

Schoolplan 2021-2025

VSO Alphons Laudy
AMSTERDAM

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
2 Schoolbeschrijving	5
3 Sterkte-zwakteanalyse	6
4 De missie van de school	7
5 Onze parels	8
6 De grote doelen voor de komende vier jaar	9
7 Onze visie op lesgeven	10
8 Onderwijskundig beleid	11
9 Personeelsbeleid	15
10 Organisatiebeleid	17
11 Financieel beleid	19
12 Kwaliteitszorg	20
13 Basiskwaliteit	21
14 Strategisch beleid stichting Kolom	22
15 Aandachtspunten 2021-2025	23
16 Formulier "Instemming met schoolplan"	24
17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	25

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Dit is het schoolplan 2021-2025 van de VSO Alphons Laudy, speciaal onderwijs voor zeer moeilijk lerenden in de leeftijd van 12-20 jaar. De indeling van ons schoolplan is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Kolom en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis- en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van onze ontwikkelpunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of deze punten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen of onze schoolgids.

Wij hopen dat dit schoolplan een duidelijk beeld geeft van de school en onze beleidsvoornemens.

Ilja de Voogd

Directeur VSO Alphons Laudy

2 Schoolbeschrijving

2.1 Algemeen

De Alphons Laudy is een school voor VSO ZMLK en is vernoemd naar de filosoof en schrijver Alphons Laudy (1875-1970). Dhr. Alphons Laudy is van grote betekenis geweest voor vernieuwingen binnen het katholiek onderwijs en het Speciaal Onderwijs in het bijzonder. Ruim 30 jaar was hij lid van het schoolbestuur van de Sint Vincentiusvereniging, dat later is opgegaan in Stichting Kolom.

Stichting Kolom vormt het bestuur van veertien scholen op verschillende locaties. Behalve scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs vallen onder het bestuur van Kolom ook scholen voor praktijkonderwijs en scholen voor speciaal basisonderwijs.

Contactgegevens:

Stichting Kolom
Jan Tooropstraat 136
1061 AD Amsterdam

College van Bestuur:

Mevr. S. Spierenburg
Dhr. L.J. Veldhuyzen
info@kolom.net
www.stichtingkolom.nl

2.2 Situering van de school

De VSO Alphons Laudy is gelegen in Amsterdam Buitenveldert, stadsdeel Zuid.

De school beschikt over 14 groepslokalen, ruimtes voor vaklessen, een ruime gymzaal en een lift. Het schoolgebouw heeft een warme, rustige uitstraling met veel ruimte voor kunst die door de leerlingen gemaakt is.

Adresgegevens:

VSO Alphons Laudy
Van Nijenrodeweg 648
1082 HZ Amsterdam
telefoon: 020-6445684
e-mail: nijenrode@alphonslaudy.nl
website: www.alphonslaudy.nl

2.3 Schoolgrootte en indeling

In het schooljaar 2020-2021 telt de VSO Alphons Laudy 149 leerlingen, verdeeld over 4 bouwen en 14 groepen:

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Onderbouw | 12 t/m 14 jaar |
| 2. Middenbouw | 15 t/m 17 jaar |
| 3. Bovenbouw | 17, 18, 19 of 20 jaar |
| 4. IBL (intensief te begeleiden leerlingen) | 12 t/m 18 jaar |

De uitstroomprofielen van de leerlingen vormen de basis voor de groepssamenstelling. Dit betekent dat leerlingen met vergelijkbare ontwikkelingsmogelijkheden zoveel mogelijk bij elkaar in een groep zitten, zodat zij gericht onderwijs krijgen op het niveau dat bij hun mogelijkheden past. De groepsgrootte kan variëren, met een maximum van 15 leerlingen in de reguliere groepen. In de IBL-groepen geldt een maximum van 8 leerlingen per groep.

3 Sterkte-zwakteanalyse

3.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent sterke kanten, maar ook zaken die aandacht vragen.

