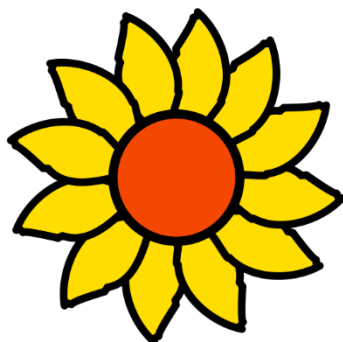


Schoolplan

2019-2023



zonnebloemschool

Christelijk Speciaal Onderwijs

**Instemming met en vaststelling van het schoolplan:**

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

Handtekening: -----

Naam voorzitter:

Plaats en datum: -----

Bijgesteld juni 2020:

Handtekening: -----

Naam voorzitter: -----

Plaats en datum: -----

Bijgesteld juni 2021:

Handtekening: -----

Naam voorzitter: -----

Plaats en datum: -----

Bijgesteld 2022:

Handtekening: -----

Naam voorzitter: -----

Plaats en datum: -----



Verklaring

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het schoolplan 2019-2023 vastgesteld.

Namens het Bevoegd gezag,

Handtekening: -----

Naam directeur-bestuurder: dhr. Aart Reussing

Plaats en datum: -----

Bijgesteld juni 2020:

Handtekening: -----

Naam directeur-bestuurder: dhr. Aart Reussing

Plaats en datum: -----

Bijgesteld juni 2021:

Handtekening: -----

Naam directeur-bestuurder: -----

Plaats en datum: -----

Bijgesteld 2022:

Handtekening: -----

Naam directeur-bestuurder: -----

Plaats en datum: -----



1 Inleiding

- 1.1 Voorwoord
- 1.2 Doelen en functie
- 1.3 Procedures
- 1.4 Verwijzing naar documenten

2 Schoolbeschrijving

- 2.1 Schoolgegevens
- 2.2 Bestuur filosofie en bestuurlijke doelen
- 2.3 Kenmerken van het personeel
- 2.4 Kenmerken van de leerlingen
- 2.5 Sterkte-zwakteanalyse
- 2.6 Risico's
- 2.7 Landelijke ontwikkelingen
- 2.9 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

3 Grote ontwikkeldoelen

4 Onderwijskundig beleid

- 4.1 Onze kernwaarden (missie)
- 4.2 Onze visie
- 4.3 Levensbeschouwelijke identiteit
- 4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling
- 4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie
- 4.6 Leerstofaanbod
- 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten
- 4.8 Taallesonderwijs
- 4.9 Rekenen en wiskunde
- 4.10 Wereldoriëntatie
- 4.11 Kunstzinnige vorming
- 4.12 Bewegingsonderwijs
- 4.13 Les- en leertijd
- 4.14 Pedagogisch handelen
- 4.15 Didactisch handelen
- 4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen
- 4.17 Klassenmanagement
- 4.18 Zorg en begeleiding
- 4.19 Afstemming
- 4.20 Extra ondersteuning
- 4.21 Talentontwikkeling
- 4.22 Passend onderwijs
- 4.23 Opbrengstgericht werken



4.24 Resultaten

4.25 Toetsing en afsluiting

4.26 Vervolgsucces

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

5.3 Organisatorische doelen

5.4 De schoolleiding

5.5 Beroepshouding

5.6 Professionele cultuur

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

5.8 Werving en selectie

5.9 Introductie en begeleiding

5.10 Taakbeleid

5.11 Collegiale consultatie

5.12 Klassenbezoek

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

5.14 Het bekwaamheidsdossier

5.15 Intervisie

5.16 Functioneringsgesprekken

5.17 Professionalisering

5.18 Teambuilding

5.19 Verzuimbeleid

5.20 Mobiliteitsbeleid

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

6.2 Groeperingsvormen

6.3 Het schoolklimaat

6.4 Veiligheid

6.5 Arbobeleid

6.6 Interne communicatie

6.7 Samenwerking

6.8 Contacten met ouders

6.9 Overgang SO-VSO

6.10 Privacy beleid

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

7.2 Externe geldstromen

7.3 Interne geldstromen

7.4 Sponsoring

7.5 Begrotingen



8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

8.2 Kwaliteitscultuur

8.3 Verantwoording en dialoog

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.6 Wet- en regelgeving

8.7 Inspectiebezoeken

8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie

8.8 Vragenlijst leerlingen

9 Strategisch beleid

10 Meerjarenplanning 2019-2023

- 11** a. Ambitieplan 2018 – 2019 Ambitieplan (met tussenevaluatie)
b. Ambitieplan 2019 – 2020 (met tussenevaluatie)



1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de Zonnebloemschool voor de periode 2019-2023. Dit schoolplan is afgestemd met en tot stand gekomen na overleg met de teamleden tijdens studiedagen en teamoverleggen. In het schoolplan beschrijven we de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. We beschrijven onze sterke en minder sterke kanten en schetsen een beeld van wat wij de komende jaren willen bereiken. Vanuit het schoolplan wordt ieder jaar een ambitieplan gemaakt, waarin de doelen die wij onszelf stellen verder geconcretiseerd zullen worden.

Instemming MR d.d.:

Vastgesteld door Bestuur d.d.:

Waar ouders staat, worden ouders en verzorgers bedoeld.

1.2 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan is een beleidsdocument voor een periode van vier jaar, 2019–2023. Hierin zijn de strategische visie en de beleidskeuzen op **hoofdpijnen** vastgelegd.

Het doel van dit schoolplan:

Het schoolplan is een beleidsdocument dat we gebruiken om de kwaliteit van het onderwijs op onze school **op hoofdpijnen** te beschrijven en omvat in elk geval:

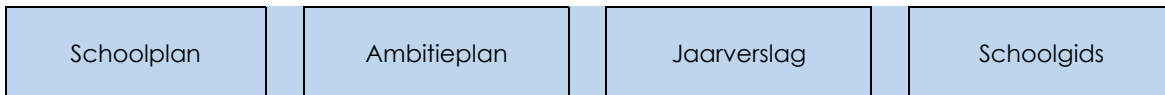
- het onderwijskundig beleid
- het personeelsbeleid
- het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs.

Deze beschrijving is het beginpunt van onderwijsverbeteringen die de school gaat doorvoeren (zie ook hoofdstuk 6).

Het plan geeft (voor zover mogelijk) duidelijkheid over de planning en sturing voor de komende jaren.

Het geeft de mogelijkheid om gestelde doelen in de ontwikkeling te evalueren.

Schematisch weergegeven hebben we de volgende documenten:



- Schoolplan:

Het schoolplan wordt geconcretiseerd in Ambitieplannen en jaarbegrotingen, incl. een meerjarenoverzicht beleidsvoornemens (art 12 WPO)

- Ambitieplan:

In het Ambitieplan leest u mogelijkheden van verdieping per beleidsitem voor het komend schooljaar (art 12 WPO)

In een Ambitieplan wordt kort beschreven welke (verbeter)doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar. Er wordt beschreven welke activiteiten worden ondernomen om de doelstellingen te realiseren. Er wordt hierbij aangegeven wie betrokken zijn bij de uitvoering, wanneer de activiteiten plaatsvinden en wat daarvoor nodig is. Jaarlijks zullen de veranderings- en verbeteringsonderwerpen van het betreffende schooljaar worden geëvalueerd door directie en team en in een aantal gevallen ook met bestuur, MR en ouders.

