

Schoolplan 2020-2022

SBO De Vonder, Slagharen

Slagharen, december 2019

1 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van SBO De Vonder voor de periode 2020-2022. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De belangrijkste boodschap van dit schoolplan is zichtbaar gemaakt in een poster die op school hangt en op de website te zien is. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

1.1 Gegevens school en bestuur

School: SBO De Vonder

Brin: 01CX

Directeur: Marin Belt

Adres: Veenstraat 2

Telefoon: 0523-681892

E-mailadres: directie.sbovonder@catent.nl

Website: www.sbodevonder.nl

Bestuurskantoor nummer: 40888

Bestuur: Stichting Catent

Bezoekadres: Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle

Telefoon: 038-3031844

1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van SBO De Vonder tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit
- Analyse van de omgeving middels een contextanalyse
- Evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2015-2019
- Formuleren visie, strategische thema's en ambities met het team
- Bespreking met de MR

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van SBO De Vonder. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop SBO De Vonder voldoet aan de wettelijke eisen in het schoolplan.

2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van SBO De Vonder beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent, het bestuur waar SBO De Vonder onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor SBO De Vonder: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van SBO De Vonder weergegeven.

2.1 Kaders vanuit Catent

Het uitgangspunt van de toekomstvisie 2019-2021 van Catent is dat wat we willen dat kinderen leren, ervaren, ontdekken en ontwikkelen in school: ze gaan met plezier naar school, hebben vriendjes en vriendinnetjes in en buiten de school en ontwikkelen zich tot zelfstandige pubers die goed voorbereid hun verdere (school)loopbaan tegemoet gaan. Ze zijn en blijven nieuwsgierig naar de wereld om hen heen die steeds groter wordt, en ze ontdekken die wereld en zichzelf: ze ontdekken waar hun talenten liggen, waar ze goed en minder goed in zijn en beginnen hun eigen waarden en identiteit te ontwikkelen. De kinderen zoeken hun grenzen op, maken ruzie en leggen het weer bij, gaan graag naar school en soms ook even niet. Ze leren van en met elkaar en leren respectvol met de ander om te gaan, hoe anders die ander ook is. De kinderen van nu, de volwassenen van straks, kijken met plezier terug op hun basisschool.

Op de Catent-scholen zien we hier al een heleboel van in de praktijk. Soms zijn er belemmerende factoren die er voor zorgen dat 'plezier in leren' onder druk komt te staan. Centraal staat daarom voor ons de komende jaren (zie www.catent.nl voor verdere uitwerking):

<p><u>Plezier in leren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionals hebben (ook) plezier in leren - Scholen faciliteren leren bij professionals - Catent stimuleert actief ontwikkeling van professionals en maakt dat mogelijk 	<p><u>Vanuit nieuwsgierigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionals stimuleren en behouden de nieuwsgierigheid bij kinderen - Scholen zijn lerende organisaties, gekenmerkt door een stimulerende leer (en werk) omgeving - Catent is nieuwsgierig naar, stimuleert innovaties én eigenheid bij scholen
<p><u>Samen met anderen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionals hebben een open, respectvolle houding naar elkaar, ouders (verzorgers), externen - Scholen als betrouwbare partner - Catent (onder)steunt scholen en professionals in contacten met ouders en externen. 	<p><u>Met een stevige basis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionals beheersen de basis - Scholen organiseren cyclisch werken - Een kwaliteitszorgsysteem op Catent niveau én zorg voor voldoende professionals

2.2 Analyses

Er zijn twee belangrijke bronnen of analyses gebruikt, om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

Huidige kwaliteit

Plezier in verschillen, dat is waar De Vonder voor staat! Wij bieden kwalitatief goed onderwijs aan leerlingen met een brede ondersteuningsbehoefte (zie laatste inspectieverslag). Een sterk en hoogopgeleid team van professionals staat dagelijks klaar, om de ongeveer 85 leerlingen op hun eigen niveau te bedienen. Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt, zodat leerlingen zoveel als mogelijk op hun eigen niveau aangesproken worden. De doelen, passend bij het uitstroomniveau van onze leerlingen dat we vanaf groep 4 opstellen en volgen, worden behaald.