In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	AANDACHTSPUNTEN SCHOOL
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogisch klimaat 2. Breed aanbod 3. Cultuurprofielschool 4. Betrokken en gedreven team 5. Altijd in ontwikkeling (leerteams) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderlinge feedback 2. Klassenmanagement 3. Passend aanbod en effectief leerkrachthandelen (vanuit een theoretische basis)
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ol style="list-style-type: none"> 1. Verdere professionalisering (met eigen standaard) 2. Doorontwikkeling feedback en collegiale consultatie 3. Verbreding van de populatie/doelgroep 4. Verdere differentiatie aanbod 5. Integratie van AVO en vaklessen 6. Gezamenlijk optrekken besturen speciaal onderwijs (binnen Amsterdam) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vervroegde uitstroom 18 jaar (SWV) 2. Leerlingenvervoer (DMO) 3. Wijzigingen SJSO 4. Capaciteit IBL/trainingsgroepen 5. Langdurig zieke collega's

4 De missie van de school

4.1 De missie van de school

Missie

Wij bieden een vertrouwde en veilige omgeving waarin elke leerling wordt gezien. Door een breed en betekenisvol aanbod te bieden, wordt niet alleen de brede ontwikkeling gestimuleerd, maar wordt ook volop de kans geboden om individuele interesses en talenten te ontwikkelen.

Leerlingen worden actief betrokken bij het onderwijs: zij dragen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces (eigenaarschap), afgestemd op hun niveau en mogelijkheden. Geloof in eigen kunnen en verantwoordelijkheid voor eigen keuzes dragen positief bij aan het welzijn en het toekomstperspectief van de leerlingen. Het blijvend uitdagen tot (sociale) interactie tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en (vak)leerkrachten, met wederzijds respect als uitgangspunt, is voorwaarde om daaraan te werken.

Wij onderscheiden drie verschillende niveaus:

Gericht op jezelf

School richt zich op de individuele leerling en zijn of haar mogelijkheden. De eigenheid van het individu staat hierbij centraal, waarbij niet de beperkingen maar juist de talenten en interesses leidend zijn in het leren. Wij dagen leerlingen uit om hun grenzen te verleggen en hun horizon te verbreden. Door samen te ontdekken wat je allemaal kunt, groeit het zelfvertrouwen en creëer je meer mogelijkheden voor jezelf. Het uitgangspunt hierbij is dat het leren plezierig is en voldoening geeft.

Gericht op de ander

Naast de individuele ontwikkeling is ook de sociale redzaamheid van de leerling een belangrijke focus binnen school. Door samenwerking met anderen en het ontwikkelen van sociale vaardigheden kunnen leerlingen groeien in inlevingsvermogen, verdraagzaamheid en leren ze adequaat om te gaan met de mensen om hen heen.

Gericht op de maatschappij

Wij gaan de dialoog aan met ouders/verzorgers, zorgpartners, werkgevers, overheid en andere scholen om in een continu proces te bepalen welke kennis en vaardigheden leerlingen nodig hebben voor de toekomst. Mede op basis hiervan kan het onderwijsaanbod aangepast worden, zodat leerlingen goed toegerust de maatschappij in gaan.





Hierbij staat ons motto “**Samen leren voor nu en later**” centraal.

5 Onze parels

5.1 Waar zijn wij trots op

Onze school heeft de beoordeling Goed van de inspectie (zie het Onderzoekskader 2017) en heeft het predicaat Excellente school.

Het meest trots zijn we op:

	Parel	Standaard
	Een veilig en open schoolklimaat waarin elke leerling wordt gezien en waarbinnen zij zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontwikkelen.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Een breed en gevarieerd aanbod met veel aandacht voor cultuur waarin volop ruimte is voor de talenten van onze leerlingen.	OP1 - Aanbod
	De teamleden werken (vanuit verschillende functies en/of disciplines) doorlopend samen aan de kwaliteit van het onderwijs, o.a. in leerteams.	KA2 - Kwaliteitscultuur
	De leerlijnen SEO en Leren leren lopen als een rode draad door het algehele onderwijsaanbod.	OP1 - Aanbod

6 De grote doelen voor de komende vier jaar

6.1 Grote ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

Streefbeelden	
1.	Onze school heeft grip op de (eigen aspecten van) kwaliteit en kan hier adequaat op sturen met behulp van de zelf gestelde normen.
2.	De school werkt samen met andere onderwijstypes en zorg en biedt zodoende alle leerlingen een passend aanbod.
3.	Er is binnen school een professionele organisatiestructuur waarin transparantie, open communicatie, leren van en met elkaar en het geven en krijgen van feedback de norm is.
4.	De school biedt een veilige en prettige werkomgeving met goede faciliteiten waarin het personeel zich blijvend professionaliseert.

7 Onze visie op lesgeven

7.1 Visie

Visie:

Ons onderwijs heeft tot doel om de leerlingen kennis aan te bieden en vaardigheden aan te leren die hen helpen om zich te handhaven in de wereld buiten school.