- Jaarverslag:

- Bestuur verslag (verslag investering, financiering, personeelsbezetting en beschrijving van de belangrijkste
- Risico's en onzekerheden, art 171 WPO)
- Jaarrekening (exploitatierkening)
- Continuïteit paragraaf
- Eventueel overige gegevens

Schoolgids:

Een jaarlijkse uitgave met informatie voor ouders en leerlingen over de werkwijze van de school (art 13 WPO)

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en na instemming van de MR ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur. Het schoolplan is tot stand gekomen na overleg met de teamleden tijdens studiedagen en teamoverleggen. Samen is er een sterkte-zwakte analyse gemaakt, de teamleden hebben meegedacht over de ambities die we hebben en hebben een bijdrage geleverd aan het bepalen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Nu het schoolplan klaar is, zal het in de verschillende teams overleggen besproken worden.

Aan het eind van ieder schooljaar zullen we i.o.m. het team en MR het ambitieplan voor het komend jaar opstellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Daarnaast dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen naar documenten

Het meerjarige beleid dat in het schoolplan is geformuleerd, is gebaseerd op de volgende beleidsdocumenten:

- a. Het actuele managementstatuut. (Handboek Governance SO-VSO "De Zonnebloemschool")
- b. Het Integraal personeelsbeleidsplan (beleid, instroom, personeelsontwikkeling, personeelszorg, uitstroom, bekwaamheidsdossier, functiemix)
- c. Het jaarverslag van het bestuur
- d. Het traject Kwaliteitsbeleid
- e. Het sociaal veiligheidsplan
- f. Het arbo-beleidsplan
- g. Het vervangingsplan
- h. Beleidsplan Zorg 2019
- i. De klachtenregeling: reglement vertrouwenspersoon
- j. Statuut en reglementen medezeggenschap
- k. Mogelijke andere plannen
- l. Schoolgids
- m. Klassenmappen / groepsplannen
- n. Protocollen
- o. Ontwikkelingsprofielen/ Uitstroombestemmingen (UB)
- p. Doelenboeken

De documenten zijn op school aanwezig en voor betrokkenen te raadplegen.

De algemene (bestuur)visie op onderwijs krijgt verder school specifiek gestalte in de hoofdstukken 5 ev.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting en school	
Naam stichting:	Stichting Chr. SO en VSO NOP e.o.
Naam school:	Zonnebloemschool
Directeur - Bestuurder	Aart Reussing
Adres + nummer:	Europalaan 148
Postcode + plaats:	8303 GM Emmeloord
Telefoonnummer:	0527-612545
E-mail adres:	directie@zonnebloemschool.nl
Website adres:	www.zonnebloemschool.nl



2.2 Bestuur filosofie en bestuurlijke doelen

2.2.1 Code Goed bestuur

De Good Governance code (branche code) geldt voor alle scholen die zijn aangesloten bij de branchevereniging, in het geval van alle scholen PO en SO VSO is dit de PO - Raad.

Artikel 5 van deze code gaat over de functiescheiding tussen bestuur en intern toezicht.

“Het bevoegd gezag draagt zorg voor een scheiding tussen de functies van bestuur en intern Toezicht”.

Zij geven daarbij **drie mogelijkheden** om deze scheiding te realiseren:

1. De **organieke** scheiding tussen intern toezicht en bestuur in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Een toezichthoudend orgaan (Raad van Toezicht) en een bestuurlijk orgaan (College van Bestuur of bestuurder). Hierbij komt de functie van “schoolbestuur” bij de statutair bestuurder te liggen. In Engelse termen ook wel de zgn. “**Two-tier board**” genoemd.
2. Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in **een orgaan van het bevoegd gezag**, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belast en anderen met de uitoefening van intern toezicht. In Engelse termen ook wel de “**One-tier board**” genoemd. Daarbij komt de functie van bestuur te liggen bij de uitvoerende leden/lid van het bestuur (het schoolbestuur) en de functie van intern toezicht te liggen bij de toezienende leden van het bestuur (de intern toezichthouders).
3. De **functionele scheiding** tussen toezicht en bestuur. Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door één of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van het bevoegd gezag/bestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van de feitelijke uitoefening van de functie van het bestuur en zich richt op intern toezicht.

Waarvoor heeft het Bestuur van de Zonnebloemschool gekozen?

Het bevoegd gezag heeft na overleg met de directeur besloten, alles overwegende om te kiezen voor de functionele scheiding tussen bestuur en toezicht.

Hierbij wordt het bestuur **intern toezichthouder** en de directeur **directeur-bestuurder**.

De kerntaak van de intern toezichthouder is het integraal toezicht houden op het functioneren van de bestuurder en de gang van zaken op de onderwijsinstelling. Het toezicht is integraal, dus omvat alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. De toezichthouder houdt niet alleen toezicht op de feitelijke gang van zaken, zoals deze zich heeft voorgedaan, maar ook op de strategie en het beleid voor de toekomst. De toezichthouder heeft hiervoor een aantal goedkeurende bevoegdheden.

2.3 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur-bestuurder en adjunct-directeur. De directie vormt samen met drie locatie leiders (1 van hen is tevens ook Intern Begeleider) het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- Directeur bestuurder
- Adjunct- directeur
- 3 locatieleiders
- 3 intern begeleiders
- 31 groepsleerkrachten
- 33 klassenassistenten
- Leraar ondersteuners
- Vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 coördinator arbeidstoeleiding
- Praktijkondersteuner/ stagebegeleider
- 2 GZ- psychologen
- 1 psychologisch assistent/ secretaresse
- Directiesecretaresse
- 2 logopedisten
- Conciërge
- Schoonmaakster



Van de 105 medewerkers zijn er 79 vrouw en 26 man.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken tussen 1-3-2019 en 1 juni 2020).

	Vrouw	Man	Totaal
20-25 jaar	3	4	7
25-35 jaar	15	4	19
35-45 jaar	29	8	37
45-55 jaar	17	5	22
55-65 jaar	14	3	17
65+ jaar	1	2	3
Totaal	79	26	105

Daarnaast zijn er op school 4 zorgondersteuners werkzaam, die gedetacheerd zijn vanuit Triade en zijn er 3 gedragsondersteuners werkzaam vanuit 's Heeren Loo.

De GGL is 40,33 in oktober 2019 (was in oktober 2018 39,48) GGL = Gemiddelde Gewogen Leeftijd

2.4 Kenmerken van de leerlingen

De Zonnebloemschool is een school voor Speciaal Onderwijs aan Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK) en Ernstig Meervoudig Beperkte (EMB) leerlingen met een verstandelijke beperking. De aard en oorzaak van de beperking verschillen per leerling. De leerlingen worden op verzoek van ouders tot de school toegelaten, nadat het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven.

De Zonnebloemschool richt zich met name op leerlingen met een IQ tot 70. Enkele leerlingen hebben een hoger IQ, waarbij sprake is van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedragsproblematiek. Daarnaast zijn er leerlingen met complexe stoornissen.

Op school kennen we onder andere:

- Ernstig Meervoudig Beperkte Leerlingen (IQ < 35 en/of complexe problematiek)
- Leerlingen met een ontwikkelingsachterstand
- Leerlingen die moeilijk verstaanbaar gedrag hebben
- Leerlingen die bekend zijn met een syndroom (bv. syndroom van Down, fragiele X-syndroom, Prader Willi)
- Leerlingen met een aandachtstekortstoornis
- Leerlingen met een stoornis binnen het autistisch spectrum

De Zonnebloemschool is een streekschool. Veel leerlingen komen uit Noordoostpolder en Urk, maar er zijn ook leerlingen uit onder andere de regio's Dronten, Lelystad, Noord – West Overijssel en Lemsterland.

De school vervult hiermee een regionale functie.

De Zonnebloemschool heeft vier locaties; De locatie de Bloementuin wordt bezocht door SO leerlingen

De locatie Plantage is een locatie voor VSO (12 – 16 jaar) én Zorg onderwijs leerlingen voor 16-20 jaar.

De locatie Esveld is een Leer werk centrum voor leerlingen van 16-20 jaar. De vierde locatie is "Boven de Jumbo".