Op de Vonder wordt gedacht in kansen en mogelijkheden. Dit is voelbaar voor onze leerlingen en ouders. Ouders hebben zich in de laatste tevredenheidspelling positief uitgelaten over ons onderwijs, de samenwerking/communicatie en over de wijze waarop hun kind 'gezien' wordt. De leerlingen zijn tevreden over de sfeer en ervaren de Vonder als veilig. Zij zien de juf of meester als hun vertrouwenspersoon. Er ligt voor de leerlingen een uitdaging als het gaat om hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Leerlingen kennen zichzelf vaak onvoldoende goed en zijn niet altijd in staat hun eigen gedrag goed te reguleren.

Gedurende de vorige schoolplanperiode zijn een aantal belangrijke ontwikkelingen in gang gezet. Allereerst is de Vonder sterk gegroeid (ruim 20 lln.). Er is met de komst van veel nieuwe leerkrachten flink ingezet op basiscommunicatie, op structuur en op voorspelbaarheid om de hoge kwaliteit te blijven waarborgen.

Er is gewerkt aan digitalisering en diverse methodieken zijn aangescherpt of vervangen. Er is bovendien een eerste belangrijke start gemaakt met het thema 'talentontwikkeling', het team is geschoold tot 'kindertalentenfluisteraarschool'. Groeidenken, een positieve mind-set en gedrag verklaren vanuit talent is waar we als school mee zijn gestart.

Externe analyse

Externe ontwikkelingen zorgen voor een veranderende schoolorganisatie. De belangrijkste externe factoren die een rol spelen bij het komen tot onze nieuwe 'stip op de horizon' staan hieronder beschreven.

De leerlingen op de Vonder komen uit zeer uiteenlopende thuissituaties. Als gevolg van de vluchtelingenproblematiek ontvangen wij bovendien steeds meer kinderen van buitenlandse komaf. Dit vraagt om een intensief leerprogramma op het gebied van taal, spelling en lezen. De maatschappelijke problematiek die Nederland kent (geldzorgen, zorg in de opvoeding) is op De Vonder voelbaar. Er zijn nauwelijks nog leerlingen op de Vonder waar geen hulpverlenende externe instantie bij betrokken is. Dit vraagt veel extra tijd van leerkrachten, het zorgteam en de directie. De

werkdruk is mede daardoor de afgelopen jaren flink toegenomen. Wij maken ons zorgen over die werkdruk in combinatie met de aantrekkelijkheid van ons beroep. Het lerarentekort, de toenemende druk om kwaliteit te blijven leveren en het uitblijven van structurele oplossingen doen ons verlangen naar het vertrouwen dat het goed komt, want op dit moment nemen de zorgen over deze landelijke onderwijsthema's alleen maar toe. Om de kwaliteit van ons onderwijs te kunnen blijven waarborgen zijn wij afhankelijk van goed (of deskundig??) personeel en van voldoende personele middelen (om nieuwe leerkrachten en startende leerkrachten goed te kunnen blijven begeleiden).

In unit 1 zien wij meer leerlingen instromen vanuit Medisch Kinderdag Verblijven. Intensivering van het onderwijsaanbod aan jonge kleuters, met aandacht voor de leerlijnen van peuters, is daardoor van groot belang geweest. Om thuis nabij onderwijs te blijven garanderen in de regio Coevorden – Balkbrug – Hardenberg is het aannamebeleid verbreed. De afgelopen jaren is de Vonder gegroeid van 63 leerlingen naar op dit moment 85. Er is sprake van concurrentie met twee andere SBO scholen in de regio. Dit geldt specifiek voor leerlingen die woonachtig zijn tussen de scholen in en dus geografisch gezien evengoed naar beide scholen zouden kunnen gaan.

De Vonder maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht. Enkele medewerkers van De Vonder bieden als ambulant begeleider (of collegiaal consulent ondersteuning in het werkveld en vervullen daarmee een belangrijke rol als het gaat om het delen van kennis en expertise. Daarnaast wordt er nauw samengewerkt met de cluster 2, 3 en 4 scholen in de regio en is de Vonder de afgelopen jaren meer op de kaart gezet door allerlei samenwerkingen op kleinere schaal, denk bijvoorbeeld aan de contacten met de medisch kinderdagverblijven. De tekorten in de (jeugd)hulpverlening zijn schrijnend en treffen onze populatie dagelijks. De Vonder maakt zich grote zorgen over dit tekort omdat leerlingen nu niet op tijd geholpen worden door wachtlijsten.

