

Schoolplan 2025-2028

VSO De Heldring

KOLOM



R U I M T E V O O R L E R E N

VSO De Heldring
Burgemeester Eliasstraat 20, 1063 EW Amsterdam
Brinnummer: 12QB

Inhoud

Inleiding	3
2 Missie, visie en kernwaarden	4
2.1 De stichting	4
2.2 De school	4
3 Schoolgegevens	6
3.1 Gegevens van de stichting en de school	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	6
4 Onderwijsproces	8
4.1 Basisvaardigheden en aanbod	8
4.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	11
4.3 Pedagogisch-didactisch handelen	12
4.4 Onderwijstijd	13
4.5 Praktijkvorming/stage	14
4.6 Afsluiting	18
5 Veiligheid en schoolklimaat	19
5.1 Veiligheid	19
5.2 Schoolklimaat	20
6 Onderwijsresultaten	21
6.1 Resultaten	21
6.2 Sociale en maatschappelijke competenties	21
7 Sturen, kwaliteitszorg en ambities	23
7.1 Stelsel van kwaliteitszorg	23
7.2 Personeelsbeleid	24
7.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	25
8 Overige onderdelen	26
8.1 Sponsorbeleid	26
8.2 Bovenschools kwaliteitsbeleid	26
8.3 Bovenschools personeelsbeleid	28

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van VSO De Heldring voor de schoolplanperiode '25-'28.

Het schoolplan beschrijft de basiskwaliteit van ons onderwijs. Het is voor ons het leidende document om doelgericht te werken aan verbeterpunten en toe te werken naar onze ambities. Daarnaast is het een verantwoordingsdocument naar al onze belanghebbenden.

Wij zijn als school ambitieus, omdat onze leerlingen recht hebben op het beste onderwijs.

De afgelopen vier jaar is de wereld rondom het vso volop in beweging. Dat laat zich met name zien in de gewijzigde zorgstructuur in Amsterdam, waar nu gewerkt wordt met buurtteams. Daarnaast constateren we een toename van onze multiculturele populatie, wat soms leidt tot taalbarrières. En we zien een afname van betrokkenheid van de ouders op ons onderwijs.

Deze ontwikkelingen hebben een directe impact op wat we als school doen. Dat geldt uiteraard ook voor onderwijskundige ontwikkelingen zoals de versterking van de basisvaardigheden en een grotere focus op het burgerschapsonderwijs. Als school reageren wij hierop. Waar nodig zetten we interventies in om de kwaliteit van het onderwijs te behouden zodat onze jongeren blijvend bestendig kunnen uitstromen.

Het schoolplan vertalen we per jaar in jaarplannen om zo doelgericht en planmatig te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs. Daarbij maken we een onderscheid naar verbeterpunten en ambities. De eerste betreft verbeteringen van reeds bestaande thema's en onderliggende werkwijzen. Ambities betreffen nieuw te ontwikkelen onderwerpen, die na afronding geïmplementeerd worden in ons onderwijs.

De opbouw van het schoolplan is conform de standaarden van het onderzoekskader van de inspectie van het onderwijs. Genoemde beleidsdocumenten zijn opvraagbaar bij de school (Inspectie van het onderwijs: Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het (voortgezet) speciaal onderwijs, versie aug. 2024).

Wij hopen dat dit document helpt om inzicht te geven in wie we zijn, wat we doen en waar we aan gaan werken.

Sanya Valkenburg
Directeur VSO De Heldring (a.i.)

2 Missie, visie en kernwaarden

In dit hoofdstuk geven we de missie, visie en kernwaarden weer van onze stichting en daarna van onze school.

2.1 De stichting

Ruimte voor leren

Stichting Kolom biedt eigentijds specialistisch onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met een grote ondersteuningsbehoefte. De scholen van Stichting Kolom bieden ruimte voor leren aan iedereen die aan de organisatie verbonden is: de leerlingen en hun ouders/verzorgers, medewerkers en externe betrokkenen. We denken in kansen, geloven in mensen en erkennen ieders talenten en kwaliteiten. Bij Kolom krijg je alle ruimte om je te groeien en grenzen te verleggen. We hebben plezier samen en zijn trots op onze leerlingen en elkaar. Daarbij werken we samen met ouders, andere onderwijsorganisaties en partners, want samen maken we het verschil.

Elk kind verdient het om trots en met vertrouwen onderdeel te zijn van de maatschappij en een opleiding te volgen die past. Wij helpen daarbij...

- door een breed onderwijsaanbod, maatwerk en structuur te bieden in een veilige omgeving;
- met oog voor elk kind, zijn behoeften en talenten;
- met de meest deskundige en betrokken medewerkers;
- in verbinding en samen met ouders, partners zoals jeugdzorg en andere (specialistische en reguliere) scholen en besturen.

We doen dat met...

<i>Aandacht:</i> <i>we zien jou</i>	<i>Vertrouwen:</i> <i>wij geloven in jou</i>	<i>Plezier:</i> <i>we hebben het fijn samen</i>
Het maakt ons niet uit waar je vandaan komt, waar je in gelooft of wat je nodig hebt. Bij Kolom ben je welkom. We zien, horen en waarderen jou. Je doet ertoe.	We helpen je om te groeien en te leren. We kijken naar wie jij bent, wat je leuk vindt en wat je talenten zijn. We zijn er voor elkaar, stap voor stap en elke dag.	Onze scholen bieden veiligheid, rust en structuur. Bij ons is naar school gaan leuk! Als je lekker in je vel zit en vrienden hebt is leren makkelijker. Daarom hebben we veel plezier samen en we kennen elkaar.

2.2 De school

Onze school kent een missie, visie en 3 kernwaarden. Dit alles vormt de basis van ons handelen en helpt ons om bij de bedoeling te blijven van ons onderwijs.

Onze Missie

Wij bieden specialistisch onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke beperking van 12 tot 20 jaar. Via verschillende leerroutes en uitstroomniveaus wordt passend werk voor iedere leerling gerealiseerd. Het ontwikkelen van sociale competenties is een belangrijk leerdoel en draagt bij aan actief burgerschap.

Ons visie

De Heldring werkt met plezier en professioneel aan het perspectief van de leerlingen.

Kernwaarden

In de visie staan drie kernwaarden. Elke kernwaarde heeft voor ons een betekenis uitgedrukt met de volgende woorden.

- Plezier: sfeer; verbinding; positief; betrokkenheid; eigenwaarde; passie; respect voor elkaar; veiligheid; cultuur; zingeving.
- Professioneel: autonoom; authentiek; opbrengsten; klimaat; ondernemerschap; kwaliteit; creatief.
- Perspectief: talent; toekomst; zelfontplooiing; groei; OPP; zelfstandig; autonoom.

Het hoofddoel van ons onderwijs

Het hoofddoel van ons onderwijs is om voor alle leerlingen een passende vervolgplek te realiseren.

Onze visie in beeld



3 Schoolgegevens

Hieronder worden de belangrijkste gegevens van onze stichting en school weergegeven. Daarnaast gaan we in op de kenmerken van het personeel en de leerlingen.

3.1 Gegevens van de stichting en de school

Gegevens stichting

Naam:	Stichting Kolom
Voorzitter RvT:	De heer M. Merks
Bestuurder:	Mevr. S. Spierenburg
Adres:	Elsrijkdreef 107B, 1103 MJ Amsterdam
Telefoon:	020-5148080
Email:	info@kolom.net
Website:	www.stichtingkolom.net

Gegevens school

Naam:	VSO De Heldring
Directeur:	Mevrouw S. Valkenburg (a.i.)
Adres:	Burgemeester Eliasstraat 20, 1063 EW Amsterdam
Telefoon:	020-4473583
Email:	info@vsodeheldring.kolom.net
Website:	www.vsodeheldring.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Daarnaast hebben we twee bouwcoördinatoren, 1 voor de reguliere groepen en 1 voor de vaardigheidsgroepen. Het team bestaat uit 59 personeelsleden waarvan 21 man en 38 vrouw.