We werken tevens aan een nieuwe 5^e locatie aan de Kettingstraat. Deze laatste 2 locaties zijn ingericht voor specifiek speciaal onderwijs en leerwerktrajecten (maatwerk) i.c.m. de nabijheid van bedrijven.

Op 1 oktober 2018 werd de Zonnebloemschool bezocht door 226 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar. Hiervan hebben 148 leerlingen een TLV Laag 26 leerlingen een TLV Midden en 52 leerlingen een TLV Hoog.



2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het schoolplan wordt een sterkte-zwakte analyse opgenomen. Deze is ontstaan door gesprekken van de werkgroepen en punten die uit teamvergaderingen zijn gekomen.

Sterke kanten

Zonnebloemschool:

- "Leren moet je doen!" als basis voor ons aanbod
- Onderwijs op maat
- Goed pedagogisch klimaat
- Veel geïnvesteerd in personeel, daardoor kleine klassen
- Diverse locaties, met diverse mogelijkheden
- Samenwerking met zorg en psychiatrie
- Goed aanbod voor onze leerlingen met een TLV midden en hoog
- Gedrevenheid, passie en betrouwbaarheid van medewerkers
- Goede samenwerking en collegialiteit
- Professionaliteit medewerkers; veel deskundigheid in de school
- Veel mogelijkheden voor professionalisering
- Kleinschaligheid
- Korte lijnen binnen de organisatie
- Mogelijkheden om mee te denken en mee te beslissen en "out of the box " starten
- Gezonde financiële positie
- Goede faciliteiten, gebouwen en leermiddelen
- Externe fysiotherapiepraktijk in de school
- Samenwerking met externe partijen, zoals SWV, Gemeente en leerplicht.

Te ontwikkelen kanten Zonnebloemschool:

- Onvoldoende bekendheid kwaliteiten van de leerlingen
- Resultaatgerichtheid
- Opbrengsten in kaart brengen
- Borging van nieuwe ontwikkelingen
- Bedrijfsgerichtheid
- In sommige situaties onvoldoende kennis van mogelijkheden hulpverlening
- Werkdruk
- Moeite met het aangeven van eigen grenzen
- Gebrek aan vakdocenten
- Veiligheid medewerkers
- Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag van leerlingen
- Vervanging bij ziekte
- Optimale ICT inzet
- Ontbreken van een moderne tint van de gebouwen
- Niet genoeg inzichtelijk welke methoden en materialen er zijn
- Samenwerking met andere scholen

KANSEN Zonnebloemschool:

- Onderscheidende profilering
- Zonnebloemschool aantrekkelijk maken en houden
- Opbrengstgericht werken
- Leerlingen voorbereiden op uitstroombestemming
- Doorgaande lijn SO/VSO m.b.t. vaardigheden arbeidstoeleiding
- Goede organisatie van methodes en materialen die aanwezig zijn binnen de school
- Incidenteel en individueel aanpassen van lestijden aan behoeften van leerlingen
- In kaart brengen en inzetten kwaliteiten medewerkers
- Goed inwerken van nieuwe personeelsleden
- Collegiale consultatie en intervisie

BEDREIGINGEN Zonnebloemschool:

- Starten van SO / VSO om ons heen
- Niet in kunnen vullen van (leraren)vacatures
- Externaliserend gedrag van bepaalde leerlingen
- Grote inzet en betrokkenheid personeelsleden
- Grenzen verleggen door personeelsleden
- Werkdruk
- Verkrijgen TLV hoog bekostiging
- Schot tussen onderwijs en zorg
- Salaris versus werkzaamheden OOP
- Achterstallig onderhoud



- Bottom-up werken (professionele werkgroepen)
- Mogelijkheden van fondsenwerving en sponsoring uitbreiden
- Passende Oudercontacten
- Ouders en buurt betrekken bij de school
- Communicatie met ouders d.m.v. Zonnebloemschool app
- Samenwerking met Triade en 's Heeren Loo
- VSO meer naar buiten treden met diverse services
- Met meer contacten met bedrijven
- Uitbreiding expertise (S)VSO
- Samenwerking PABO
- Samenwerking andere scholen en ODC's
- Goede samenhang op gebied van sociale en fysieke veiligheid
- Door AVG communicatie lastiger
- Structurele financiering

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nieuwe doelgroepen vragen om een ander onderwijsaanbod 	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: Er zijn werkgroepen bezig om dit te onderzoeken. (werkgroep hechting en werkgroep IQ hoog – SEO laag)			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bijhouden van het tempo van ICT vernieuwing 	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: personeel scholen, volgen van ontwikkeling en ruim investeren. In de Cloud.			



Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oncomfortabel voelen, beperkte inzet van personeelsleden door externaliserend gedrag van leerlingen 	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: Scholing agressie en conflicthantering personeelsleden en scholing m.b.t. het geven van nazorg voor de MT leden. Daarnaast het maken van beleid m.b.t. omgaan met agressie, goede protocollen en afspraken			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lerarentekort en mannen tekort 	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Een aantal klasse assistenten krijgen de kans om PABO te doen. Bij gelijke kwaliteiten mannen aan nemen.			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Werkdruk 	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Inzetten werkdruggelden en in voorkomende situaties knelpunt oplossen			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden OOP 	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: meenemen in opiniepeilingen en vakbondsonderzoeken + waar mogelijk extra gelden van de stichting + doorstroom PABO stimuleren			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grote betrokkenheid bij medewerkers waardoor zij over grenzen kunnen gaan 	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: oog voor team houden en indien nodig snel erop inspringen			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ De AVG brengt veranderingen en beperkingen rond de communicatie met zich mee 	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Maken van beleid en afspraken, i.s.m. AVG en collega stichting			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verkrijgen TLV hoge bekostiging 	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Contact met SWV over leerlingen voor wie een TLV hoog wordt aangevraagd, terwijl zij niet aan de criteria voldoen, zodat er een arrangement ter hoogte van de TLV hoog kan worden afgegeven.			



➤ Achterstallig onderhoud aan het gebouw	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Investeren in het gebouw vernieuwen huisvestingsplan+ investeringsplan			
➤ Onderwijsgebouwen uitbreiden met capaciteit voor bedrijfsgericht werken, verkoop en kleinschalige groepen	Groot (4)	Groot (4)	Hoog
Maatregel: onderwijsuitbreiding in het centrum van Emmeloord			
➤ Verkrijgen extra zorggeld voor leerlingen met extra zorg vragen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: samenwerken met zorginstellingen, aanvragen PGB binnen stichting Esveld regelen en vaste vergoedingen aan de gemeente vragen.			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
➤ Onvoldoende zicht op opbrengsten op schoolniveau	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: TRIPS-project uitbreiden en beter zicht krijgen op opbrengsten via o.a. studiedagen en voorlichting			
➤ Nog duidelijkere cyclus kwaliteitsbeleid via WMK-EC waarbij ook de genomen vervolg stappen duidelijk geëvalueerd en geanalyseerd worden	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: Afspraken maken over meerdere jaren aangaande verbeteringsplannen			
➤ Nog duidelijker cyclus onderwijskwaliteit beleid.	Midden (3)	Midden (3)	Midden
Maatregel: Nieuw zorgplan vaststellen en implementeren.			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Ten aanzien van het (V)SO -onderwijs en onderwijs aan EMB-leerlingen zien we de volgende landelijke ontwikkelingen:

1. Aandacht voor een andere financiering van de zorg binnen het onderwijs
2. Ontwikkeling van het Landelijk Doelgroepenmodel
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Monitoring Sociale Veiligheid bij EMB-leerlingen
5. Het in kaart brengen van de opbrengsten van EMB-leerlingen
6. Ouders als partners van de school
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. We zien een groei van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs.
9. De doelgroep verbreedt behoorlijk vooral richting hechtingsproblematieken