2.3 Ambitie: een stip op de horizon

Wij zien talent en helpen je groeien vanuit 'plezier in verschillen'.

Denken in kansen en mogelijkheden klinkt door in alles wat we doen en toch willen we dit nóg beter doen. We zijn nieuwsgierig naar onze leerlingen en willen ze vanuit een stevige basis wat extra's bieden: inzicht in jezelf, inzicht in je eigen talenten en inzicht in je eigen handelen/je eigen gedrag. De talenten van de kindertalentenfluisteraar lenen zich prachtig om de koppeling te maken naar de dagelijkse praktijk, want we blijven graag met twee benen op de grond. Over 3 jaar weten wij allemaal (leerlingen én leerkrachten) wat onze talenten zijn, kennen we

onze valkuilen, stimuleren we onszelf om het beste uit onszelf naar boven te halen en helpen we anderen bij het inzetten van hún talent.

Leerlingen en ouders ervaren over 3 jaar dat het op de Vonder vooral gaat over wat wél lukt en wél goed gaat. Het negatieve zelfbeeld van veel leerlingen (vaak ontstaan uit eerdere negatieve schoolervaringen) dringen we terug, leerlingen weten beter wie ze zijn en kunnen vanuit een positieve insteek verklaren waarom ze zich gedragen zoals ze doen. Een 'groepsdier' raakt immers uit balans als de harmonie verstoort raakt. Alles dat we doen ademt 'talent'. Of het nu een rapport is dat ouders onder ogen krijgen of een gesprek dat met een leerling gevoerd wordt. Als je op de Vonder binnenkomt zie je, voel je, hoor je, proef je, merk je dat er voornamelijk naar talenten gekeken wordt.

Wij onderscheiden ons daarmee van de andere SBO scholen in de regio.

2.4 Begrotingsperspectief

De reguliere begroting (bekostiging vanuit het allocatiemodel van Catent, aangevuld met middelen vanuit het SWV) biedt voldoende speelruimte om onze grootste ambitie (speerpunt 1) te verwezenlijken. Daar waar het bij het zien van talent vooral gaat om 'keuzes maken' t.a.v. onderwijstijd, onderwijsinhoud en leerkrachtgedrag, heeft dit geen effect op onze begroting.

Als de creatieve ontwikkeling (speerpunt 2) volledig gerealiseerd wordt, moet De Vonder rekening houden met extra uitgaven. Praktisch gezien omdat de middelen en materialen voor die realisatie niet/onvoldoende aanwezig zijn. Maar meer nog als gedacht wordt aan passende personele inzet, bijvoorbeeld aan een vakdocent muziek.

In bijzondere situaties (die niet bekostigd kunnen worden vanuit de begroting) kan en zal de Vonder een beroep doen op de Steunstichting voor materiële zaken. Voor personele inzet zal in de komende drie jaar creatief gedacht moeten worden in kansen en mogelijkheden om meer inzet te realiseren. Daarvoor kan op dit moment geen geld gereserveerd worden.

Het lerarentekort blijft een onzekere factor. Het inwerken en begeleiden van nieuwe leerkrachten vraagt veel inzet boven op de formatieve inzet. Dit gaat in veel gevallen ten kosten van IB of directietijd omdat er geen bijzonder budget voor gereserveerd is. Dit kan ook niet omdat dit ten koste zou gaan van de huidige bezetting.

Na- en bijscholing voor de totale schoolplanontwikkeling past binnen het professionaliseringsbudget dat jaarlijks gereserveerd wordt

3. Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie wij hebben als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten we in lijn met deze ambitie willen realiseren in de komende drie jaar. De verdere concrete invulling (met bijbehorend tijdspad) is weergegeven in de jaarplannen die voortvloeien uit dit schoolplan.