Juist door in te zetten op de brede ontwikkeling kan iedere leerling zich op zijn eigen niveau ontwikkelen naar een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij.

Binnen school is veel aandacht voor cultuuronderwijs. Een belangrijke pijler is een ruim aanbod van expressievakken, gastlessen, maar ook excursies, museumbezoek en bezoeken van voorstellingen. De expressievakken doen een beroep op vermogens en vaardigheden die tijdens andere vakken minder worden aangesproken en bieden leerlingen meer mogelijkheden om vorm te geven aan hun ideeën, emoties en creativiteit. Cultuuronderwijs wordt daarnaast, in combinatie met het programma De Vreedzame School, ingezet om te werken aan burgerschap, kennis en bewustwording van de wereld om ons heen.

Een belangrijke voorbereiding op een geslaagde uitstroom zijn de stages. Binnen school is er een duidelijke opbouw van de stages; van interne stages met veel begeleiding tot externe stages met begeleiding op afstand. Het overkoepelende doel van de stages is het vergroten van de werknemersvaardigheden en de sociale vaardigheden. Samen met ouders en (stage/zorg)partners bereiden we de leerlingen voor op uitstroom naar arbeid of dagbesteding. Uiteindelijk verlaat de leerling de school met een passend toekomstperspectief.

8 Onderwijskundig beleid

8.1 Identiteit

De school heeft een oecumenische identiteit en hecht aan een open houding ten aanzien van alle levensovertuigingen. Wij zien de veelkleurigheid van de verschillende culturele en levensbeschouwelijke achtergronden van de leerlingen als een verrijking voor de leerlingen, leerkrachten en ouders. Deze diversiteit maakt dat op school veel aandacht wordt besteed aan verdraagzaamheid en het accepteren van het 'anders-zijn' van de ander. Een vertrouwde en veilige omgeving is hiervoor een belangrijke voorwaarde.

8.2 Sociale kwaliteit: actief burgerschap en sociale veiligheid

Een van de kerntaken van ons onderwijs is de leerlingen voorbereiden op participatie aan de maatschappij. De samenleving wordt steeds diverser aan (religieuze) opvattingen en culturen, onder andere door globalisering en migratie. Het is de opdracht van school om leerlingen te leren hoe ze in deze samenleving kunnen functioneren. Dit betekent dat er binnen het onderwijsaanbod voldoende aandacht moet zijn voor de sociale, maatschappelijke en burgerschapscompetenties.

De school werkt met een leerlijn voor sociale vaardigheden. Met behulp van de doelen uit deze leerlijn wordt gewerkt aan de manier waarop we in de klas en op school met elkaar omgaan. Deze kennis wordt meegenomen naar de wereld om ons heen: "Hoe zetten we onze aangeleerde sociale vaardigheden buiten school en in de maatschappij in?"

Om dit te ondersteunen werken we met De Vreedzame School, een compleet programma voor sociale competenties en burgerschapsvorming dat schoolbreed wordt ingezet. De Vreedzame School beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin leerlingen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen en leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Vanuit De Vreedzame School wordt gewerkt met leerling-mediators. Leerlingen volgen een interne training waarna zij als mediator ondersteunen bij conflictsituaties tussen leerlingen. De mediators worden hierbij altijd door een leerkracht ondersteund.

Ook het stimuleren van initiatieven en activiteiten die vanuit de leerlingen komen is een middel om zeggenschap bij de leerlingen te ontwikkelen. Het is belangrijk dat onze leerlingen kunnen en mogen meebeslissen over zaken die hen aangaan: hun mening telt.

De school heeft een leerlingenraad, wat een goed middel is om leerlingen te leren hun mening gevraagd en ongevroegd te uiten. Leerlingen leren dat ze rechten en plichten hebben ten opzichte van de school en elkaar. Het belangrijkste recht dat de leerlingenraad heeft is het recht om advies uit te brengen aan het MT en/of de directie. Deze heeft op haar beurt de verplichting om hierop schriftelijk antwoord te geven. De leerlingenraad is een door de leerlingen gekozen raad.

De VSO Alphons Laudy gaat de dialoog met ouder(s)/verzorger(s), werkgevers, overheid en andere scholen aan om in een continu proces te bepalen welke kennis en vaardigheden leerlingen nodig hebben voor de toekomst. Op deze manier komt de samenleving meer de school binnen. Mede op basis hiervan kan het onderwijsaanbod aangepast worden, zodat leerlingen goed toegerust als gelukkige wereldburgers de maatschappij in gaan.