10. Grenzen tussen "cluster 3 en cluster 4" vervagen.

2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunten	Prioriteit
Contacten onderhouden tussen bestuur, SWV en gemeente. Dit i.v.m. het verkrijgen van vaste gelden vanuit jeugdzorg (algemene voorziening SO en VSO)	Hoog
Beleid maken m.b.t. het omgaan met agressie van leerlingen en het scholen van personeelsleden m.b.t. het voorkomen van en omgaan met deze agressie. Bundelen in sociaal veiligheidsplan.	hoog
Overleg met de samenwerkingsverbanden intensiveren m.b.t. de aanvraag TLV Hoog of een arrangement ter hoogte van de TLV Hoog	Gemiddeld
Volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van de financiering van zorg op school	Hoog
Betere analyses maken van de schoolopbrengsten en bijpassende interventies bepalen	Hoog



3 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we in overleg met de teamleden onderstaande grote ontwikkeldoelen (Streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de schooljaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	Op onze school beschikken we over een schoolplein dat voorziet in de behoefte van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.
2.	De leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoeften, dat rust uitstraalt en prettig werkt voor de begeleiders.
3.	De school hanteert een voor iedereen duidelijk non-agressiebeleid, wat zorgt voor vermindering van externaliserend gedrag bij leerlingen en waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen.
4.	Op onze school zijn ouders betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor door de school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school. Ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en de ontwikkeling van het kind.
5.	Onze school onderhoudt goede banden met opleidingsscholen (MBO en HBO). Hierdoor hebben we een goed netwerk voor het werven van nieuwe medewerkers.
6.	De medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en benutten deze optimaal.
7.	De schoolgebouwen zijn passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Iedereen heeft talent" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
8.	De intern begeleiders kunnen goed aflezen wat de leeropbrengsten zijn op leerling niveau, op groepsniveau en op schoolniveau en daarbij passende interventies voorstellen. De leraren beheersen dit op leerling niveau en op groepsniveau. Leraren kunnen goed analyseren.
9.	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, mogelijkheden tot samenwerking en fusies worden altijd open benaderd.
10.	Onze school onderhoudt goede contacten met zorgpartners. Ook om een optimale koppeling te maken tussen school en thuis.
11.	Onze school heeft een goede manier gevonden om zorggelden te verkrijgen voor de leerlingen met een TLV hoog.
12.	Onze school heeft een Commissie van Begeleiding, die in het belang van een goede leerlingenzorg, beslissingen neemt en vinger aan de pols houdt m.b.t. de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.
13.	School, stage en bedrijfsleven hebben optimale contacten voor leerlingen richting maatschappij.
14.	Samenwerking met en binnen samenwerkingsverbanden is optimaal, geen thuiszittende leerlingen.



4. Onderwijskundig beleid

De Zonnebloemschool is een christelijke school voor Speciaal Onderwijs. We leren de kinderen om op een respectvolle wijze met zichzelf, elkaar en de wereld om te gaan.

De christelijke levensbeschouwing is de basis van waaruit het onderwijs bij ons op school vorm krijgt. We stellen tot doel, de leerlingen vertrouwd te maken met de christelijke levensvisie en het daaraan gekoppelde gedrag.

4.1 Onze Kernwaarden (missie)

De kernwaarden van de Zonnebloemschool geven een beeld van waar we als school voor staan. Zeggen kwaliteiten vooral hoe je dingen doet, en waar je goed in bent, waarden verklaren waarom je de dingen doet. We werken aan de toekomst van onze leerlingen. Op de Zonnebloemschool vinden wij het belangrijk om samen met ouders te werken aan de ontwikkeling van de leerlingen. Samen maken wij het verschil en kunnen wij ontwikkelen en groeien.

We willen open en eerlijk met elkaar communiceren en vinden het belangrijk dat we elkaar feedback leren geven. Dat zorgt voor persoonlijke groei, weerbaarheid en vertrouwen in elkaar en op jezelf. De onderstaande kernwaarden zijn leidend voor onze organisatie.

4.1.1 Veiligheid

De Zonnebloemschool wil een plek zijn waar leerlingen en medewerkers zich veilig en geborgen voelen en waar je mag zijn wie je bent. Leerlingen en volwassenen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een veilige sfeer in school. In de omgang met elkaar komt een uitnodigende houding, kind vriendelijkheid en gelijkwaardigheid tot uiting. Veiligheid is ook weten waar je aan toe bent; daarom zijn we duidelijk over regels en procedures.

4.1.2 Verbinding

Verbinden is samen zijn. Mensen zien en werkelijk contact maken.

Een goede verbinding tussen alle betrokkenen is een belangrijke waarde voor de Zonnebloemschool.

We staan midden in de samenleving en staan open voor elkaars specifieke behoeftes.

We zoeken naar verbinding tussen de leerling en de wereld waarin hij leeft, tussen de woonomgeving en de verschillende culturen. Ook afstemming van lesstof is hierin van belang, zodat onze leerlingen optimaal tot groei en ontwikkeling kunnen komen.

4.1.3 Vertrouwen

Een basisvoorwaarde voor een goede samenwerking is vertrouwen.

Door vertrouwen uit te spreken in de eigen kracht van iedere leerling, groeit het zelfvertrouwen.

Zo leren we hen omgaan met vrijheden en verantwoordelijkheden en begeleiden we hen in het maken van eigen keuzes.

Ook als team hebben we vertrouwen in elkaar.

4.1.4 Groei

Samen leren is samengroeien. Gericht op de toekomst wordt er gewerkt aan vaardigheden die nodig zijn voor wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Onze school is een plaats waar leerlingen én medewerkers zich voortdurend mogen ontwikkelen. We leggen de lat hoog door een stimulerende en uitdagende omgeving te bieden en de leerlingen op een goede manier te begeleiden. Als zij zelf betrokken zijn bij deze ontwikkeling, zorgt dit voor meer leerplezier en betere leerprestaties.

4.2 Onze Visie

De Zonnebloemschool biedt leerlingen een veilige, stimulerende omgeving, waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.
De leerlingen zien de wereld vanuit hun eigen mogelijkheden met vertrouwen tegemoet.



Op de Zonnebloemschool worden leerlingen begeleid in het opgroeien en gestimuleerd in hun ontwikkeling. Elke leerling is uniek en heeft een eigenheid die voortkomt uit aard, aanleg en opvoeding. Wij respecteren elke leerling en bieden de leerling mogelijkheden zich op eigen wijze en op eigen tempo te ontwikkelen. Veiligheid en vertrouwen zijn onze basisbegrippen.

4.2.2 Visie op het Pedagogisch klimaat:

Centraal staan de leerling als individu en respect hebben voor leerlingen.

De Zonnebloemschool wil een stimulerende omgeving zijn, waarin leerlingen zich zowel lichamelijk, sociaal-emotioneel, creatief, taalvaardig en verstandelijk kunnen ontwikkelen. We bieden een klimaat waar leerlingen zich bewust worden van maatschappelijk gangbare normen en waarden. Om goed te kunnen functioneren in de samenleving, moeten leerlingen zich de regels, normen en waarden van die samenleving eigen maken. Opgroeïende kinderen moeten nog leren wat goed en kwaad is en wat de normen en waarden van hun samenleving zijn. Onze medewerkers hebben een belangrijke taak, als het gaat om het hebben van een voorbeeldfunctie in het uitdragen van regels, normen en waarden en omgangsvormen. Wij zijn ons bewust van onze voorbeeldfunctie in handelen, spreken en gedrag. De driehoek leerling- leerkracht-ouder vinden we heel belangrijk. Hierin creëren we optimale afstemming over de opvoeding van de kinderen.