De volgende interne functies zijn aanwezig.

- 1 directeur.
- 1 adjunct-directeur.
- 2 bouwcoördinatoren.
- 28 lesgevers waarvan 23 onderwijsassistenten.
- 8 collega's ondersteuning in de volgende functies: psycholoog, zorgcoördinator, intern-begeleider, logopedist, stagecoördinator, administratief medewerker; fysiotherapeut en conciërge.

Daarnaast zijn er extern deskundigen werkzaam in en voor de school: onderwijs-kind-adviseur; ergotherapeut; medewerkers van specialistische jeugdhulp speciaal onderwijs; schoolarts.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze leerlingen komen in aanmerking voor speciaal onderwijs voor zeer moeilijk lerende kinderen. We spreken over jongeren met een verstandelijke IQ lager dan 55. Zij zijn gebaat bij onderwijs, waar specialistische en/of intensieve begeleiding geboden wordt. Deze specifieke ondersteuning en begeleiding richt naast het cognitief functioneren met name op zelfredzaamheid, communicatie en sociaal emotioneel ontwikkeling.

Onze school kent de volgende uitstroombestemmingen.

1. Uitstroombestemming vervolgonderwijs, arbeid of beschut werk voor leerlingen die de leerroute 4/5 volgen.
2. Uitstroombestemming arbeidsmarktgericht of beschut werk voor leerlingen die de leerroute 3 volgen.
3. Uitstroombestemming dagbesteding taakgericht voor leerlingen die de leerroute 2 volgen.
4. Uitstroombestemming dagbesteding belevingsgericht voor leerlingen die leerroute 1 volgen.

Leerlingen worden ingedeeld op deze leerroutes in reguliere groepen (leerroutes 2, 3, 4/5), vaardigheidsgroepen (leerroute 1, 2 en 3) en trainingsgroepen.

De trainingsgroep (TG) is voor leerlingen met specialistische begeleiding gericht op sociaal emotioneel functioneren. Onder begeleiding van een leerkracht en twee onderwijsassistenten, en/of een Cordaan medewerker, wordt onderwijs aan maximaal zeven leerlingen verzorgd. Het doel is om deze leerlingen na een jaar onderwijs te laten instromen in reguliere groepen. Voor de begeleiding van de trainingsgroepen werken wij intensief samen met Fibbe StudieCentrum voor Leerontwikkeling. Dit zijn professionals op het gebied van orthopedagogiek en Cordaan jeugd.

Alle leerlingen op onze school hebben een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor het voortgezet speciaal onderwijs. Op dit moment volgen ongeveer 170 leerlingen ons onderwijs.

Onze leerlingen komen vooral van speciaal (basis-)onderwijs uit Amsterdam en omgeving.

In het volgend hoofdstuk beschrijven we het aanbod van ons onderwijs.

4 Onderwijsproces

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderwijs is ingericht. We geven eerst kort de opbouw van ons onderwijs weer, waarna we starten met de basisvaardigheden en ons aanbod.

In de oriëntatiefase (12 tot en met 14 jaar) oriënteert de leerling zich binnen de school op diverse vakken. De leerling ontdekt wat hij kan en wat hij leuk vindt om te leren.

In de volgende fase, de beroepsgerichtefase (15 en 16 jaar), maakt de leerling kennis met diverse arbeidsmogelijkheden door middel van snuffelstages en andere leeractiviteiten buiten school. Tevens wordt een assessment (arbeidstest) afgenomen.

De derde en laatste fase is de transitiefase (17 en 18 jaar). Leerlingen kunnen een gerichte externe stage lopen. Leerlingen kunnen in aanmerking komen voor verlenging verblijfsduur onderwijs tot ongeveer 20 jaar. Dit is afhankelijk van de ondersteuningsbehoeften van de leerling.

In de vaardigheids- en reguliere groepen is het mogelijk om diverse vakopleidingen te volgen. Deze worden afgerond met een examen en een branchegericht certificaat.

Als school werken we met een borgingsdocument onder de naam 'Bijbel'. Deze wordt elk schooljaar bijgesteld. Het document beschrijft de inhoud en werkwijze van het onderwijs en vormt de leidraad voor het handelen van alle lesgevendenden. Het omvat ook het reken- en taalbeleid.

4.1 Basisvaardigheden en aanbod

Basisvaardigheden

- Nederlands

Het vak Nederlands bestaat uit de onderdelen mondelinge taal en lezen/schriftelijke taal (technisch en begrijpend lezen én luisteren en spelling). Het vak wordt groepsdoorbroken aangeboden.

Daardoor kan beter gedifferentieerd worden om meer recht te doen aan de niveaueverschillen van de leerlingen. De woordenschatlessen vinden plaats in de stamgroep.

Het vak staat 2 lessen per week ingeroosterd voor alle leerjaren behoudens het laatste jaar. Daar staan gemiddeld 1,5 lessen gereserveerd.

De leerlijnen van CED zijn leidend. Er wordt gewerkt met verschillende methoden en materialen.

Toetsing vindt eenmaal per jaar plaats door middel van Cito, AVI (technisch lezen) en aan de hand van observaties. De leerresultaten worden geregistreerd in het digitale leerlingvolgsysteem Parnassys.

De leerresultaten worden periodiek afgezet tegen de schoolstandaard en geanalyseerd, wat kan leiden tot aanpassingen in aanbod en begeleiding. Voor iedere groep is het onderwijsaanbod vastgelegd in het groepsplan met de betreffende leerdoelen en bijbehorende leerstof.

Leerlingen kunnen in aanmerking komen voor dispensatie voor schriftelijke taal. Het betreft meestal leerlingen uit de vaardigheidsgroepen, die lager scoren dan leerlijnniveau 6. In plaats van schriftelijke taal krijgen zij extra mondelinge taal aangeboden.

- Rekenen

Het vak rekenen bestaat uit de onderdelen getalbegrip (geld, meten en wegen), klokkijken en formeel rekenen. Ook het vak rekenen wordt groepsdoorbroken aangeboden om meer recht te doen aan de niveaueverschillen van de leerlingen. Uitgangspunt is het aanbieden van uitdagend en betekenisvol rekenen.

Het vak staat tussen de 2 en 4 uur per week ingeroosterd afhankelijk van groep en leerjaar.

De leerresultaten worden geregistreerd in Parnassys en periodiek afgezet tegen de schoolstandaard. Analyse van de data kan leiden tot aanpassingen in aanbod en begeleiding. Voor iedere groep is het onderwijsaanbod vastgelegd in het groepsplan met de betreffende leerdoelen en bijbehorende leerstof.

Er wordt gewerkt met verschillende methoden zoals Klasse!Winkel, De Rekenboog, Maatwerk, Deviant en Gynzy. Toetsing vindt eenmaal per jaar plaats door middel van de methode onafhankelijke toets van Cito. De leerresultaten worden periodiek afgezet tegen de schoolstandaard en geanalyseerd, wat kan leiden tot aanpassingen in aanbod en begeleiding. Voor iedere groep is het onderwijsaanbod vastgelegd in het groepsplan met de betreffende leerdoelen en bijbehorende leerstof.

Leerlingen kunnen in aanmerking komen voor dispensatie voor rekenen. Het betreft leerlingen die onder de leerlijn niveau 6 zitten. Zij krijgen praktische redzaamheid met rekenen aangeboden.

- Sociaal emotionele ontwikkeling, burgerschap en seksuele vorming

Sociaal emotionele ontwikkeling en burgerschap wordt vormgegeven door de methode 'De vreedzame school/Beste burger'. De leerdoelen van de leerlijn SEO zijn hierin opgenomen. Vanuit de inspectie ligt de opdracht voor om de leerlijn burgerschap te herschrijven zodat de school doelgericht werkt aan een samenhangende reeks aan doelen, lessen en activiteiten.