8.3 Aanbod

De VSO Alphons Laudy biedt een compleet onderwijsaanbod voor leerlingen van 12 tot en met maximaal 20 jaar met verschillende ontwikkelingsmogelijkheden (leerlingen kunnen ook eerder uitstromen wanneer dit beter past bij hun ontwikkeling). De leerlingen op de VSO Alphons Laudy zijn zeer moeilijk lerend en hebben allemaal aangepast onderwijs en zorg nodig.

Op de VSO Alphons Laudy wordt gewerkt met de leerlijnen voor het ZML-onderwijs. Deze leerlijnen spelen een centrale rol bij het vormgeven van de inhoud van het onderwijs. Het betreft hier niet alleen de zogenaamde 'leer'-vakken, zoals mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen, maar ook vakken als sociaal-emotionele ontwikkeling en leren leren. We werken, per leerroute, toe naar een uitstroomniveau. Deze uitstroomniveaus verschillen per leerroute.

De leerlingen krijgen naast de 'leer'-vakken, zoals mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen, ook veel verschillende expressievakken en praktijkgerichte vakken aangeboden. Tijdens deze vaklessen werken de leerlingen, naast de praktische vaardigheden ook aan sociale- en communicatieve vaardigheden en werknemersvaardigheden zoals plannen, samenwerking en werkhouding. De school hecht hier veel waarde aan, want deze vakoverstijgende, algemene vaardigheden bepalen voor een groot deel het succes in toekomstige werk-, woon- en vrijetijdssituaties.

Vakken	Waar wordt het aangeboden
Mondelinge taal	In de mentorgroep
Schriftelijke taal en lezen	In de mentorgroep
Rekenen	In de mentorgroep
Leren leren (werknemersvaardigheden)	Alle (vak)lessen
Sociaal emotionele ontwikkeling	Alle (vak)lessen
Wereldoriëntatie	In de mentorgroep
Seksuele vorming/persoonlijke verzorging	In de mentorgroep
Tekenen/BeVo	In de vakles
Gymnastiek/zwemmen	In de vakles
Drama	In de vakles
Koken	In de vakles
Muziek	In de vakles en in de mentorgroep
Techniek	In de vakles
Textiel	In de vakles
Natuur	In de vakles
Handvaardigheid/keramiek	In de vakles
Dans	In de vakles
Nieuwe media	In de vakles

8.4 Pedagogisch-didactisch handelen

Binnen school hanteren wij een pedagogisch-didactische standaard. Deze standaard is de leidraad voor de (vak)leerkrachten voor het pedagogisch-didactisch handelen.

Pedagogisch handelen

We willen dat onze leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarom wordt veel aandacht besteed aan een goed pedagogisch klimaat waarin veiligheid, warmte, structuur en betrokkenheid centraal staan. De leerlingen moeten zich op school prettig voelen en in een veilige omgeving uitgedaagd worden om te leren. Binnen school zijn daarom duidelijke afspraken over hoe we met elkaar omgaan. Deze afspraken zijn gebaseerd op de uitgangspunten van De Vreedzame School:

- We horen bij elkaar.
- We lossen conflicten samen op.
- We zijn aardig voor elkaar.
- We zijn allemaal anders.

Binnen alle (vak)lessen is veel aandacht voor de Sociaal Emotionele Ontwikkeling. We vinden het belangrijk dat de leerlingen leren om op een goede manier met elkaar om te gaan. Het ontwikkelen van deze vaardigheden is belangrijk voor de toekomst van de leerling. Hierbij is er veel aandacht voor de individuele leerling; we ondersteunen de leerlingen bijvoorbeeld bij het oplossen van een conflict op een juiste manier. Met elkaar en in samenwerking met ouder(s)/ verzorger(s) zorgen we voor een goed, veilig en uitdagend pedagogisch klimaat.