Speerpunt 1: Wij <u>zien</u> talent!	
<p>Op de Vonder wordt altijd gedacht in mogelijkheden en kansen, maar dit bouwen we nóg verder uit. Wij <u>zien</u> talenten van onze leerlingen, leggen die talenten in kindertaal vast (passend bij de talenten van de kindertalentenfluisteraar) en passen ons handelen aan.</p> <p>Onze doelgroep vraagt bovendien om een praktijk- gerichte benadering, zij leren vooral door te doen.</p>	Pijlers: over drie jaar...
	Heeft elke leerling een talentgesprek gehad met zijn mentor. Starten álle nieuwe leerlingen (ook observatie en crisis) met een talentgesprek.
	Zijn de drie voorliggende talenten van de leerlingen vastgelegd in het digitaal dossier van het kind.
	Heeft 'Talent' een vaste plek in het OPP van de leerling.
	Zijn de talenten van de leerlingen zichtbaar in de stamgroep.
	Weten wij welk leerkrachtgedrag past bij 'talent-gericht werken' (aanvulling op bestaande kijkwijzer)
	Is onze dagelijkse interactie met leerlingen gericht op het aanspreken van talent. Het gedrag van leerlingen verklaren wij voornamelijk door er talenten aan te verbinden.
	Wordt een vierde deel van ons lestijd praktisch ingevuld met behulp van materialen en/of het gebruik van overige faciliteiten. Praktijk vindt niet alleen plaats op de middag, maar vooral ook tijdens de kernvakken in de ochtend.
	Maakt bewegend leren onderdeel uit van elke les.

Speerpunt 2: Creëer en speel met je eigen talent!	
<p>De Vonder spreekt het creatieve talent van leerlingen meer aan. De stevige basis blijft, maar als aanvulling daarop geven wij onze</p>	Pijlers: over drie jaar...
	<p>Kennen de leerkrachten de leerlijn kunstzinnige oriëntatie.</p> <p>Begeleiden de leerkrachten de leerlingen bij het ontdekken en verder ontwikkelen van hun creatieve talenten.</p>

doelgroep de kans om zich expressief/creatief meer en anders te uiten.	Hebben leerkrachten voldoende mogelijkheden gekregen om workshops te volgen waarmee zij hun eigen creativiteit verder konden ontwikkelen.
	Staan de vakgebieden muziek, dans en drama gecombineerd op het rooster. Voor de invulling van de lessen wordt gebruik gemaakt van de talenten van de leerkrachten en van de leerlingen. We werken groepsdoorbrekend.
	Staan de vakgebieden handvaardigheid, techniek en technologie gecombineerd op het rooster. Voor de invulling van de lessen wordt gebruik gemaakt van de talenten van de leerkrachten en van de leerlingen. We werken groepsdoorbrekend.
	Hebben alle leerlingen kennis gemaakt met muziek door te zingen, te luisteren, muziek te maken, muziek vast te leggen en er op te bewegen.
	Hebben alle leerlingen kennis gemaakt met dans, vanuit de elementen tijd, kracht en ruimte.
	Hebben alle leerlingen creatief gebruik gemaakt van diverse materialen. Er zijn ze diverse creatieve technieken aangeleerd, waarbij er aandacht is geweest voor het veilig gebruiken van materialen en gereedschap.
	Is de jaarlijkse culturele agenda van De Vonder uitgebreider gevuld.

Speerpunt 3: Wij helpen je groeien!	
<p>Leerlingen op De Vonder worden uitgedaagd om op sociaal - emotioneel gebied te groeien.</p> <p>We brengen onze leerlingen goed in kaart en hanteren een schoolbrede aanpak als het gaat om sociaal- emotionele ontwikkeling. Er is een relatie met talentontwikkeling die actief benut wordt.</p> <p>De Vonder heeft expliciet aandacht voor zelfredzaamheid/ autonomie. Dit sluit aan bij het gevoel voor autonomie dat we in</p>	Pijlers: over drie jaar...
	Worden leerlingen twee keer per jaar in kaart gebracht met behulp van een nieuwe vragenlijst voor Sociaal emotionele ontwikkeling.
	Werkt de Vonder met een nieuw instrument/een nieuwe methodiek voor Sociaal emotionele ontwikkeling.
	Is het team van De Vonder geschoold in het aanleren van sociale vaardigheden passend bij de uiteenlopende hulpvragen van de leerlingen.
	Is het team in staat sociale interactie te bevorderen. Beurtverdeling heeft waar mogelijk plaats gemaakt voor interactie.
	Heeft er specifieke scholing plaatsgevonden op het gebied van 'agressie regulatie'.