Per 1 januari 2025 zijn we gestart met de aangepaste leerlijn seksuele vorming van CED-groep. Daarvoor gebruiken we in de reguliere groepen de methode 'Lang Leve de Liefde' en in de vaardigheidsgroepen de methode 'Kriebels in je buik'.

Voor sociaal emotionele ontwikkeling, burgerschap en seksuele vorming staan 3 lessen per week ingeroosterd voor de vier leerjaren. Voor leerjaar 5 is dit ruim 1 uur per week.

- Mens en maatschappij (vrije tijd)

Dit onderdeel van ons curriculum wordt thematisch vormgegeven gedurende de schoolloopbaan. Denk daarbij aan thema's als persoonlijke verzorging, werk-stage-vrije tijd, natuur & milieu et cetera.

- Bewegingsonderwijs

In deze lessen staan bewegingsopdrachten, leren samenwerken en regelspelen centraal. Daarnaast maken leerlingen kennis met diverse sporten. Er is intensief contact met diverse sportclubs. Gemiddeld staan hier 2 lesduren in de verschillende leerjaren voor ingeroosterd. Alle leerlingen in het eerste leerjaar gaan ook zwemmen. Leerlingen tot en met leerjaar 3, die nog geen diploma hebben, doen mee aan het zwemprogramma.

- Leren leren en praktische redzaamheid

Deze kernvakken helpen de leerlingen op weg naar zelfstandigheid. Leerlingen leren de werknemersvaardigheden te vergroten. De inhoud en opbouw van deze vakken wordt uitgebreid beschreven in paragraaf 4.5 'Praktijkvorming/stage'.

- Pro-ROC traject

Voor een enkele leerling wordt het Pro-ROC traject aangeboden. Deze leerlingen gaan 1 dag naar school, 1 dag naar het ROC en gaan 3 dagen op stage. Deze opleiding wordt afgesloten met een diploma. We spreken over 1 tot 5 leerlingen per schooljaar.

Tot slot

Wanneer afgeweken wordt op kerndoelen en referentieniveaus van één of meerdere vakken, dan wordt dit opgenomen in het OPP van de leerling.

Onze verbeterpunten

- Het heroverwegen van de leerlijnen voor de reguliere groepen en de vaardigheidsgroepen vanuit de vraag: 'doen we nog de goede dingen' als we kijken naar de huidige populatie, ondersteuningsbehoeften van de doelgroep en wat de leerling nodig heeft na het verlaten van de school. Specifiek aandacht wordt gegeven aan:
 - de herstelopdracht burgerschap (prioriteit): de leerlijn burgerschap is herschreven en bestaat uit doorlopende en samenhangende reeks doelen, lessen en activiteiten;
 - de leerlijnen Nederlands en rekenen;
 - de registratie van de leeropbrengst én het toetsbeleid;
 - de feitelijke opbrengst van het huidige aanbod.
- De inhoud en werkwijze met het portfolio in de verschillende leerjaren met aandacht voor het portfolio in de afsluiting/eindexamen (zie ook paragraaf 1.6).
- En van daaruit het eventueel herijken van de lessentabel.

Onze ambities

- Het koppelen van de theorie aan de praktijk al dan niet middels schoolbrede themaprojecten.
- Onderwijsaanbod aan (taal-)zwakke leerlingen én sterkere leerlingen. Daarbij kan gedacht worden aan herhalingsstof, verdiepingsstof of een aangepast onderwijsaanbod.

4.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij op welke wijze onze ondersteuningsstructuur is ingericht.

- Het startmoment op onze school

Leerlingen en ouders maken eerst kennis met de school al dan niet na een bezoek van de open dag. Wanneer de leerling is aangemeld, vindt er een observatie plaats op school. Ook wordt informatie opgevraagd bij de toeleverende school. Daarnaast maakt een warme overdracht met de verwijzende school onderdeel uit van de intake.

Wanneer we als school voldoende mogelijkheden zien om de leerling passend te begeleiden wordt een toelaatbaarheidsverklaring aangevraagd bij het samenwerkingsverband. In Amsterdam doet de school dat waar de leerling vanaf komt, daarbuiten doen wij dit.

Op basis van de ondersteuningsbehoeften en het didactisch niveau van de leerling wordt de leerling ingedeeld in of een vaardigheidsgroep of in een reguliere groep.

De aanmelding voor de trainingsgroepen verloopt via een centrale intakelijst. De reden daarvoor is dat alle betreffende leerlingen in een gelijke mate kans krijgen op passend onderwijs.

- Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De leerlijnen voor het onderwijs aan de vaardigheidsgroepen en aan de reguliere groepen is leidend voor het monitoren van de leerontwikkeling van de leerling. De leerlijnen zijn gekoppeld aan de betreffende leerroutes in de school.

Vanuit de leerlijnen maakt elke docent een groepsplan. Het groepsplan legt het onderwijsaanbod vast voor de verschillende leerlingen in de groep. Het groepsplan beschrijft de aanpak en interventies zodat de leerlingen de geplande doelen realiseren. Bij aanvang van het schooljaar ondersteunt de intern begeleider de docenten bij het opstellen van het eerste groepsplan.

In maart en juni worden de leerresultaten van de groep besproken en afgezet tegen de schoolstandaarden en het OPP van de leerling. Op basis hiervan worden de plannen bijgesteld voor de volgende leerperiode. Daarnaast vinden trendanalyses plaats per vakgebied op schoolniveau.

Jaarlijks vindt er een leerlingbespreking plaats met de CvB. De ontwikkeling en het uitstroomperspectief van alle leerlingen van elke groep staan dan centraal.

Eén keer per jaar wordt de mondelinge taal, de sociaal- emotionele ontwikkeling, het lezen en het rekenen getoetst.

Alle leerresultaten worden vastgelegd in het digitale leerlingvolgsysteem Parnassys.

Wanneer er zorg omtrent een leerling ontstaat of wanneer de mentor/docent handelingsverlegen is in de begeleiding van de leerling, kan een zorgoverleg aangevraagd worden. De bespreking van de leerling kan leiden tot handelingsadviezen voor de mentor/docent, tot extra interne ondersteuning of tot extra externe interventies.

- Extra ondersteuning

Om passende ondersteuning te bieden aan elke leerling kunnen we de volgende functionarissen inzetten.

- ☐ Logopedist voor de logopedische screening van elke leerling en voor de begeleiding van de docenten en onderwijsassistenten om de communicatie en de spraak/taalontwikkeling van de leerling zo goed mogelijk te laten verlopen.
- ☐ Fysiotherapeut voor leerlingen die extra aandacht nodig hebben op het gebied van de motoriek.
- ☐ Ergotherapeut voor de ondersteuning van leerlingen voor de dagelijkse activiteiten in het kader van de zelfredzaamheid.
- ☐ Ouder-kind-adviseur ter ondersteuning van de relatie school, ouder en kind.
- ☐ Specialist Jeugdhulp Speciaal Onderwijs (SJSO) voor individuele begeleiding, groepsbegeleiding en/of behandeling. Dit wordt georganiseerd met medewerkers van Cordaan en Fibbe Studie Centrum voor Leerontwikkeling.

Coach, intern begeleider, zorgcoördinator en trajectcoördinator.

Ter ondersteuning van de docent en voor de organisatie van de ondersteuningsstructuur kennen we de volgende functionarissen in school.

- ☐ De coach ter ondersteuning van (nieuwe) docenten voor de individuele didactische en pedagogische professionalisering.
- ☐ De intern begeleider voor de onderwijskundige kwaliteit, voor het doel- en opbrengstgericht werken, voor de uitvoering van lesobservaties en voor de scholing van het personeel.
- ☐ De zorgcoördinator voor de coördinatie en begeleiding van de ondersteuningsstructuur.
- ☐ De trajectcoördinator voor de ondersteuning en begeleiding van de leerling en ouder(s) in de transitie naar vormen van arbeid waaronder dagbesteding.

Als school hebben wij een schoolondersteuningsprofiel.

Onze ambities

- Het ontwikkelen van een praktisch en werkbaar groepsplan.