Handelingsgericht werken (HGW)

Op de VSO Alphons Laudy wordt Handelingsgericht gewerkt. HGW concretiseert adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding, zodat een schoolteam effectief omgaat met verschillen tussen leerlingen. HGW stelt zowel

didactische als pedagogische doelen, omdat deze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. De cyclus begint met het signaleren van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Daarvoor wordt gebruikt gemaakt van gegevens uit toetsen, observaties en gesprekken met leerlingen en ouders. HGW heeft zeven uitgangspunten, die er met elkaar voor zorgen dat de onderwijsbehoeften van de leerlingen centraal staan en dat er goed afgestemd wordt met het kind en de ouders. Deze 7 uitgangspunten zijn:

1. De onderwijsbehoeften van leerlingen staan centraal. Wat hebben leerlingen nodig om een bepaald doel te behalen? Denk aan specifieke instructie en feedback, extra leertijd of uitdaging.
2. Afstemming en wisselwerking. Het gaat om de wisselwerking tussen leerlingen, leerkracht, school en ouders. Hoe goed is de omgeving afgestemd op wat leerlingen nodig hebben?
3. Leerkrachten realiseren passend onderwijs. Het is de leerkracht die 't doet. Maar wat heeft hij/zij hiervoor nodig, wat zijn diens ondersteuningsbehoeften?
4. Positieve aspecten van kind, leerkracht, groep, school en ouders zijn nodig om ambitieuze doelen te stellen en om een succesvol plan van aanpak te maken en uit te voeren.
5. Samenwerking tussen leerkrachten, leerlingen, ouders, interne en externe begeleiders is noodzakelijk om een effectieve aanpak te realiseren. Dit vergt constructieve communicatie tussen betrokkenen; samen analyseren zij de situatie, formuleren ze doelen en zoeken ze naar oplossingen.
6. Doelgericht werken: het team formuleert korte en lange termijn doelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle leerlingen en evalueert deze in een cyclus van planmatig handelen.
7. De werkwijze is systematisch, in stappen en transparant. Het is betrokkenen duidelijk hoe de school wil werken en waarom. Er zijn heldere afspraken over wie wat doet, waarom, hoe en wanneer.

8.5 Klassenmanagement

De leerkrachten geven les aan de hand van het direct instructiemodel. Dit instructiemodel bestaat uit verschillende fasen en stappen die tijdens de les doorlopen worden. Er is een bijbehorende kijkwijzer die gebruikt wordt door de intern begeleider en directie tijdens observaties in de groepen. De bevindingen worden met de leerkracht besproken en hieruit volgen eventuele persoonlijke ontwikkeldoelen om de leerkrachtvaardigheden te verbeteren. De gegevens van de observaties van alle leerkrachten worden samen verwerkt in een totaal overzicht zodat schoolbreed inzichtelijk wordt waar de sterke en minder sterke kanten liggen. Op basis hiervan wordt beleid gemaakt aangaande scholing en studiedagen. Daarnaast wordt binnen school de pedagogisch-didactische standaard gehanteerd.

8.6 De zorgstructuur

De ontwikkeling van de leerlingen wordt gedurende de schoolloopbaan van de leerling nauwgezet gevolgd en geregistreerd. Dit doen we door middel van observaties, toetsen, het leerlingvolgsysteem (LVS) en de leerling- en groepsbespreking in de commissie van begeleiding (CvB).

Binnen de zorgstructuur zijn werkzaam:

Intern:

- Twee intern begeleiders
- Orthopedagoog
- Zorgcoördinator
- Logopedist

Extern:

- SJSO (Cordaan en Fibbe)
- Ouder-kind adviseur (OKA)
- Jeugdarts
- Sociale kaart (diverse organisaties)

Voor verdere uitwerking verwijzen wij naar het Zorgplan van de school.

8.7 Resultaten

Elk schooljaar brengt de VSO Alphons Laudy haar leeropbrengsten en uitstroom in kaart. In samenspraak met het bestuur en de inspectie heeft de school zichzelf hierbij als doel gesteld dat minimaal 75% van de leerlingen 90% van de (tussentijdse) streefniveaus behaald voor de 5 hoofdvakgebieden (leren leren, sociaal-emotionele ontwikkeling, rekenen, mondelinge taal en schriftelijke taal). Deze (tussentijdse) streefniveaus zijn vastgelegd in de

schoolstandaard van de Alphons Laudy.

Voor de uitstroom hebben we als doel gesteld dat minimaal 75% van de leerlingen uitstroomt op het vooraf vastgestelde streefniveau.

De opbrengsten zijn terug te vinden op de website van de school.