de basis (vanuit onze visie) nastreven. Vasthouden waar het moet, maar loslaten waar het kan.	Is de kijkwijzer voor gewenst leerkrachtgedrag aangevuld met het aspect: aandacht voor autonomie en sociale interactie.
---	---

Bijlage 1 Onderwijskundig beleid

Voor een uitgebreide beschrijving van het onderwijskundig beleid van de Vonder verwijzen wij graag naar de volgende documenten:

Zorgplan 2019. Op de Vonder hebben wij een duidelijke visie op zorg. De hieruit voortvloeiende structuren, procedures en handelingen staan beschreven in het zorgdocument. Cyclisch werken vanuit het gedachtengoed van HGW en OGW staat centraal in het document met als doel leerlingen snel goed in kaart te brengen, systematisch te volgen en het lesaanbod optimaal aan te laten sluiten bij het niveau van de leerling met als doel: optimale ontwikkeling. Sinds het inspectiebezoek in 2016 zijn een aantal dingen verder doorontwikkeld, waaronder het werken met groepsplannen passend bij de doelgroep. Aandachtspunt op dit moment is de realisatie van de schooldoelen, omdat De Vonder merkt dat het niveau van de totale populatie leerlingen de afgelopen drie jaar is gedaald.. Leerrendementen op individueel niveau worden gehaald, maar op schoolniveau worden de schooldoelen niet altijd gehaald. Er moet dus kritisch gekeken worden naar die schooldoelen om er zeker van te zijn dat we realistische doelen stellen en dus ook realistische verwachtingen uitspreken naar de leerlingen. De intensieve focus op de basisvakken (in tijd en inhoud) kan voor een groot deel van de huidige populatie verlegd worden naar andere aandachtgebieden (talenten).

Kwaliteitskaarten voor: Basiscommunicatie, regelstructuur, responsiviteit, effectieve instructie en voorspelbaarheid. Deze kwaliteitskaarten vormen de stevige basis van De Vonder. Ze beschrijven alle basisafspraken over waarom en hoe we op onze eigen wijze (beschreven in de kaarten) met elkaar omgaan. Alle medewerkers op De Vonder houden zich aan deze afspraken, waardoor er voor leerlingen een cultuur heerst die ze optimaal helpt om tot leren te komen. Een sfeer die gekenmerkt wordt door rust, voorspelbaarheid en structuur. Een sfeer die uitgaat van leiding nemen en geven en die met name helpend is voor het reguleren van gedrag. Nadelig effect is dat leerlingen leunen op de leerkracht, een afwachtende houding aannemen en te veel aan de hand genomen worden. Autonomie (kernwaarde in onze visie) is een aandachtspunt op De Vonder.

Schoolgids 2019-2020. Hierin heeft De Vonder goed verwoord hoe omgegaan wordt met onderwijstijd, beleid op passend onderwijs, actief burgerschap en sociale integratie, doorlopende leerlijnen, doublure-beleid, aannamebeleid, het aanbod (kerndoeldekkend),

Verslagen HJDO. Tijdens het Half Jaarlijks Didactisch Onderzoek (HJDO) – lees de afname van de halfjaarlijkse CITO's - staan wij op groepsniveau (instructieniveau-groep) stil bij de behaalde resultaten. Uit de analyse van juli 2019 blijkt dat er op alle vakgebieden voldoende groei (te verwachten leerrendement wordt ruimschoots gehaald) is behaald. De Vonder zal met ingang van 2020 meedoen aan een landelijke eindtoets voor schoolverlaters, tot op heden was dit nog niet verplicht.

Verlagen OPP besprekingen. Daar waar tijdens het HJDO gekeken wordt naar het functioneren van de groep als geheel, doen we dat met het voltallige zorgteam (ortho, logo, ib, leerkracht, directie) op individueel niveau tijdens de jaarlijkse OPP (ontwikkelingsperspectief) besprekingen. De zorgvuldigheid van deze besprekingen (kijken vanuit een brede insteek) kenmerkt de zorgvuldigheid waarmee De Vonder met zijn leerlingen omgaat. Uitgaan van kansen en mogelijkheden (passend bij dit schoolplan) wordt heel erg zichtbaar in deze verslagen.