4.3 Pedagogisch-didactisch handelen

In deze paragraaf beschrijven we ons pedagogisch en didactisch handelen.

Pedagogisch handelen

Ons pedagogisch handelen is gestoeld op de OPA methodiek: onze orthopedagogische aanpak. Deze methodiek is ontwikkeld om het gedrag van leerlingen te reguleren. Het is ontstaan vanuit de behoefte aan een schoolbrede aanpak om gezamenlijk een voorspelbare benadering en omgeving te bieden aan de leerlingen.

Docenten en medewerkers handelen vanuit een neutrale houding. Daardoor stimuleren en bekrachtigen zij gewenst gedrag. Een neutrale houding houdt in dat de docent geen emoties laat zien, zeker in situaties waar sprake is van een (mogelijk) conflict.

De OPA is schoolbrede aanpak en draagt bij aan een veilig schoolklimaat. Iedereen is hier mede verantwoordelijk voor. De OPA is geoperationaliseerd in gedagsindicatoren. Collega's worden hierin opgeleid en de aanpak is blijvend onderwerp van gesprek.

Didactisch handelen

Ons didactisch beleid is gestoeld op het EDI-model: expliciete directe instructie. Als school hanteren we 4 fasen met een aantal concrete didactische handelingen.

Fase 1: Start.

Rol van motivator: voorkennis activeren gekoppeld aan het lesdoel; duidelijkheid geven van het doel; hoge verwachtingen uitspreken; succescriteria hanteren en vooruitblikken naar de volgende les.

Fase 2: Interactieve instructie.

Rol van instructeur: het geven van gerichte instructie; het hanteren ik-wij-jullie-jij-fasen; het controleren van begrip en geven van feedback.

Fase 3: Actieve verwerking.

Rol van coach en instructeur: de verwerking van de leerstof door leerlingen; het bieden van verlengde instructie en verdiepte arrangementen.

Fase 4: Einde van de les.

Rol van spiegel voor de leerlingen: het controleren van het lesdoel; het evalueren van producten; het reflecteren op het proces en feedback.

EDI vormt de basis voor ons didactisch handelen in lessen.

Onze verbeterpunten

- Het aanscherpen van het didactisch beleid
- En daarna het eenduidig uitvoeren van het didactisch beleid

4.4 Onderwijstijd

Als school hanteren we de wettelijke 1000-urennorm. Jaarlijks wordt aan de hand van het format van het bestuur deze norm uitgeschreven en vastgelegd. Daarmee wordt voldaan aan de verplichtingen rondom de lestijd, de coachtijd met de leerlingen, de inzet rondom studiedagen et cetera.

Als school zorgen we er voor dat de onderwijstijd elk schooljaar boven de 1000 uur zit. Er zijn heldere afspraken gemaakt over de verdeling van de uren over de leerjaren. De onderwijsactiviteiten zijn zo gelijk verdeeld over de leerjaren.

Als school werken we met een lessentabel om er voor te zorgen dat het curriculum (leerlijnen en doelen) in een logische en weloverwogen wijze aan bod komen per jaar per vak.

Het verzuimbeleid is georganiseerd in de school. Leerlingen dienen voor 09.00 uur ziek gemeld te worden door de ouders/verzorgers. Bij aanvang van de lesdag wordt de aanwezigheid van de leerlingen gecontroleerd en geregistreerd door de mentoren of de praktijkdocenten. De aanwezigheidsgegevens worden doorgegeven aan de administratie. Deze registreert de gegevens in het systeem en belt de ouders van de afwezige leerlingen.

Wanneer leerlingen meerdere malen ongeoorloofd afwezig zijn, wordt het gemeld bij de CvB. Indien nodig worden interventies uitgevoerd. Wanneer sprake is van veel ziekteverzuim wordt de schoolarts ingezet.

Het verzuimbeleid is opgenomen in de schoolgids.

Er wordt gewerkt conform de afspraken met leerplicht Amsterdam.

Er is weinig sprake van voortijdig schoolverlaten op onze school. We kennen wel een kleine groep zogenaamde thuiszitters. Dat gaat met name om leerlingen die niet meer leerplichtig zijn en dan met name leerlingen met uitstroomprofiel dagbesteding. Ook kan het voorkomen dat leerlingen vanwege een te grote ondersteuningsbehoefte de school niet meer bezoeken of wanneer leerlingen veelvuldig ziek zijn. Het aantal varieert tussen de 0 en 4 leerlingen per schooljaar.

Als school treden we actief op bij thuiszitten. De mogelijkheden zijn echter beperkt wanneer de leerling niet meer leerplichtig is. Voor het UP 1-2 is dit vanaf 16 jaar. Thuiszitters en voortijdig schoolverlaters worden altijd en tijdig besproken met leerplichtzaken.

Afwijking onderwijstijd wordt opgenomen in het OPP. De deelname aan onderwijs op een andere school is eveneens vastgelegd in het OPP. Dit laatste speelt met name bij de leerlingen die het Pro-ROC traject volgen.

Verbeterpunt

- Het aanstellen van een verzuimcoördinator.
- De consequente naleving van de aanwezigheidsregistratie door mentoren/praktijkdocenten.
- Het opstellen van een verzuimbeleid.

4.5 Praktijkvorming/stage

Praktijkvorming/stage is één van de kernopdrachten van ons onderwijs. Leerlingen worden voorbereid op een passende uitstroom voor maatschappelijke participatie, waar mogelijk met vormen van (betaalde) arbeid.

Praktijkvorming/stage vindt de gehele schoolloopbaan plaats binnen de onderscheiden praktijkvakken en binnen de verschillende vormen van stages. Praktijkvorming/stage kent 3 fasen: de oriëntatiefase (12 t/m 14 jaar), de beroepsgerichte fase (15 t/m 16 jaar) en de transitiefase (17 t/m 18 jaar).

Hieronder beschrijven we de opbouw en inhoud van praktijkvorming/stage. Ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen de vaardigheidsgroepen en de reguliere groepen. Allereerst komen de praktijkvakken aan bod, daarna gaan we in op stages.

De praktijkvakken

A. De vaardigheidsgroepen

De volgende praktijkvakken komen aan bod in de oriëntatiefase onder de noemer 'blokkendag'. Deze staan 1 dag op het rooster.

- Keramiek, theater, deltafix, beeldende technieken, koken, mozaïek, textiel, tuin, gezonde school, media en route-plattegrond-verkeer.

De oriëntatiefase richt zich op de zelfredzaamheid van de leerling en op de oriëntatie op praktijk en arbeid. Voor dit laatste staan de interesses en arbeidsmogelijkheden van de leerling centraal.

In de beroepsgerichte fase komen dezelfde praktijkvakken aan bod en daarvoor is ook 1 dag ingeroosterd.

De beroepsgerichte fase richt zich op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden en de interesse voor een mogelijke uitstroom sector.

In de transitiefase komen alleen de branchegerichte opleidingen aan bod. We spreken over dezelfde opleidingen als in de beroepsgerichte fase. Daarvoor zijn 2 of 3 dagen ingeroosterd.

De transitiefase richt zich op de overgang van school naar een passende uitstroom plek.

B. De reguliere groepen

De praktijkvakken

De volgende praktijkvakken komen aan bod in de oriëntatiefase onder de noemer 'blokkendag'. Deze staan 2 of 3 dagen op het rooster.

- Keramiek, theater, deltafix, beeldende technieken, textiel, tuin, gezonde school, huishoudkunde, mozaïek, media en route-plattegrond-verkeer.

De oriëntatiefase richt zich op de zelfredzaamheid van de leerling en op de oriëntatie op praktijk en arbeid. Voor dit laatste staan de interesses en arbeidsmogelijkheden van de leerling centraal. Het verschil met de vaardigheidsgroepen zit in het niveau en tempo van het onderwijsaanbod.

In de beroepsgerichte fase komen dezelfde praktijkvakken aan bod als in de vorige fase. Daarvoor is 1 dag ingeroosterd.