8.8 PCA Onderwijskundig beleid

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan levensbeschouwing, sociale ontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling (burgerschap)
★	Onze school zorgt voor een breed aanbod, aansluitend bij de onderwijsbehoeften van onze doelgroep <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Op onze school is veel aandacht voor cultuuronderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen
★	Op onze school bieden we een vertrouwde en veilige omgeving waarin elke leerling wordt gezien <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
6.	Op onze school werken we met leerlijnen en uitstroomprofielen
7.	Op onze school werken we aan de ontwikkeling van de leerlingen a.d.h.v. OPP's
8.	Op onze school is een duidelijke opbouw van de stages: van interne stages tot externe stages, met passende begeleiding
9.	Op onze school werken we samen met ouders, zorgpartners en andere betrokkenen om samen te bepalen wat een leerling nodig heeft voor de toekomst
10.	Op onze school worden leerlingen actief betrokken bij het onderwijs

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de zelfevaluatie.

In onderstaande tabel hanteren we onder Resultaat een schaal van 0 - 4.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,8
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,56
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,38
Zelfevaluatie - Onderwijstijd (OP5)	3,8
Zelfevaluatie - Praktijkvorming/stage (OP7)	4
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4
Zelfevaluatie - Resultaten [geen wettelijke eisen] (OR1)	4
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,75
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	4

9 Personeelsbeleid

9.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten gaan we nader vastleggen en vormgeven in een document. Dit vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Samenwerking
8. Beroepshouding
9. Communicatie

9.2 De gesprekkencyclus

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). In de gesprekkencyclus maken we gebruik van kijkwijzers, zoals kijkwijzer Direct Instructie Model en de pedagogisch-didactische standaard. De inhoud van de kijkwijzers staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een (jaar)rooster, en een functioneringsgesprek (jaar 1) en een beoordelingsgesprek (jaar 2). Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van kijkwijzers. Ook wordt het POP van de leraar betrokken bij de groepsbezoeken. In het functioneringsgesprek komt het POP terug.

9.3 Professionele cultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we samen binnen zogenaamde leerteams en werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Tevens wordt binnen school collegiale consultatie georganiseerd en is er aandacht voor (gerichte) feedback. Zodoende houden we elkaar scherp en streven we gezamenlijk naar optimaal leerkrachthandelen.

9.4 Bekwaamheid

Onze school stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start na aanvang direct met de verdere ontwikkeling van de bekwaamheid. Uitzondering hierop zijn collega's in een zij-instromers traject. Zij worden zowel intern als extern begeleid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in hun bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

9.5 PCA Personeelsbeleid

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is er sprake van een professionele cultuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
2.	Op onze school worden nieuwe leraren effectief begeleid
3.	Op onze school is het taakbeleid helder beschreven
★	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
5.	Op onze school hanteert de directie een effectieve gesprekkencyclus
★	Onze school beschikt over een eigen leerkrachtstandaard waarin de verwachtingen ten aanzien van het lesgeven en overige taken/verantwoordelijkheden staan beschreven <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
7.	Op onze school voeren de leerkrachten collegiale consultaties uit

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de zelfevaluatie.

Omschrijving	Resultaat
Personeelsbeleid	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Een op ontwikkeling gerichte gesprekkencyclus invoeren	hoog
Collegiale consultaties structureel inplannen	hoog

10 Organisatiebeleid

10.1 De schoolleiding

Onze school is een van de veertien scholen van de Stichting Kolom. De directie (directeur en adjunct-directeur) geeft leiding aan de school en is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door vier bouwcoördinatoren voor de onder- midden- en bovenbouw en de IBL-groepen. Daarnaast is er een coördinator vakdocenten, IB-ers en een orthopedagoog. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

10.2 Lestijden

Op onze school hanteren we een continuooster. De lestijden zijn dagelijks van 08.45 uur tot 14.30 uur. De school heeft een naschoolse opvang: Laudy+.

10.3 Preventie

Het schoolteam is er op gericht incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (waaronder pleinregels; de regels zijn met name gericht op gedrag: hoe ga je met elkaar om?). De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: De Vreedzame School. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van adequaat (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem houden we de resultaten bij.

10.4 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en teamleden worden 1 x per 2 jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en vertaald naar verbeterpunten.

10.5 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en de informatiekalender worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over bedrijfshulpverleners (BHV-ers).

10.6 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met diverse voorzieningen. Deze samenwerking is onder andere gericht op informatie-uitwisseling over de leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we intensief samen met aanbieders van stage, dagbesteding en (beschut) werk. In alle gevallen betrekken we leerling en ouders bij de voortgang van hun kind. Verder stemmen we regelmatig af met het samenwerkingsverband en werken we constructief samen met verschillende zorgpartners. Tenslotte voeren we regelmatig overleg met de gemeente.

