doelmatige en verantwoorde inzet van personeel en materiële middelen via de managementrapportage(s).

Daarnaast is er af en toe sprake van subsidie vanuit de gemeente of overheid.

7.3 Interne geldstromen

De Wissel vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 32,50 per jaar. Voor het schoolkamp wordt €75,- gevraagd. Van de inkomsten worden door het team diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks tijdens de MR vergadering, legt de directeur financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen blijven allemaal over tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geldt wordt beheerd door de administratie van de Wissel, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding. Van het geld wordt er speelmateriaal aangeschaft.

7.4 Sponsoring

De school kiest ervoor om zich te houden aan het Convenant Sponsoring dat gesloten is tussen onder meer de overheid, besturenorganisaties en ouderorganisaties. Uitgangspunt daarbij is dat sponsoring op geen enkele wijze de inhoud van het onderwijs mag beïnvloeden, noch de school in een afhankelijke positie mag plaatsen. Voor specifiekere informatie wordt verwezen naar de tekst van het Convenant.

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan de directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt waarmee leerlingen of hun ouders in schoolverband worden geconfronteerd (schenkingen vallen hier dus niet onder).

Bij sponsoring kan gedacht worden aan:

- lesmaterialen/leermiddelen
- periodieke uitgaven
- activiteiten
- gebouw, inrichting, exploitatie
- apparatuur

Het bevoegd gezag is ten allen tijde verantwoordelijk voor hetgeen binnen het verband van de schoolorganisatie met betrekking tot sponsoring plaatsvindt. Afspraken tussen de school en sponsor worden op schrift gesteld in een overeenkomst, waarin de wederzijdse afspraken worden vastgelegd. De Medezeggenschapsraad (MR) heeft instemmingsrecht met betrekking tot sponsoring. Dit houdt in, dat de MR moet instemmen met sponsoring als daaruit voor de school verplichtingen voortvloeien, waarmee leerlingen worden geconfronteerd.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de raad van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de raad van bestuur 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 directeur stelt jaarlijks in overleg met de raad van bestuur een voorstel op voor een schoolbegroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle door het administratiekantoor aan de schooldirectie toegestuurd. Tijdens de kwartaal BVO gesprekken wordt de uitputting van de personele begroting besproken. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. De meerjaren-investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de acitvalijst.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitscultuur

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we, naast de in het kwaliteitsbeleid genoemde instrumenten en activiteiten, gebruik van WMK (Parnassys). Met behulp van dit instrument kunnen we vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitzetten bij de medewerkers, ouders en leerlingen. Vanuit deze terugkoppelingen (en de evt terugkoppeling van de inspectie) worden doelen geformuleerd voor het schoolplan en de jaarplannen.

Opbrengsten onderwijs

Daarnaast brengen we 2 keer per jaar de opbrengsten van de leerresultaten in beeld. Ook vullen we twee keer per jaar de vragenlijsten in vanuit SCOL (sociaal emotionele ontwikkeling). Naar aanleiding van de uitkomsten van deze vragenlijsten, formuleren we op teamniveau en groepsniveau acties en doelen.

Persoonlijke ontwikkeling

We zetten Youforce (performancemanagement) in voor de gesprekkencyclus en persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van een competentiegerichte vragenlijst hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Voorafgaand aan een gesprek, staat er een groepsbezoek gepland.

Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is een onderdeel van YouForce. iedere medewerker is verantwoordelijk om dit dossier zelf actueel te houden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09

8.2 Verantwoording en dialoog

Ieder kwartaal voert de directeur een kwaliteitsgesprek met de bestuurder, aan de hand van de ambities van de stichting en school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,9

8.3 Vragenlijst Leraren

8.4 Vragenlijst Leerlingen

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan is op stichtingsniveau opgesteld en een leidraad voor alle scholen. Schoolspecifieke ontwikkelingen passen onder de ambities van het strategisch beleidsplan.

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan stichting Gewoon Speciaal Onderwijs

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.	hoog
	Op onze school is expertise rondom het Jonge Kind gebundeld.	hoog
	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.	gemiddeld
	Wij bieden aantrekkelijk onderwijs. Er is een nieuwe methode voor 'Wereldoriëntatie' waarin de 21th century skills geïntegreerd zijn.	gemiddeld
	Op onze school zijn er voldoende devices in de klas om de mogelijkheden van ICT te benutten.	gemiddeld
	Op onze school werken we handelingsgericht. Afspraken over didactiek en leerkrachtgedrag zijn terug te zien in het handelen van leerkrachten en onderwijsassistenten.	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
Resultaten	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.
	Op onze school is expertise rondom het Jonge Kind gebundeld.
	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.
	Wij bieden aantrekkelijk onderwijs. Er is een nieuwe methode voor 'Wereldoriëntatie' waarin de 21 st century skills geïntegreerd zijn.
	Op onze school zijn er voldoende devices in de klas om de mogelijkheden van ICT te benutten.
	Op onze school werken we handelingsgericht. Afspraken over didactiek en leerkrachtgedrag zijn terug te zien in het handelen van leerkrachten en onderwijsassistenten.

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 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.
	Op onze school is expertise rondom het Jonge Kind gebundeld.
	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.
	Wij bieden aantrekkelijk onderwijs. Er is een nieuwe methode voor 'Wereldoriëntatie' waarin de 21 st century skills geïntegreerd zijn.
	Op onze school werken we handelingsgericht. Afspraken over didactiek en leerkrachtgedrag zijn terug te zien in het handelen van leerkrachten en onderwijsassistenten.

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 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.
	Op onze school is expertise rondom het Jonge Kind gebundeld.
	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.

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.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Onze school heeft een goede naam in Houten. We werken actief samen met het SWV en reguliere basisscholen om plaatsingen in het SBO te voorkomen en succesvolle terugplaatsingen te verwezenlijken.
	Op onze school werken we vanuit een professionele cultuur.

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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 23EZ
Naam: School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel
Adres: Galerijmuur 51
Postcode: 3991 WX
Plaats: HOUTEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 23EZ
Naam: School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel
Adres: Galerijmuur 51
Postcode: 3991 WX
Plaats: HOUTEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