De beroepsgerichte fase richt zich op het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden en de interesse voor een mogelijke uitstroom sector.

In de transitiefase komen alleen de branchegerichte opleidingen aan bod. Op dit moment zijn de volgende 5 opleidingen: Werken in de schoonmaak, Werken in de zorg, Werken in het groen, Werken in de horeca en Werken in de winkel. Hiervoor zijn meerdere dagen ingeroosterd. Leerlingen kunnen voor meerdere opleidingen een erkend certificaat behalen.

De transitiefase richt zich op de overgang van school naar een passende uitstroom plek.

De stages

A. De vaardigheidsgroepen

Voor deze groepen starten we met stages in de beroepsgerichte fase. We kennen groepsstages en we werken met de stagecarrousel. De stagecarrousel vindt alleen in het derde leerjaar buiten de school plaats binnen verschillende bedrijven én binnen een aanbieder van dagbesteding. Stagecarrousel vindt 1 dagdeel per week plaats.

De groepsstages worden in beide leerjaren georganiseerd. Groepsstages vinden in en buiten de school plaats. Deze stages zijn ingeroosterd in 3 dagdelen per week.

Het doel is om leerlingen arbeidsvaardigheden aan te leren, kennis te maken met de wereld van arbeid en om leerlingen bewuste keuzes te laten maken voor uitstroom sectoren in de transitiefase.

In de transitiefase kennen we de volgende stagevormen; interne stagetaken in de school en de individuele stages. Voor deze vormen zijn meerdere dagen ingeroosterd. Het doel is om te komen tot een passende uitstroom voor elke leerling, die aansluit op de individuele talenten en interesses.

B. De reguliere groepen

Ook voor de reguliere groepen start de stage in de beroepsgerichte fase. In deze fase kennen we de volgende stagevormen.

- Snuffelstages in halve groepen bij een leerwerkbedrijf.
- Stagecarrousel in verschillende bedrijven.

- interne stages in halve groepen in de school.
- Groepsstages in halve groepen buiten de school.

Het doel is om leerlingen arbeidsvaardigheden aan te leren, kennis te maken met de wereld van arbeid en om leerlingen bewuste keuzes te laten maken voor uitstroom sectoren in de transitiefase. In de transitiefase komen alleen nog de individuele stages aan bod. Ook in deze fase is het doel om te komen tot een passende uitstroom voor elke leerling, die aansluit op de individuele talenten en interesses.

Het kan voorkomen dat voor individuele leerlingen aparte opleidingstrajecten door een externe partij worden aangeboden.

Leeropbrengsten

Alle resultaten van stage/arbeidstoeleiding worden geregistreerd en vastgelegd. Dit gebeurt aan de hand van verschillende formulieren en instrumenten. Zo kennen we onder andere reflectieverslagen, beoordelingen, algemene arbeidsvaardigheden, portfolio-opdrachten en verslaglegging van de stages. De resultaten branche-erkende opleidingen worden geregistreerd volgens de vereisten van de extern certificerende partijen.

Leerlingen hebben een portfolio. Verschillende resultaten van praktijkvorming/stage worden hierin opgenomen. Het portfolio vormt onderdeel van het examengesprek.

Ouders

De samenwerking met ouders vraagt de nodige aandacht vanwege de multiculturele samenleving. Waar voorheen volstaan kon worden met een algemene ouderavond voor de toelichting op de uitstroom, zijn we nu genoodzaakt om een spreekuur voor ouders in te richten voor een individuele toelichting op de organisatie en de begeleiding van de uitstroom van onze jongeren.

De uitstroom van onze leerlingen

Onze leerlingen stromen uit naar één van de volgende richtingen.

- De uitstroom naar het MBO; de Entree-opleiding.
- De uitstroom naar betaalde arbeid, meestal met ondersteuningsmiddelen voor de betreffende bedrijven.
- De uitstroom naar beschut werk.
- De uitstroom naar het leerwerkbedrijf.
- De uitstroom naar activerende of belevingsgerichte dagbesteding.

De plaatsing van leerlingen met dagbesteding gaat gepaard met financiële ondersteuning vanuit de WMO en de WLZ. Dit is maatwerk per leerling. Voor de uitstroom naar beschut werk is de loonwaardebepaling leidend voor de ingezette financiële ondersteuning.

Op dit moment is het een grote uitdaging jongeren te plaatsen met het uitstroomprofiel 2 en laag 3 vanwege de beperkte beschikbare plaatsen.

We volgen de leerling na het verlaten van de school door tweemaal per jaar telefonisch contact op te nemen.

Samenwerking externe partijen

Stage en arbeidstoeleiding organiseren wij in samenwerking met verschillende externe partijen. Dat gaat in eerste instantie over stagebedrijven en zorgaanbieders voor stageplaatsen en voor de

instroom in de verschillende vormen van arbeid. Er zijn veel zorgaanbieders waarmee we samenwerken zoals Cordaan, Philidelphia, Zorgcompaan, Ons tweede thuis, Ons verlangen, Odion ed. Daarnaast werken we samen met het ROC, MEE, Panthar, het buurtteam, de gemeente en Amsterdam Werkt! De laatste is een organisatie die (jong-)volwassenen ondersteunt in de toeleiding naar arbeid middels opleidingen en stages en de inzet van werkbegeleiders of consultants.

Als school participeren we in het overleg van de stagecoördinatoren van de Amsterdamse scholen voor praktijkonderwijs en vso.

Onze verbeterpunten - Het schoolbreed eenduidig registreren van de leeropbrengsten en waar mogelijk aanbrengen van een efficiencyslag. - Het opstellen van een stageplan. - Het mogelijk verbeteren uitstroom leerlingen met uitstroomprofiel 2 en laag 3.
Ambities - Het gericht monitoren van de uitstroom voor een betrouwbaarder beeld van de uitstroom. Het versterken van de kwaliteit van stage/arbeidstoeleiding aan de hand van deze data.

4.6 Afsluiting

Deze paragraaf beschrijft het schoolexamen en het diploma van onze school.

Als school werken we met een examenreglement en een examencommissie. Leerlingen die daarvoor in aanmerking komen ontvangen een schooldiploma vso. Aan het schooldiploma is een portfolio gekoppeld met de behaalde resultaten. Leerlingen die niet in aanmerking komen voor een schooldiploma ontvangen een verklaring.

Leerlingen worden voorbereid op het examen. Het examen bestaat uit een gesprek met de examencommissie over de leerontwikkeling en de behaalde resultaten. Het portfolio wordt gebruikt tijdens het gesprek.

Leerlingen die doorstromen naar vervolgonderwijs behalen een diploma. Dit vindt plaats in samenwerking met het ROC. De gestelde vereisten voor het behalen van dit diploma zijn leidend.

Leerlingen die uitstromen naar arbeid of dagbesteding ontvangen een overgangsdokument.

Ambities

- De inhoud en de rol van het portfolio in relatie tot het schoolexamen met specifiek aandacht voor de vaardigheidsgroepen.

5 Veiligheid en schoolklimaat

In dit hoofdstuk staan de standaarden veiligheid (5.1) en schoolklimaat (5.2) centraal.

5.1 Veiligheid

Op school is sprake van een sociale, fysieke en psychologische veiligheid. De basis voor deze veiligheid wordt gelegd door onze orthopedagogische aanpak en ons vastgelegd veiligheidsbeleid.

Wij hanteren 5 concrete schoolafspraken. Dit zijn gedragsregels voor onze leerlingen waar we als team gezamenlijk op sturen. Deze schoolafspraken zijn:

1. let op jezelf;
2. aardig praten;
3. handen bij jezelf;
4. rustig lopen;
5. luisteren naar elkaar.

Als school hebben wij een veiligheidscoördinator. Deze medewerker is samen met de directeur verantwoordelijk voor de uitvoering van het veiligheidsbeleid zoals omschreven in het schoolveiligheidsplan. Zij voeren periodiek overleg met elkaar.