10.7 Educatief partnerschap

Om goed onderwijs te kunnen bieden is de betrokkenheid en samenwerking met ouder(s)/ verzorger(s) onmisbaar. Samen zijn we immers verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind en willen we de beste ondersteuning bieden om deze ontwikkeling zo goed mogelijk te laten verlopen. We willen op een opbouwende manier met ouders in gesprek zijn over de mogelijkheden, hun wensen, die van hun kind en hun verwachtingen ten opzichte van de school. Ons doel is om samen te werken op het gebied van onderwijs, opvoeding, ondersteuning en begeleiding. Regelmatig contact is daarin belangrijk.

10.8 Privacy

Vanaf 25 mei 2018 geldt in heel Europa een nieuwe privacywet: de algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Naar aanleiding hiervan heeft Stichting Kolom, waaronder de school valt, een informatiebeveiligings- en privacy beleid opgesteld (te vinden op de website van Kolom) en zijn er acties ingezet om volgens de wet zorgvuldig om te gaan met de persoonsgegevens.

Op school wordt altijd zorgvuldig omgegaan met de privacy van de leerlingen. In verband met het geven van onderwijs, het begeleiden van de leerlingen en de vastlegging daarvan in de administratie van de school, worden er gegevens over en van leerlingen vastgelegd. Deze gegevens worden persoonsgegevens genoemd. Het vastleggen en gebruik van deze persoonsgegevens is beperkt tot informatie die strikt noodzakelijk is voor het onderwijs en de

noodzakelijke begeleiding. De gegevens worden beveiligd opgeslagen en de toegang daartoe is beperkt. De school maakt ook gebruik van digitaal leermateriaal. De leveranciers van die leermaterialen ontvangen een zo beperkt mogelijk aantal leerlinggegevens. De school heeft met haar leveranciers strikte afspraken gemaakt over het gebruik van persoonsgegevens. Leerlinginformatie wordt alleen gedeeld met andere organisaties als ouders daar toestemming voor geven, tenzij die uitwisseling verplicht is volgens de wet. Jaarlijks wordt toestemming aan ouders gevraagd welke gegevens wij mogen delen.

Van iedere leerling wordt een dossier bijgehouden. Dit dossier bevat ook vaak vertrouwelijke informatie zoals psychologische rapporten. Deze dossiergegevens worden op de school bewaard in een hiervoor bestemde afsluitbare kast. Ouders en verzorgers hebben recht op inzage. Alleen directe medewerkers van de school of de begeleidingscommissie van een leerling hebben in beginsel toestemming om de dossiers in te zien.

Bij aanmelding op onze school, vragen wij ouders schriftelijke toestemming om gegevens op te vragen bij en te verstrekken aan derden, mits deze betrokken zijn bij het ontwikkelingsproces van de leerling. Hierbij kunt u denken aan externe hulpverleners, artsen of een vervolgopleiding. Na het verlaten van onze school, worden de dossiers voor een periode van 5 jaar bewaard. Na deze periode worden ze vernietigd. Bij inschrijving ontvangen ouders een toestemmingsverklaring waarmee zij ons toestemming geven om beeldmateriaal van hun kind te gebruiken voor communicatieve doeleinden zoals op de website, de schoolgids of voor observatie doeleinden voor intern gebruik.

10.9 PCA Organisatiebeleid

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	Onze school werkt effectief samen met ouder(s)/verzorger(s) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
3.	Onze school werkt intensief samen met zorgpartners, stageaanbieders, etc.
4.	Onze school biedt naschoolse opvang
★	Onze school maakt veelvuldig gebruik van het culturele aanbod van de stad, zowel binnen als buiten de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
6.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van de zelfevaluatie.

Onder 'resultaat' hanteren we een schaal van 0-4.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	4
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,91

11 Financieel beleid

11.1 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De directeur van de school is verantwoordelijk 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 jaarplan van de school te realiseren. De algemeen directeur (c.q. bestuur) zorgt in samenspraak met de directeuren voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener.

11.2 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur 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.

11.3 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks 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. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. 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.

11.4 PCA Financieel beleid

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Beoordeling

De financiële situatie van de school wordt 4 keer per jaar doorgesproken met het bestuur. Intern wordt de financiële situatie maandelijks besproken aan de hand van Capisci.