SCOL observatie instrument. Voor het vastleggen van de sociaal-emotionele ontwikkeling maakt de Vonder gebruik van dit instrument. Daar waar het in het verleden voldeed, merkt De Vonder dat de SCOL de huidige doelgroep onvoldoende specifiek mee in kaart wordt gebracht en dat leerlingen onvoldoende goed gevolgd kunnen worden.

Veiligheidsbeleid 2018. In het veiligheidsbeleid staan alle aspecten van veiligheid (van BHV tot de regels m.b.t. koken met leerlingen) beschreven. In het beleid (dat jaarlijks geëvalueerd wordt) wordt bovendien aangegeven hoe de Vonder omgaat met pestgedrag en de Meldcode.

Schoolondersteuningsprofiel 2019. In het SOP wordt aangegeven welke ondersteuning de Vonder kan bieden aan leerlingen. Het schetst een realistisch beeld van de huidige populatie. In het SOP wordt duidelijk dat de Vonder de afgelopen jaren haar toelating heeft verbreed, voorheen ontvingen wij voornamelijk leerlingen met enkelvoudige problematiek. Op dit moment stromen er ook veel leerlingen in waarbij sprake is van meervoudige problematiek.

Zorgteam en Externe Samenwerkingspartners. In het onderwijskundig beleid beschrijft de Vonder expliciet de werking van haar eigen zorgteam. Het zorgteam bestaat uit: directie, IB, orthopedagoog, logopedist, ambulante begeleider vanuit cluster 2,3 en 4, schoolmaatschappelijk werk en incidenteel de jeugdarts. Dit zorgteam is op afroep beschikbaar voor hulpvragen maar komt preventief maandelijks bij elkaar om leerling casussen te bespreken. De lijnen zijn kort waardoor hulp in veel gevallen snel en adequaat geboden kan worden. De Vonder werkt bovendien samen met veel externe hulpverlenende partijen, waarbij de tekorten bij deze partners groot zijn en er vaak sprake is van wachtlijsten.

Bijlage 2 Personeelsbeleid

Een team van hoog opgeleide professionals staat op de Vonder dagelijks klaar om de leerlingen op de Vonder zo goed mogelijk te bedienen.

Er wordt structureel gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit, dit betekent dat het team ook structureel doorontwikkelt. Jaarlijks vinden er ontwikkel- en beoordelingsgesprekken plaats die passen bij de cyclus zoals Catent die heeft vastgesteld.

De Vonder kent een aantal startende leerkrachten, waar passende begeleiding aan gegeven wordt. Bovendien heeft de Vonder te maken met enkele herintreders, zij krijgen naast het aanbod van Catent ook intensieve begeleiding op de werkvloer. Er wordt bovendien structureel beeldcoaching ingezet bij alle leerkrachten en onderwijsassistenten, met als doel: het blijven meten van onze eigen kwaliteit en het leren van elkaar.

De Vonder houdt zich als het gaat om zijn personeelsbeleid aan het beleid dat Catent daarvoor heeft opgesteld waarbij opgemerkt dient te worden dat het team zelf ook heel nadrukkelijk de verantwoordelijkheid voelt om in ontwikkeling te blijven. Het zelfsturend vermogen is groot, wat de professionele cultuur ten goede komt.

Graag verwijzen wij naar de volgende beleidsdocumenten:

- IPB beleid Catent
- Beleid startende leraren Catent
- Gedragscode Catent
- Beloningsbeleid Catent
- Professioneel Statuut Catent

Catent biedt haar medewerkers ruimschoots de mogelijkheid om gebruik te maken van haar professionaliseringsaanbod in de vorm van de Catent Academies.

Bovendien ontwikkelt Catent beleid t.a.v. zij-instromers en herintreders om tegemoet te komen aan de tekorten op de arbeidsmarkt.

Bijlage 3 Kwaliteitsbeleid

De Vonder maakt gebruik van diverse instrumenten en documenten die er samen voor zorgen dat de ontwikkeling van leerlingen niet onderbroken wordt. Leerlingen komen vaak gedurende hun schoolloopbaan binnen (dat is eigenlijk een onderbreking), dus is het van groot belang dat er een goede overdracht plaatsvindt, waarna leerlingen hun leerroute op de Vonder goed kunnen vervolgen.