De veiligheidscoördinator is daarnaast ook BHV-er, preventiemedewerker, anti-pestcoördinator en vertrouwenspersoon. De combinatie van deze verschillende taken bij één collega maakt het mogelijk om snel en accuraat op te treden wanneer nodig. De medewerker onderhoudt op actieve wijze contact met alle collega's en is waar nodig aanspreekpunt voor de leerlingen.

De veiligheidscoördinator onderhoudt daarnaast de externe contacten met andere scholen, met de politie en straatcoaches en neemt deel aan het netwerkoeverleg.

De veiligheidsbeleving onder leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met het instrument Qschool. De data worden geanalyseerd en wanneer nodig worden interventies ingezet.

De veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel wordt eenmaal in de 4 jaar gemeten met behulp van de Risico Inventarisatie en Evaluatie. Dit is extern belegd. Ook het Preventie Medisch Onderzoek maakt hier onderdeel van uit. De uitkomsten kunnen aanleiding zijn voor verbeterplannen.

Het thema veiligheid is uitgebreid omschreven in het schoolveiligheidsplan. In het plan zijn ook de protocollen, codes en regelingen opgenomen. Denk onder andere aan de Meldcode huiselijk geweld, verzuim, schorsen en verwijderen, pesten, het medisch protocol, de gedragscode ICT et cetera.

Ambities

- Social media gebruik van buiten de school en de impact ervan in de school.

5.2 Schoolklimaat

Onze school bereidt de leerlingen voor op een passende plek in de maatschappij. Dat is zichtbaar in onze vakken, de stages, het mentoraat, onze OPA en de werkwijze met de schoolafspraken.

De vakken leren leren, burgerschap, praktijkvakken, stages, sociaal-emotionele ontwikkeling en seksuele vorming maken daar een integraal onderdeel van uit.

Zo vormen we een oefenplaats voor leerlingen, die hen helpt bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Leerlingen worden in en buiten de school individueel gecoacht en begeleid op deze competenties.

Als school stemmen we onze aanpak en aanbod af op de leerlingenpopulatie van de school én op de leefwereld van de leerlingen. Zo doen leerlingen op een passende wijze ervaring op met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. Ook signaleren en corrigeren we uitingen van leerlingen die met de basiswaarden in strijd zijn.

De inzet van de medewerkers vanuit externe organisaties in de lessen, pauzes en buurt verbindt het schoolklimaat met de omgeving van de jongeren. Op deze wijze wordt het schoolklimaat actief verbonden met de leefwereld van onze leerlingen.

Ons personeel is in zijn gedrag een voorbeeld voor de leerlingen vanuit de genoemde kernwaarden van de school. De begeleiding door de coaches, de collegiale consultatie en de intervisie dragen bij aan het borgen van ons schoolklimaat.

6 Onderwijsresultaten

In dit hoofdstuk worden de streefniveaus weergegeven voor resultaten (6.1) en sociaal maatschappelijke competenties (6.2).

6.1 Resultaten

Als school hanteren we normen om de behaalde leerresultaten te beoordelen.

Allereerst kijken we of het uitstroomniveau uit het ontwikkelingsperspectief van een leerling behaald is. Daarbij gebruiken we de norm van 80%.

Daarnaast kijken we naar de behaalde resultaten op de kernvakken. Voor de kernvakken Nederlands en rekenen is de norm dat minimaal 75% van de leerlingen aan het einde van de schoolperiode de beoogde streefniveaus passend bij de uitstroombestemming heeft behaald.

De verkregen leerresultaten worden ingevoerd in het digitale LVS. Daarnaast gebruiken we als school Trips (dataverwerkingssysteem) voor de nadere analyse van de leerresultaten.

De data-analyse, als de gegevens vanuit de analyse vanuit Trips, kunnen leiden tot interventies op klas- of op schoolniveau.

Daarnaast worden deze gegevens gebenchmarkt met de collega vso-school. Ook dit kan leiden tot interne interventies.

Monitoring ontwikkeling leerling CED-leerlijnen

We gebruiken onderstaand schema, waar de minimumdoelen van de CED-leerlijnen per leeftijd staan, die behaald moeten worden om in aanmerking te komen voor de genoemde uitstroom. Het schema ondersteunt het monitoren van de leerontwikkeling van de leerling op de genoemde leerlijnen.

Kalenderleeftijd (1 aug)		12 jr	13 jr	14 jr	15 jr	16 jr	17 jr	18 jr	19 jr
Leerjaar		9	10	11	12	13	14	15	16
4 / 5	Arbeid & vervolg onderwijs	10 E4/M5 7jr	10 E4/M5 7jr	10 E4/M5 7,5jr	11 E4 - 7,5jr	11 M5 8jr	11 M5 8jr	12 E5 8,5jr	12 E5 8,5jr
3	Beschut werk	7 E3 5,5jr	7 E3 6jr	7 E3 6jr	8 M4 6,5jr	8 M4 6,5jr	8 M4 7jr	9 E4 7jr	9 E4 7jr
2	Dagbesteding taakgericht & activerend	4 M2 4,5jr	4 M2 4,5jr	4 M2 4,5jr	5 E2 5jr	5 E2 5jr	5 E2 5jr	6 M3 5,5jr	6 M3 5,5jr
1	Dagbesteding belevingsgericht	1 <M1 <4jr	1 <M1 <4jr	1 <M1 <4jr	1 <M1 <4jr	2 M1 4jr	2 M1 4jr	2 E1 4,5jr	2 E1 4,5jr

6.2 Sociale en maatschappelijke competenties

Als school omschrijven wij de sociaal maatschappelijke competenties als volgt.

- De doelen zoals omschreven in de leerlijn Leren leren.
- De algemene werknemersvaardigheden.

De leerlijn Leren leren is opgenomen in onze schoolstandaard.

Wij hanteren geen expliciete schoolstandaard voor de algemene werknemersvaardigheden. In de begeleiding van de leerlingen op de werknemersvaardigheden worden met elke leerling hoge

verwachtingen uitgesproken over de te behalen resultaten. Zie daarvoor de omschrijving in paragraaf 4.5 Praktijkvorming/stage.

7 Sturen, kwaliteitszorg en ambities

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe ons stelsel van kwaliteitszorg is ingericht (7.1), hoe ons personeelsbeleid is vormgegeven (7.2) en hoe we tegenspraak organiseren bij onze belangrijkste belanghebbenden (7.3).

7.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Het stelsel van kwaliteitszorg start met het schoolplan. Het schoolplan wordt eenmaal in de 4 jaar geschreven. Het schoolplan start met de missie, visie en de kernwaarden van de school leidend voor de onderwijspraktijk. In het schoolplan komen vervolgens de volgende onderdelen aan bod:

- een beschrijving van de basiskwaliteit aan de hand van de domeinen van het onderzoekskader van de inspectie (onderwijsproces, schoolklimaat, resultaten en sturen, kwaliteitszorg en ambities);
- de mogelijke verbeterpunten en ambities per standaard voor de komende 4 jaren.

Schoolontwikkeling wordt jaarlijks concreet gemaakt met behulp van de methodiek van 'Het vliegwiel van Peeren'. Met het hele team worden de ontwikkelthema's bepaald en aan de hand van verschillende actieve werkvormen worden prioriteiten gesteld. Hierna maken collega's een keuze voor een onderwerp en zijn de ontwikkelgroepen samengesteld.

Verbeterpunten en ambities vanuit het schoolplan worden in deze werkwijze meegenomen. Dat geldt ook voor mogelijke onderwerpen vanuit inspectie, bestuur of wetgeving.

Afgeronde plannen worden geïmplementeerd in de school en zijn onderdeel van de dagelijkse werkwijze.

(Taal-)achterstanden

Het omgaan met (taal-)achterstanden vindt plaats door middel van onze zorgcyclus. De leerresultaten van de leerling worden periodiek afgezet tegen het OPP en de schoolstandaarden om na te gaan of de leerling zich ontwikkelt conform verwachting. Waar nodig worden interventies opgenomen in het OPP en uitgevoerd. De gemaakte afspraken worden periodiek geëvalueerd.