4.2.3 Visie op de ontwikkeling van kinderen

Kinderen worden geboren met een natuurlijke drang zich te ontwikkelen. Elk kind ontwikkelt zich op eigen wijze, in zijn eigen tempo en naar eigen behoeften. Onze medewerkers stimuleren de algehele ontwikkeling van de leerlingen, zodat ze goed worden voorbereid op hun eigen plek in de hedendaagse maatschappij. Wij motiveren en stimuleren de leerlingen, zodat deze zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren, zelfredzaam worden en hun eigen identiteit kunnen ontwikkelen. Hierbij wordt respectvol omgegaan met de eigenheid van de leerlingen; ieder persoon is uniek in aanleg en aard en ontwikkelt zich in zijn/haar eigen tempo en op eigen wijze. Om zich optimaal te ontwikkelen tot een zelfstandig persoon, is het nodig dat een leerling met vertrouwen de wereld tegemoet kan treden, zich veilig voelt om op onderzoek uit te gaan en de kans krijgt dingen uit te proberen.

Stimulans en ondersteuning zijn hierbij basisvoorwaarden.

Hierbij vinden wij de volgende uitgangspunten belangrijk:

1. Wij zien elke leerling als een uniek persoon en behandelen deze met respect waar hij/zij recht op heeft.
2. Wij benaderen de leerlingen op een positieve manier, waardoor ze eigenwaarde op kunnen bouwen.
3. Wij stimuleren en ondersteunen de leerlingen in hun ontwikkeling, in de breedste zin van het woord.
4. Leerlingen krijgen de ruimte om dingen uit te proberen, fouten te maken en nieuwe oplossingen te zoeken.
5. Leerlingen krijgen de ruimte om zich zowel als individueel mens, als iemand in een groep te ontwikkelen.

4.2.4 Visie op medewerkers

Het succes van onze schoolorganisatie wordt gedragen door de professionele en liefdevolle inzet van onze Zonnebloem-medewerkers. Het is immers hun betrokkenheid en motivatie die bepalend zijn voor de kwaliteit van het onderwijs. Onze medewerkers voelen zich verbonden met de leerlingen en hun ouders. Onze medewerkers hebben een opleiding die voldoet aan de eisen die gesteld worden binnen ons onderwijs, een verklaring omtrent gedrag (VOG) en, indien van toepassing, goede referenties van een vorige werkgever. Maar vooral blijven zij dagelijks geïnspireerd door de leerlingen. Wij waarderen onze medewerkers met passende arbeidsvoorwaarden, een prettig team van collega's, leidinggevendend die aandacht hebben voor de medewerkers en mogelijkheden tot bijscholing en loopbaanontwikkeling. Zo maken we samen een schoolklimaat waarin de leerlingen zich prettig en veilig voelen.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een school voor christelijk onderwijs. De christelijke levensbeschouwing is de basis van waaruit het onderwijs bij ons op school vorm krijgt. Wij stellen ten doel de leerlingen vertrouwd te maken met de christelijke levensvisie en het daaraan gekoppelde gedrag.

Hierbij vinden wij aandacht voor de zwakkere een belangrijk gegeven.

Kwaliteitsaspecten Levensbeschouwelijke identiteit	
1	We besteden elke dag aandacht aan Godsdienst vormen onderwijs (gebed en verhaal).
2	De waarden en normen die meegegeven zijn van uit de bijbel hanteren wij in de school. "Heb Uw naaste lief als U zelf"



3	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omgaan met jezelf, de ander en de omgeving staat hierbij centraal.
4	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit, om onze leerlingen voor te bereiden op hun plek in de maatschappij. We willen dat zij zich ontwikkelen tot een zo zelfstandig mogelijk individu en dat zij kunnen omgaan met de mensen en de wereld dicht om hen heen. De kernwaarden van de school zijn hierbij het uitgangspunt. De vier kernwaarden zijn: veiligheid, verbinding, vertrouwen en groei. Hieruit voortkomend werken we aan zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid/zelfstandigheid, waardering/loyaliteit. Er worden verschillende methoden gebruikt.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB-er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsaspecten Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	
1.	Ons VSO beschikt over een programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: "Mijn SOVA" Voor het SO gaan we waarschijnlijk Kwink gebruiken.
2.	"Girls Talk" en "Make a Move" wordt gegeven. (in aparte groepen voor jongens en meisjes)
3.	Onze school organiseert minimaal 2 x per jaar een ouderavond en diverse andere thematische inloop-activiteiten (bijv. rond een thema of rond doorstroming).
4.	Onze school onderhoudt goede contacten met de Jeugdagent, sociale wijkteams.
5.	Samen met 's Heeren Loo zet de school een programma uit voor ouders en kinderen (Samen Stevig Staàn).
6.	Rots & Water, psycho / fysieke training, sociale vaardigheden.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale Cohesie vindt onze school het belangrijk om de leerlingen op een goede manier voor te bereiden op de maatschappij. Het is van belang dat leerlingen zich gehoord en gezien voelen. Ze krijgen een stem en ze leren samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen.

Er wordt een groot beroep gedaan op eigenaarschap; leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap. Ook staan ze open voor de verschillen tussen mensen.

Een goede samenwerking tussen leerlingen, klassen, school, leraren, team, ouders en omgeving is hierbij van belang.

Het lesaanbod sluit aan op de individuele mogelijkheden van onze leerlingen.

Kwaliteitsaspecten Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	
1.	Onze school leert leerlingen om op een democratische manier beslissingen met elkaar te nemen, zoals ook wij dat met elkaar doen als team.
2.	We gebruiken de methode Trefwoord en thema's van internet/ actualiteiten. Op het VSO hebben we een abonnement op SamSam.
3.	Onze school leert leerlingen om verantwoordelijkheid voor elkaar te nemen en voor de gemeenschap.
4.	Onze school daagt leerlingen uit om open te staan voor verschillen tussen mensen.
5.	Onze school doet mee aan projecten waarbij de samenwerking met de omgeving wordt gezocht.
6.	Binnen de school is er een leerlingenraad.



4.6 Leerstofaanbod

De leerlijnen waarmee de Zonnebloemschool werkt, zijn gestoeld op de kerndoelen voor het SO (www.SLO.nl). Deze zijn vervolgens door de Zonnebloemschool verwerkt in het zogenaamde "Doelenboek", waarin alle doelen per domein en niveau zijn beschreven.

In het Beleidsplan Zorg 2019 is uitvoerig beschreven hoe de leerlijnen, de niveaus, de uitstroombestemmingen en ondersteuningsbehoeften zich met elkaar verhouden en wat dit betekent voor het vorm geven van het onderwijs. Dit is zeer belangrijk voor het raamwerk van het opbrengstgericht kunnen werken op onze school. Onze school streeft ernaar de leerlingen zich te laten ontwikkelen tot een zo zelfstandig mogelijk individu. Om dit te bereiken leggen wij de nadruk op de leerlijnen sociaal-emotionele ontwikkeling, Leren leren en Werknemersvaardigheden. Deze 3 gebieden vormen de basis om te komen tot een passende uitstroom naar dagbesteding of (beschut) werk.

In zowel het SO als het VSO zijn er de OPP-domeinen waarop we de ontwikkeling van de leerling uitgebreid volgen. We volgen of de leerling zich voor deze gebieden volgens verwachting ontwikkelt, achterblijft of juist voor loopt. Dit wordt bepaald aan de hand van de streefplanning. In de streefplanning zijn de te behalen doelen per uitstroombestemming evenwichtig verdeeld over de leerjaren. Naast deze hoofdgebieden worden ook de overige leerlijnen uitgewerkt met een vastgesteld aanbod. Het vastgestelde aanbod zorgt ervoor dat inzichtelijk wordt welke doelen van de overige leerlijnen worden aangeboden aan de leerling. Er wordt gebruikt gemaakt van de Plancius leerlijnen, OVM, de ZML-leerlijnen en de SBO leerlijnen van het CED.