Op schoolniveau werkt de Vonder met de volgende instrumenten/documenten die allemaal een bijdrage leveren aan het ononderbroken ontwikkelingsproces van de leerlingen.

Kwaliteitsinstrument WMK. Om de kwaliteit te kunnen meten, evalueren, verbeteren, uitvoeren en te borgen is er gekozen voor het kwaliteitsinstrument 'Werken met Kwaliteitskaarten' van Cees Bos (WMK). De schoolplanontwikkeling sluit aan bij de kwaliteitskaarten. Onderwijzend personeel vult de QuickScan (twee) jaarlijks in. Daarnaast wordt ook aan ouders en aan de leerlingen van de bovenbouw (groep 6 t/m 8) gevraagd een vragenlijst in te vullen. De uitkomst van deze kwaliteitsmeting wordt gedeeld met alle betrokkenen middels de schoolnieuwsbrief 'Het Vondernieuws' en met de teamleden tijdens een vergadering.

Zorgplan2019. Op de Vonder hebben wij een duidelijke visie op zorg en een daaraan gekoppelde zorgstructuur, met afgesproken procedures. Er is visie op kwaliteit, er is vastgelegd welke doelen nagestreefd worden, hoe we onze lessen vormgeven en welke toetsen e.d. we afnemen om de ontwikkeling van onze leerlingen te volgen. De cyclus van HGW/OGW wordt jaarlijks twee keer doorlopen waarbij de ontwikkeling van de leerlingen (DLE-groei en leerrendement) in combinatie met het persoonlijke OPP (ontwikkelingsperspectief) als uitgangspunt voor het volgen van de ontwikkeling wordt gezien. Op schoolniveau kijken we bovendien naar de resultaten op groepsniveau die we afzetten tegen de schooldoelen.

Zorgplan taakverdeling. Hierin staat beschreven wie welke verantwoordelijkheid draagt op de Vonder, waarbij de rol van de intern begeleider de afgelopen jaren (door toenemende zorg) veel op leerling-niveau ingezet wordt, daar waar we de wens hebben om de IB veel meer op schoolniveau (beleid, groepsniveau, inhoud en didactiek) in te zetten.

Vakspecialisten lezen, taal/spelling, rekenen en gedrag. Diverse personeelsleden hebben zich gespecialiseerd in een specifiek vakgebied en dragen daarmee actief bij aan onderwijskwaliteit op de Vonder. Zij houden zich naast hun groepsgebonden taken bezig met beleid op schoolniveau en denken mee over nieuwe ontwikkelingen. Het denken in kansen en mogelijkheden betekent dat er regelmatig nieuwe dingen uitgeprobeerd worden, dat we met elkaar alert zijn op nieuwe ontwikkelingen en graag aansluiten bij de laatste evidenced based inzichten.

Parnassys. Op de Vonder werken wij met het leerlingvolgsysteem Parnassys. Parnassys is de plek waarin wij alle actuele gegevens van een leerling, groep en de school bewaren.

Op leerlingniveau worden naast leerlinggegevens ook cijfermatige gegevens als toetsresultaten van methodetoetsen, van CITO, IQ-testen ingevuld en verder ook niet-cijfermatige gegevens: notities van gesprekken, observaties en plannen.

Op groepsniveau voeren we notities (HJDO) en groepsplannen in.

Schoolgids 2019-2020. Hierin heeft De Vonder verwoord hoe omgegaan wordt met onderwijstijd, beleid op passend onderwijs, doorlopende leerlijnen, doublure-beleid, aannamebeleid, het aanbod (kerndoeldekkend).

Sociaal-emotionele vorming staat als verbeterpunt op de planning. Het instrument SCOL voldoet niet meer om onze populatie te bedienen. Dit geldt ook voor de methode BOMJEA (Beter Omgaan met Jezelf en de Ander).

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: SBO De Vonder

Adres: Veenstraat 2

Postcode/plaats: 7776 BE Slagharen

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van SBO de Vonder in te stemmen met het van 2020 tot/met 2022 geldende schoolplan van de school.

Namens de MR,

plaats, datum: Slagharen, 12-02-2020

Naam en handtekening:

A.L. Hazen:



Secretaris