Daarnaast is een logopedist in dienst van de school. Iedere leerling wordt na toelating logopedisch gescreend. Daarbij wordt gekeken naar de voorwaarden van de communicatieve vaardigheden, zoals beurt nemen, luisterhouding, oogcontact en initiatief nemen tot communiceren en naar het niveau van de spraak/taalontwikkeling. Daarnaast wordt onderzoek gedaan naar het monddrag, de articulatie, eet- en drinkproblematiek, stemgebruik, stotteren en gehoorproblemen.

De logopediste is verantwoordelijk voor het begeleiden van de leerkracht en de onderwijsassistent om de communicatie en de spraak/taalontwikkeling van de leerling zo goed mogelijk te laten verlopen. Doelen en afspraken zijn opgenomen in het OPP van de leerling.

Er sprake van een evenredige verdeling van mannen/vrouwen in schoolleiding. Als school volgen we het beleid van Kolom waar gestreefd wordt naar diversiteit in de gehele organisatie en daarmee ook in de schoolleiding. Het is een aandachtspunt in ons wervings- en selectiebeleid.

Resultaten van eerdere evaluaties

Resultaten van eerdere evaluaties vormen een onderdeel van het stelsel van kwaliteit. Dat gaat over interne evaluaties als informatie van derden.

Verbeterpunten

- Aandacht voor het aantal ontwikkelplannen per schooljaar gericht op het realiseren van de plannen.
- Het scherper monitoren van de uitvoering van de ontwikkelthema's door de ontwikkelgroepen.
- Cyclisch monitoren en bewaken van de gemaakte afspraken van de afgeronde en ingevoerde plannen (borgen).

7.2 Personeelsbeleid

Gesprekkencyclus

Als school hanteren streven ernaar dat alle medewerkers jaarlijks een ontwikkelgesprek voeren. Deze gesprekken worden vastgelegd en kunnen leiden tot individuele doelen ter verbetering van het functioneren. De gemaakte afspraken worden in het volgend overleg geëvalueerd.

Voor nieuwe medewerkers geldt dat ze allemaal twee functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek in het eerste jaar hebben.

In deze jaarlijkse bespreking zien we erop toe dat alle lesgevendenden bevoegd en bekwaam zijn. Indien nodig worden interventies ingezet.

Daarnaast worden de uitkomsten van alle gesprekken periodiek op MT-niveau besproken voor mogelijke schoolbrede professionalisering. De gesprekkencyclus is onlangs gewijzigd volgens afspraken op bestuursniveau. Er wordt gewerkt met een nieuwe werkwijze aan de hand van zogenaamde ontwikkelgesprekken. Collega's krijgen in de nieuwe werkwijze een meer eigen verantwoordelijkheid voor het persoonlijke functioneren en de professionele ontwikkeling.

Als school hebben we een schoolcoach. Deze functionaris is verantwoordelijk voor de structurele ondersteuning en begeleiding van de nieuwe medewerkers.

Teamontwikkeling

Vanuit de gesprekkencyclus of door in- of externe invloeden kan teamscholing plaatsvinden. Op dit moment vindt teamscholing plaats gericht op het versterken van de onderlinge samenwerking.

Naast deze professionalisering werken we in de school met collegiale consultatie en met het samen maken van lessen met als doel om elkaar te inspireren, te motiveren en te professionaliseren. Het draagt daarnaast bij aan het meer eenduidig didactisch en pedagogisch handelen.

Schoolontwikkeling en eigenaarschap

Zoals in paragraaf 7.1 omschreven werken we als team aan schoolontwikkeling. De ontwikkelthema's zijn weggezet bij verschillende ontwikkelgroepen. Elke ontwikkelgroep is gezamenlijk verantwoordelijk voor het opstellen van het eigen jaarplan en de uitwerking daarvan. De doelen in de jaarplannen zijn concreet en toetsbaar.

De ontwikkeltijd voor de uitwerking van de jaarplannen is gefaciliteerd. Ontwikkelgroepen komen periodiek bijeen om de plannen uit te werken. Tijdens gezamenlijke teamvergaderingen delen de ontwikkelgroepen de tussentijdse resultaten met het hele team. De feedback van het team en van het MT nemen de ontwikkelgroepen mee in de verdere uitwerking van de plannen. Er is sprake van een p-d-c-a methodiek. Het team heeft op deze wijze invloed, inspraak en eigenaarschap voor onderwijsontwikkeling van de ontwikkelthema's.

Nieuwe collega's zijn vrijgesteld van deelname aan de ontwikkelgroepen.

Ambities

- De invoering van de nieuwe gesprekkencyclus met aandacht voor gedeeld eigenaarschap eigen professionele ontwikkeling.

7.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Bestuursoverleg

Periodiek is er overleg met het bestuur van de stichting. Schoolontwikkeling, personeelsbeleid en financieel beleid staan geagendeerd. Daarnaast worden ook de onderliggende doelen en resultaten besproken. De uitkomsten kunnen leiden tot interventies voor de uitvoering van de plannen en voor het beleid.

Netwerkschool

Om onze doelen en ambities te realiseren werken we veel samen met verschillende externe partijen. Daarvoor is regelmatig overleg georganiseerd met: collega-scholen; de gemeente; intermediaire organisatie (UWV-MEE); dagbestedingsorganisaties; netwerk van stagebedrijven en zorgaanbieders.

Deze samenwerking kan leiden tot feedback op onze werkwijze. Wanneer daar sprake van is, wordt dit meegenomen in schoolbeleid.

Tegenspraak

Als school hebben we een medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De MR komt gemiddeld éénmaal in de 6 weken bijeen.

We kennen geen actieve leerlingenraad. De reden is dat dergelijk gestructureerd overleg onvoldoende passend is bij de talenten en de mogelijkheden van de leerling. Het overleg wordt anders teveel gestuurd vanuit de betreffende docent.

Als school kiezen we er daarom voor om verschillende activiteiten te bespreken met leerlingen al dan niet in elke groep. Leerlingen worden op deze wijze betrokken op de inhoud van het onderwijs en hebben zo invloed op het beleid. Het kan voorkomen dat leerlingen zelf zaken aandragen. Deze onderwerpen worden geagendeerd in het overleg van het MT.

Vanuit de verschillende overleggen met onze externe partners kunnen zaken naar voren komen, die om actie vragen. Collega's leggen deze zaken voor aan het MT. Dat kan leiden tot in- en/of externe vervolgstappen.

Uitstroom

Leerlingen worden twee jaar gemonitord na schoolverlaten. Wanneer nodig worden interventies uitgezet om bij te dragen aan de verdere bestendigheid van de uitstroom.

Onze verbeterpunten

- Schoolafvaardiging binnen de GMR.
- Schoolgids: het opnemen van doelen en resultaten van het onderwijs in de schoolgids.

8 Overige onderdelen

In dit hoofdstuk gaan we kort in op ons sponsorbeleid (8.1), bovenschoolse kwaliteitsbeleid (8.2) en het bovenschoolse personeelsbeleid (8.3).

8.1 Sponsorbeleid

Onder sponsorbijdragen wordt verstaan: materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen. Voorafgaand aan het door de school aangaan van sponsorcontracten, wordt getoetst of de te maken afspraken in overeenstemming zijn met het Convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022”. Daarnaast zullen contracten altijd ter beoordeling en instemming worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

8.2 Bovenschools kwaliteitsbeleid

Naast schoolspecifiek kwaliteitsbeleid heeft Kolom een bovenschoolse kwaliteitscyclus die jaarlijks wordt vastgesteld en weergegeven in een kwaliteitskalender.

De volgende activiteiten zijn hierin opgenomen:

- Een cyclus van interne kwaliteitsonderzoeken

Duurzame onderwijskwaliteit vraagt om goed zicht hebben op de kwaliteit op schoolniveau. Binnen stichting Kolom is de cyclus van interne kwaliteitsonderzoeken een belangrijk onderdeel waarbij zowel de schoolleiders als de bestuurders zicht krijgen op verschillende kwaliteitsaspecten van het onderwijs ten behoeve van onderwijsontwikkeling.