Kwaliteitsaspecten Leerstofaanbod	
1.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale, praktische en creatieve ontwikkeling.
2.	Ons aanbod past bij de kenmerken en de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
3.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op dagbesteding of arbeid (al dan niet beschut).
4.	Ons aanbod is grotendeels individueel en groepsgewijs waar mogelijk.

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school volgt in haar aanbod de leerlijnen en de leergebieden van het CED. We maken hierbij gebruik van de Plancius leerlijnen, OVM en de ZML/SBO-leerlijnen. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen vakspecifieke en vakoverstijgende leerlijnen. Om de doelen uit de CED-leerlijnen te kunnen bereiken wordt gebruik gemaakt van een aantal methodes en materialen, welke hieronder worden genoemd.

Vak	Methode/materiaal
Communicatie en taal	<p>Mondelinge taal: Dagopeningen en kringgesprekken Groepslogopedie (materiaal wordt aangeleverd door de logopedist) Individuele logopedie</p> <p>Lezen: Lezen moet je doen. LWJK Station Zuid Lijn 3 Deviant Woordbouw Nieuw. Lees & Schrijf</p> <p>Schrijven: Schrijven moet je doen Schrijven doe je zo Vormendoos</p>



Oriëntatie op natuur en techniek	Huisje, boompje, beestje Wijzer Buitendienst In het VSO worden de lessen aangeboden in verschillende vakgebieden namelijk groen, dieren, houtbewerking, metaal en fietstechniek. De doelen van het Doelenboek worden daarbij praktisch ingezet. Daarnaast worden er een aantal branche gerichte opleidingen gegeven
Rekenonderwijs	Met sprongen vooruit Rekenboog voor ZML Maatwerk (remediërend) Nieuwsrekenen Rekendag Bareka Fit en Vaardig
Sociaal emotionele ontwikkeling	Mijn SOVA, Kwink, Babbelspel, gezelschapsspelletjes Emotiongame Sociale media lessen Rots & Water Spel: Diverse Lessenserise door de gymleraar Gezelschapsspellen
Digitalisering en ICT	Klassencomputers iPads Klassentelefoons Ambrasoft Squla Gynzy Smartborden
Arbeidsvaardigheden	Arbeidstoeleiding "mijn WEVA" Zedemo Arbeidsbakken Modulair werken – stages - praktijkverkenning
Wetenschap en techniek	Diverse bouw- en ontwikkelingsmaterialen Voldoende uitgerust technieklokaal
Bewegingsonderwijs	SO: 1x keer in de week zwemles (o.l.v. zwempersoneel) en daarnaast nog 2x gymles door vakdocent VSO: 1x per week bewegingsonderwijs door vakdocent, daarnaast ook nog 1x per week sportmorgen met daarin o.a. zwemmen, atletiek, spel e.d.
Oriëntatie op mens en maatschappij	In het VSO worden verschillende vakgebieden aangeboden zoals woontraining, koken, techniek, groen en repro/administratie, etc. De doelen vanuit de CED leerlijnen worden daarbij praktisch ingezet. Er wordt gebruik gemaakt van materialen van o.a. Edudesk werkportfolio.

4.8 Taalleesonderwijs

Communicatie is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. D.m.v. taal kunnen leerlingen zich uiten en het vergroten van de communicatieve vaardigheden is daarom essentieel voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Ook zijn de mondelinge en schriftelijke taal van belang voor de zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Wij bieden taalleesonderwijs op een gestructureerde manier aan, passend bij het uitstroomprofiel en de mogelijkheden van de leerling.

De Mondelinge Taal in de school wordt ondersteund middels de principes van Totale Communicatie (Nederlands met gebaren, picto's, foto's, verwijzers etc.)

Het leesonderwijs wordt vormgegeven door al vroeg te starten met het kennismaken met de klank-tekenkoppeling en het werken van links naar rechts. Dit doen we bij de jongste groepen door middel van



pictolezen. Op deze manier maken leerlingen ook kennis met het spreken van zinnen. Na het pictolezen wordt gestart met het aanvankelijk lezen voor de leerlingen die dit aankunnen en die interesse in letters en boeken tonen. Voor een deel van onze doelgroep (leerlingen met uitstroombestemming 1) is dit niet of pas op latere leeftijd haalbaar. Om de zelfredzaamheid van deze leerlingen te stimuleren, bieden we het woordbeeldlezen aan. Leerlingen leren hierbij een heel woord herkennen. Naarmate de leerlingen ouder worden, gebeurt dit steeds meer met woorden die zij vaak in hun omgeving zullen tegenkomen.

In het VSO ligt de nadruk op het voortgezet technisch lezen en het begrijpend lezen. Daarnaast krijgt het praktische lezen in het VSO veel aandacht. Hiermee wordt de link gelegd tussen wat er in de groep wordt geleerd en hoe dit te gebruiken is in diverse andere situaties.

Naar interesse wordt er Engelse taal aangeboden. Dit wordt voornamelijk praktisch vormgegeven. Ook wordt de methode "Take it easy" gebruikt.

Kwaliteitsaspecten Taalleesonderwijs	
1.	Onze school biedt groepslogopedie voor een deel van de groepen.
2.	Onze school biedt individuele logopedie aan in overeenstemming met het OPP/LP.
3.	Onze school voorziet in veel leermiddelen om het taalleesonderwijs vorm te geven.
4.	Onze school biedt leesonderwijs dat passend is bij het toekomstperspectief van de leerlingen.

4.9 Rekenen en wiskunde

Voor het rekenen binnen onze school hebben we een passend aanbod gecreëerd om aan te sluiten bij wat de leerlingen in de toekomst nodig hebben. Hierbij wordt uitgegaan van de doelen van de CED-leerlijnen voor rekenen, welke gekoppeld zijn aan de materialen en lessen van "Met Sprongen Vooruit" en "De Rekenboog". We maken gebruik van "Met Sprongen Vooruit" en "De Rekenboog" om de leerlingen meer inzicht te geven in het rekenen. Naarmate de leerlingen ouder worden, nemen de onderdelen Tijd&Geld en Meten&Wegen een steeds belangrijkere plaats in het lesaanbod. Deze onderdelen zijn belangrijk voor het vergroten van de zelfredzaamheid van de leerlingen. Voor de leerlingen in het VSO wordt bekeken welke vaardigheden zij nodig hebben bij hun toekomstige werkplek. Met bedrijven in de regio is afgestemd wat er minimaal aan vaardigheden nodig is om bij het bedrijf aan de slag te kunnen gaan. Nog te behalen vaardigheden worden als doel opgenomen in het transitieplan van de leerling.

Kwaliteitsaspecten Rekenen en Wiskunde	
1.	Op onze school maken we gebruik van "De Rekenboog" en "Met Sprongen Vooruit" om het inzicht van de leerlingen te vergroten.
2.	In het VSO is het rekenonderwijs met name gericht op de vaardigheden die de zelfredzaamheid en de uitstroommogelijkheden van de leerling vergroten, zoals "tijd & geld" en "meten & wegen".

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie zorgt ervoor dat de leerlingen meer kennis krijgen en ervaringen opdoen over de wereld op hen heen. Voor veel van onze leerlingen beperken we ons tot de directe omgeving, voor leerlingen waarvoor dit haalbaar is maken we deze omgeving groter. Passend bij het motto van de school "Leren moet je doen!" vinden we het heel belangrijk om de leerlingen ervaringen op te laten doen buiten de school en om de wereld buiten de school de school in te brengen. Dit betekent dat de leerlingen geregeld de school uitgaan voor verschillende activiteiten en excursies en ook dat we mensen de school inhalen voor bv gastlessen en workshops of om mee te kijken/deel te nemen aan de lessen of activiteiten. Voor wereldoriëntatie volgende we de volgende leerlijnen van het CED: Oriëntatie op Ruimte en Oriëntatie op Natuur & Techniek voor het SO en de leerlijnen voor de modulaire vakken voor het VSO. De doelen vanuit deze leerlijnen worden opgenomen in het vastgesteld aanbod.