Omschrijving	Resultaat
Financiën	goed / uitstekend

12 Kwaliteitszorg

12.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd en beschikken we over een ouderraad (OR), een medezeggenschapsraad (MR) en een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeter/ontwikkeldoelen. Het jaar sluiten we af met een evaluatie van ons jaarplan en stellen daarbij de behaalde resultaten en nieuwe verbeter/ontwikkeldoelen vast.

12.2 Inspectie

Onze school krijgt (minimaal) een keer per vier jaar een schoolbezoek van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school goed is. Daarnaast is de school sinds 2015 een Excellente School. Ook hiervan is een rapport aanwezig.

12.3 PCA Kwaliteitszorg

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
2.	Wij beschikken over een planning voor kwaliteitszorg
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
5.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
6.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en teamleden
7.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van de zelfevaluatie.

Onder 'resultaat' hanteren we een schaal van 0-4.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,6
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,57
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,88

13 Basiskwaliteit

13.1 PCA Basiskwaliteit

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces
2.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat
3.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten
4.	Op onze school is er sprake van systematische kwaliteitszorg

Beoordeling

De ambities worden cyclisch beoordeeld door directie en team met behulp van de zelfevaluatie.

14 Strategisch beleid stichting Kolom

14.1 Strategisch beleid stichting Kolom

De Stichting Kolom beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

Aandachtspunt	Prioriteit
Kwaliteit van het onderwijs (o.a. de Kolom-scholen streven naar de waardering 'goed' van de onderwijsinspectie)	gemiddeld
Ontschotten (o.a aanbod breed maken voor maximale ontplooiing van de leerling)	gemiddeld
Stevige positie specialistisch onderwijs (o.a. er is in Amsterdam e.o. één sterke organisatie voor specialistisch onderwijs)	hoog
Stevig fundament (o.a. binnen Kolom is er sprake van een professionele organisatiecultuur waarin transparantie, open communicatie, leren van en met elkaar en het geven en krijgen van feedback centraal staat)	gemiddeld
Aantrekkelijk werkgeverschap (o.a. werknemers (blijvend) aan de organisatie verbinden op een duurzame en mensgerichte manier, zodat professionaliteit en de kwaliteit van werknemers voor de stichting aangetrokken wordt en behouden blijft)	hoog

Bijlagen

1. Koersplan Kolom

15 Aandachtspunten 2021-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Onze school heeft grip op de (eigen aspecten van) kwaliteit en kan hier adequaat op sturen met behulp van de zelf gestelde normen.	laag
	De school werkt samen met andere onderwijstypes en zorg en biedt zodoende alle leerlingen een passend aanbod.	hoog
	Er is binnen school een professionele organisatiestructuur waarin transparantie, open communicatie, leren van en met elkaar en het geven en krijgen van feedback de norm is.	hoog
	De school biedt een veilige en prettige werkomgeving met goede faciliteiten waarin het personeel zich blijvend professionaliseert.	hoog
PCA Personeelsbeleid	Een op ontwikkeling gerichte gesprekkencyclus invoeren	hoog
	Collegiale consultaties structureel inplannen	hoog
Strategisch beleid stichting Kolom	Kwaliteit van het onderwijs (o.a. de Kolom-scholen streven naar de waardering 'goed' van de onderwijsinspectie)	gemiddeld
	Ontschotten (o.a. aanbod breed maken voor maximale ontplooiing van de leerling)	gemiddeld
	Stevige positie specialistisch onderwijs (o.a. er is in Amsterdam e.o. één sterke organisatie voor specialistisch onderwijs)	hoog
	Stevig fundament (o.a. binnen Kolom is er sprake van een professionele organisatiecultuur waarin transparantie, open communicatie, leren van en met elkaar en het geven en krijgen van feedback centraal staat)	gemiddeld
	Aantrekkelijk werkgeverschap (o.a. werknemers (blijvend) aan de organisatie verbinden op een duurzame en mensgerichte manier, zodat professionaliteit en de kwaliteit van werknemers voor de stichting aangetrokken wordt en behouden blijft)	hoog

16 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 14UA02
Naam: VSO Alphons Laudy
Adres: Van Nijenrodeweg 648
Postcode: 1082 HZ
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

17 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 14UA02
Naam: VSO Alphons Laudy
Adres: Van Nijenrodeweg 648
Postcode: 1082 HZ
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2021 tot 2025** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