Bij alle onderzoeken maken we gebruik van de formule ‘Inrichting van het onderwijs’.

Optimale onderwijsresultaten (OR) zijn het gevolg van een goede inrichting van het onderwijsproces (OP), de veiligheid en het schoolklimaat (VS). Goede (be-)sturing met een gedegen systeem voor kwaliteitszorg (met ambitie), een stevige kwaliteitscultuur (BKA-SKA) dienen daar ondersteunend aan te zijn. De school duidt haar doelgroep zo goed mogelijk om het onderwijs daar vervolgens op af te stemmen.

Deze formule impliceert een integrale benadering van kwaliteit. Dit betekent dat de verschillende aspecten van kwaliteit in samenhang moeten worden aangepakt en dat de verschillende taak- en functiegroepen (rollen), die binnen de organisatie werken aan de kwaliteit van het onderwijs, elkaar kennen en versterken.



De onderzoekscyclus binnen deze schoolplanperiode bestaat uit de komende vier jaar uit:

2025: een themaonderzoek gericht op het thema ‘Kwaliteitscultuur’ op 7 scholen van Kolom

2026: zelfevaluatie op alle 14 scholen + breed kwaliteitsonderzoek a.d.h.v alle kwaliteitsgebieden inspectiekader op 7 scholen

2027: breed kwaliteitsonderzoek a.d.h.v alle kwaliteitsgebieden inspectie kader op 7 scholen

2028: een themaonderzoek op 7 scholen van Kolom. Het thema hiervan moet nog bepaald worden.

De onderzoekscyclus in beeld:

	Cyclus kwaliteitsonderzoeken			
	jaar 1	jaar 2	jaar 3	jaar 4
	2025	2026	2027	2028
Zelfevaluatie		alle scholen		
Themaonderzoek	SBO De Zeppelin SBO De Hasselbraam SBO Prof. Dumont SO Alphons Laudy VSO De Heldring KPC Het Plein KPC De Dreef			SBO De Driesprong SBO De Wereldboom SO De Heldring VSO Alphons Laudy KPC De Atlant KPC Noord KPC De Schakel
Breed kwaliteitsonderzoek		SBO De Driesprong SBO De Wereldboom SO De Heldring VSO Alphons Laudy KPC De Atlant KPC Noord KPC De Schakel	SBO De Zeppelin SBO De Hasselbraam SBO Prof. Dumont SO Alphons Laudy VSO De Heldring KPC Het Plein KPC De Dreef	

- Zelfevaluatie

Een zelfevaluatie is een reflectie-instrument om haar onderwijskwaliteit langs de lat van de kwaliteitsgebieden van het inspectiekader te leggen. Het managementteam van de school gaat samen met (een deel van) de teamleden in gesprek om praktijkvoorbeelden, documenten, werkwijzen, instrumenten etc. te evalueren om de effecten op de onderwijskwaliteit te beoordelen.

Na dit interne gesprek op schoolniveau, vindt er een analysegesprek plaats met een adviseur onderwijskwaliteit en (eventueel) een lid van het College van Bestuur. Uit alle analyses gesprekken worden enkele thema's geselecteerd die binnen het cluster verder verkend worden, waarbij goede voorbeelden kunnen leiden tot ontwikkeling. Het document van de zelfevaluatie dient als basis bij een breed kwaliteitsonderzoek. Bij een themaonderzoek wordt ook gewerkt met een zelfevaluatie op het betreffende thema.

- Themaonderzoek

In de vierjaarlijkse onderzoekscyclus wordt één keer een themaonderzoek uitgevoerd. Dit is een onderzoek gericht op een onderwijsinhoudelijk gerelateerd thema of vraagstuk. Voor 2025 ligt er een focus op het thema Kwaliteitscultuur.

- Breed kwaliteitsonderzoek

Een breed onderzoek en heeft het karakter van een kwaliteitsbeschouwing. De focus is gericht op:

- alle kwaliteitsgebieden uit het inspectiekader
- de zelfevaluatie en van de betrouwbaarheid van de eigen oordelen.
- de sterke punten van de school in beeld brengen.
- mogelijke risico's die de school loopt ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs.
- de mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en/of te ontwikkelen.

De onderzoeken worden door een gemengde groep van de geschoolde professionals van Stichting Orion en Kolom uitgevoerd.

- **Managementgesprekken en managementovereenkomst**

Twee maal per jaar vindt een formeel gesprek plaats tussen directeur en bestuur over alle aspecten van kwaliteit, waarbij afspraken en ambities worden vastgelegd in een managementovereenkomst. In deze gesprekken wordt de schoolontwikkeling gekoppeld aan de stichtingsdoelen zoals verwoord in het Strategische beleid. De adviseur onderwijs en kwaliteit neemt aan minimaal één van deze gesprekken deel. De schoolleider presenteert de onderwijskwaliteit aan de hand van enkele van tevoren afgesproken relevante thema's van onderwijskwaliteit.

- **Leeropbrengsten binnen het cluster**

Binnen het clusteroverleg worden minimaal 1 keer per jaar de leeropbrengsten besproken aan de hand van de gestelde cluster ambities OR1. De analyses en de dialoog moeten zorgen voor passende kwaliteitsontwikkeling.

- **Ontwikkelingsgesprek gericht op onderwijskwaliteit**

Minimaal 1 keer per jaar vindt er een gesprek plaats tussen intern begeleider, zorgcoördinator, gedragswetenschapper en de adviseurs onderwijs & kwaliteit. De gesprekken hebben als doel ondersteunend en monitorend te zijn ten aanzien van de schoolontwikkeling Deze ontwikkelingsgesprekken binnen een school kunnen op basis van behoefte passend gemaakt worden door uitbreiding met bijvoorbeeld groepsbezoeken, bijwonen teambijeenkomst en/of gesprekken met andere medewerkers binnen de school.

- **Schoolbezoeken**

Minimaal 1 keer per jaar bezoekt een lid van het College van Bestuur de school. Het doel van het bezoek is gericht op verbinding met de school en relatie met de medewerkers.

8.3 Bovenschools personeelsbeleid

Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?

Bevoegde en bekwame medewerkers voor de klas is het uitgangspunt. Op elke school van Kolom wordt jaarlijks een vlootschauw gehouden, waarbij ook de bevoegdheid en bekwaamheid van medewerkers wordt besproken en in kaart gebracht. Er worden afspraken gemaakt met en geïnvesteerd in medewerkers om de lesbevoegdheid te behalen en de bekwaamheid op het gewenste niveau te houden. In de jaarlijkse ontwikkelgesprekken met medewerkers krijgt dit ook de aandacht.

Aandacht voor onze medewerkers vormt de basis van ons personeelsbeleid. Naast ruimte voor maatwerk en mobiliteit zetten we in op (loopbaan-)ontwikkeling. In dat kader wordt ook een strategische personeelsplanning gemaakt, die inzicht geeft in de organisatie en de te verwachten

ontwikkelingen in het personeelsbestand. Aan de hand hiervan is er zicht op de komende ontwikkelingen in het personeelsbestand en de potentie die hierin aanwezig is. Aan de strategische personeelsplanning wordt een opleidingsplan op zowel school als stichtingsniveau gekoppeld. Op deze manier ondersteunen wij de blijvende ontwikkeling binnen de organisatie.

Hoe staat het met het beleid inzake de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?

Binnen Kolom is het streven naar diversiteit in de gehele organisatie en daarmee ook in de schoolleiding. Hierbij is aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding, maar ook voor diversiteit ten aanzien van cultuur en afkomst. In het werving- en selectiebeleid dat in 2024 zal worden geactualiseerd zal dit een aandachtspunt zijn. Uitgangspunt is dat de kwaliteit van de schoolleiding voorop staat, maar er bewust gestreefd wordt naar diversiteit.