Kwaliteitsaspecten Wereldoriëntatie	
1.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor verbinding met het taallesonderwijs en rekenen en wiskunde.
2.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
3.	We maken gebruik van leskisten, gastlessen en excursies van o.a. NME, de bibliotheek, HALT ed.

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het van belang dat onze leerlingen kennis maken met een groot aantal verschillende materialen en activiteiten, passend binnen de kunstzinnige vorming. Op deze manier ontdekken zij wat zij mooi of leuk vinden en ervaren zij waar hun talenten liggen. Leerlingen leren hierbij ook dat het creatief bezig zijn een prettige invulling van vrije tijd kan zijn.

In het SO worden de lessen kunstzinnige vorming veelal binnen de eigen groep gegeven. In het VSO vinden ook veel activiteiten groepsoverstijgend plaats. Leerlingen krijgen veel mogelijkheden om juist die activiteiten te kiezen die zij leuk vinden of waarin zij zich willen ontwikkelen. Zo hebben de leerlingen van het VSO binnen het modulaire werken heel wat richtingen tegen. Naarmate de leerlingen ouder worden, leren zij ook dat zij andere mensen een plezier kunnen doen met hun creativiteit en maken zij producten niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Binnen de school zijn verschillende diensten opgezet, waarbij de leerlingen producten maken ten dienste van anderen, zoals een traktatieservice en het maken van kaarten en taarten.

Kwaliteitsaspecten Kunstzinnig vorming	
1.	Onze school beschikt over een cultuur coördinator, die nauwe contacten onderhoudt met het CULTUUR bedrijf (muziek school en cultuurcentrum).
2.	Leerlingen in het VSO worden in de gelegenheid gesteld schilderlessen te volgen. Daarnaast is er ook een talentengroepje "schilderen".
3.	Leerlingen in het SO en het VSO kunnen (in kleine groepjes) muzieklessen volgen op school.
4.	Binnen het VSO zijn verschillende (modulaire) vakken opgezet, waarbij de leerlingen producten maken ten dienste van anderen, zoals taartenbakken, kaarten maken, kunstverkoop.

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel waarde aan de lessen lichamelijke opvoeding. We zien op onze school veel leerlingen met bijzonderheden in de motorische ontwikkeling. Zij moeten extra gestimuleerd en uitgedaagd worden om tot bewegen te komen en soms daarin hun angsten te overwinnen. Uiteraard willen we dat leerlingen plezier beleven in bewegen en dat zij mogelijk ook in hun vrije tijd een sport zullen oppakken. Om de bewegingsmogelijkheden voor de leerlingen te optimaliseren willen we graag het schoolplein opnieuw inrichten. We streven ernaar dat dit een plein is dat voorziet in de behoeften van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikken en/of zich te ontspannen. Het inrichten van een nieuw, groen schoolplein is opgenomen in de begroting. Ook zijn er subsidieaanvragen gedaan.

Kwaliteitsaspecten Bewegingsonderwijs	
1.	We beschikken over een speellokaal, een gymlokaal en fitness ruimte voor de leerlingen.
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke Opvoeding.
3.	Er komt regelmatig een ergotherapeut langs.
4.	Binnen de school zijn fysiotherapeuten van een externe praktijk werkzaam voor leerlingen die motorisch extra gestimuleerd moeten worden.
5.	Voor alle SO-leerlingen en een aantal VSO-leerlingen is er wekelijks zwemles.



6.	Voor de VSO-leerlingen organiseren wij elke week sportmodules, zodat leerlingen in aanraking komen met verschillende sporten.
7.	Er is veel samenwerking met de lokale sportverenigingen om extern sporten te promoten.

4.13 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we voor zowel het SO als het VSO de volgende schooltijden:

Maandag	8.30 uur tot 15.00 uur
Dinsdag	8.30 uur tot 15.00 uur
Woensdag	8.30 uur tot 12.15 uur
Donderdag	8.30 uur tot 15.00 uur
Vrijdag	8.30 uur tot 15.00 uur (jongste groep vrijdagmiddag vrij)

De pauzes worden door de school heen verschillend ingevuld. Om verlies van lestijd te voorkomen gaat de schooldeur op 8.15 uur open, zodat alle leerlingen de gelegenheid hebben hun jas op te hangen en hun tas uit te pakken, zodat de lessen om 08.30 uur kunnen starten.

Volgens de Wet op de Expertise Centra is het minimum aantal onderwijsuren dat wordt voorgeschreven aan het SO gemiddeld 940 uur per schooljaar. Voor het VSO geldt een minimum aantal onderwijsuren van 1000. Elk jaar worden de schooltijden volgens de regels vastgesteld en gepubliceerd.

Door de aanwezigheid van een klassenassistente in iedere groep is het mogelijk om de materialen voor de leerlingen klaar te hebben staan, gedifferentieerd op niveau.

Er wordt gewerkt vanuit de groepsplannen met niveau groepen, gebaseerd op (individuele) doelen van de leerlingen die in het werkrooster staan opgenomen. In de klassenmap is een weekplanning te vinden.

Kwaliteitsaspecten les- en leertijd	
1.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
2.	De leraren beschikken over een week- en dag rooster.
3.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
4.	De klassenassistent wordt ingezet om de tijd zo efficiënt mogelijk te benutten.
5.	De leraren bieden voldoende afwisseling tussen in- en ontspanning, waardoor het leerrendement optimaal is.

4.14 Pedagogisch handelen

Een goed pedagogisch klimaat is essentieel voor onze leerlingen. Wij doen er dan ook alles aan om ervoor te zorgen dat de leerlingen zich veilig voelen op school en dat de school een plek is waar zij graag zijn. Veiligheid creëren we door het bieden van duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur. Dit is onder andere terug te zien in het gebruik van dagritmeborden en het hanteren van duidelijke afspraken en regels. In de lessen wordt gericht aandacht besteed aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze kernwaarden zijn hierbij heel belangrijk. We vinden het belangrijk dat medewerkers leerlingen op een positieve manier benaderen, zodat het zelfvertrouwen van de leerling wordt vergroot. Daarnaast is van belang dat personeelsleden affiniteit met en kennis hebben van onze doelgroep, zodat zij in staat zijn om te anticiperen op het gedrag van leerlingen en moeilijk verstaanbaar gedrag kunnen vertalen naar een hulpvraag vanuit de leerling. De organisatie biedt personeelsleden veel mogelijkheden tot nascholing m.b.t. onderwerpen die een nauwe relatie hebben met het pedagogisch klimaat en gedrag. Te denken valt aan de training m.b.t. het voorkomen en omgaan met agressie, "Geef me de vijf", sensorische integratie etc. In de afgelopen jaren is de doelgroep veranderd; er zijn meer leerlingen op school gekomen met een TLV hoog en een groot aantal leerlingen stroomt uit naar dagbesteding. Bij de keuze voor nascholing wordt rekening gehouden met deze veranderende doelgroep. Er wordt een nieuw sociaal veiligheidsplan opgesteld i.s.m. D-TAC. Hierin moet duidelijk staan hoe wij omgaan met agressie en veiligheid. Er wordt veel gewerkt aan preventie. (mede middels signaleringsplannen)



Kwaliteitsaspecten pedagogisch handelen	
1.	De leraren bieden de leerlingen structuur, voorspelbaarheid en duidelijkheid.
2.	De leraren zorgen voor veiligheid.
3.	Personeel werkt vanuit connectie naar correctie.
4.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
5.	De leraren benaderen de leerlingen positief.
6.	De organisatie biedt personeelsleden veel mogelijkheden tot nascholing m.b.t. pedagogisch handelen en gedrag.
7.	Voor alle leerlingen wordt naast het OPP ook een signaleringsplan gemaakt.

4.15 Didactisch handelen

Op onze school zijn voor alle leerlingen de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart gebracht. o.a. door de schoolpsycholoog. Deze onderwijs- en ondersteuningsbehoeften zijn terug te vinden in het ontwikkelingsperspectief van de leerling. De onderwijsbehoefte in het OPP+ UB wordt gesteld door de IB-ers. (dit zijn leden van het CVB) Op basis daarvan zorgen de leraren voor een passend aanbod voor de leerlingen. Dit kan zijn in een groep(je) of individueel. De leertijd en de hoeveelheid opdrachten worden afgestemd op de (cognitieve) mogelijkheden en de spanningsboog van de leerling. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Activerende Directe Instructie Model (ADIM). Van belang is dat de uitleg en verwerking leiden tot begrip van de leerstof. Daarnaast is het belangrijk dat de leerling wordt geholpen de link te leggen van hetgeen in de klas wordt geleerd naar de praktijk waarin dit toegepast kan worden. M.b.v. klassenbezoeken worden de kwaliteiten van personeelsleden m.b.t. o.a. het ADIM in kaart gebracht en besproken, met als doel de vaardigheden van personeelsleden te vergroten. Hierbij wordt TRIPS ingezet. Doordat in onze groepen naast een leraar ook een klassenassistent werkzaam is, zijn er voldoende mogelijkheden om aan te sluiten bij de behoeften van de leerling, zowel voor de instructie als voor de verwerking.

Voor de OPP-doelen worden voor elke leerling individuele doelen gesteld. Daarnaast wordt voor de andere gebieden een vastgesteld aanbod gecreëerd. We streven ernaar dat dit aanbod voor de start van schooljaar 2019/2020 gereed is.

Kwaliteitsaspecten Didactisch handelen	
1.	De leraren zorgen voor de lesstof op basis van de uitstroombestemming van de leerling.
2.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
3.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid.
4.	De leraren sluiten aan bij de belevingswereld van de leerling.
5.	De leraren maken een koppeling tussen de lesstof en de praktijk
6.	De leraren werken volgens het ADIM.
7.	De leraren werken met visuele of auditieve ondersteuning in verschillende vormen.

4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

De missie van de school is om de leerlingen voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij. We werken vanuit het principe 'voor doen, samen doen, zelf doen' en spreken daarbij positieve verwachtingen uit naar de leerling. Van jongs af aan stimuleren we leerlingen om zoveel mogelijk zelf te doen en leren we hen om zelf keuzes te maken. In het VSO wordt hiervoor gebruik gemaakt van het Eigen Initiatief Model. Gezien de grote verschillen tussen onze leerlingen op het gebied van de praktische vaardigheden, worden de leerprocessen op maat begeleid: zelfstandig waar mogelijk en met hulp of



toezicht waar nodig.

Kwaliteitsaspecten actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2.	Voor hele specifieke leerlingen wordt de TEACCH-methode ingezet.
3.	De leerlingen hebben praktische taken in de klas, waar ze zelf verantwoordelijk voor zijn.
4.	Voor VSO leerlingen zijn er interne stages, praktijkleerplekken en externe stages.
5.	Er wordt begeleiding op maat geboden: waar mogelijk zelfstandig, waar nodig met hulp.

4.17 Klassenmanagement

Het is van belang dat leraren hun klassenmanagement goed op orde hebben; zij moeten hun instructie en leeractiviteiten goed kunnen sturen, plannen, regelen en organiseren. Structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid zijn essentieel. Er wordt gebruik gemaakt van hulpmiddelen als dagritmeborden of timetimers om ervoor te zorgen dat voor de leerlingen duidelijk is wat er wanneer te gebeuren staat. Door parttime of fulltime aanwezigheid van een klassenassistent in iedere groep, is het dikwijls mogelijk om te werken in 3 groepen: een groep bij de leraar, een groep bij de klassenassistent en een groep zelfstandig. Dit is beschreven in het werkplan van de groep. De lokalen zijn ingericht op het werken in groepen en er zijn voldoende materialen om leerlingen zelfstandig te laten werken. Naast de organisatie en voldoende geschikt materiaal is voor onze leerlingen ook een prikkel afgestemde omgeving nodig om tot leren te kunnen komen. Ook een goede balans tussen inspannende en ontspannende activiteiten is essentieel.

We streven ernaar dat de leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoeften, dat rust uitstraalt en dat prettig werkt voor de begeleiders. Om die reden is de aanschaf van nieuw meubilair opgenomen in de begroting.

Ook streven we ernaar het schoolgebouw dusdanig in te richten dat werken volgens het motto van de school ("Leren moet je doen!") nog beter mogelijk wordt. Te denken valt aan de inrichting van diverse praktijkruimtes. De komende jaren zullen diverse ruimtes (opnieuw) worden ingericht.

Kwaliteitsaspecten Klassenmanagement	
1.	1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2.	2. De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.
3.	3. De leraren zetten de klassenassistenten op een efficiënte manier in.
4.	4. De leraren zorgen voor een prikkel-afgestemde omgeving.
5.	5. De leraren bieden een heldere structuur in de activiteiten en omgeving.

4.18 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen en ontplooiën binnen de eigen mogelijkheden. Omdat we te maken hebben met (soms grote) verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat het mogelijk is om gehoor te geven aan individuele onderwijsbehoeften. De leraren zorgen ervoor dat ze de leerlingen goed kennen en zij volgen de ontwikkeling nauwkeurig met behulp van de CED-leerlijnen en EduMaps. Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van de behaalde doelen op de hoofdgebieden met de streefplanning (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het aanbod (of incidenteel de uitstroombestemming) bij en waar nodig investeren we minder tijd in een vakgebied ten gunste van een ander vakgebied. De zorg en begeleiding van de leerlingen staat beschreven in het document Beleidsplan Zorg.



Kwaliteitsaspecten Zorg en begeleiding	
1.	De leraren kennen de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen.
2.	Ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.
3.	De school voert de zorg planmatig uit.
4.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.
5.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
6.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
7.	De Commissie van Begeleiding ondersteunt de leraar en IB-er bij de zorg rond de leerling.

4.19 Afstemming

Op onze school wordt voor iedere leerling een Ontwikkelingsperspectief (OPP) gemaakt. Het OPP is het belangrijkste document en is het uitgangspunt voor het geboden onderwijs aan de leerling. Het OPP wordt één keer per jaar met de ouders geëvalueerd, aan het eind van het schooljaar.

Gedurende het jaar wordt het OPP 2x door de IB-er en de leraar doorgesproken.

In EDU MAPS worden voor de leerling doelen gesteld. Voor de reguliere ZML-groepen hebben we gekozen voor de volgende hoofdgebieden: Mondelinge Taal, Schriftelijke Taal, Rekenen, Sociaal-Emotionele Ontwikkeling, Leren Leren (SO), Werknemersvaardigheden (VSO).

Voor de leerlingen in de onderwijszorggroepen richten we ons op: Mondelinge Taal/communicatie, Spelontwikkeling/taakontwikkeling, Sociaal-Emotionele Ontwikkeling, Zintuiglijke en Motorische Ontwikkeling, Zelfredzaamheid en waar mogelijk ook Rekenen en Schriftelijke Taal. De gestelde doelen worden verdeeld over het schooljaar en opgenomen in het groepsplan dat voor elk domein wordt gemaakt. We hanteren hierbij de cyclus van Handelings Gericht Werken. Waar mogelijk worden in het groepsplan niveaugroepen gemaakt en waar nodig wordt een individueel werkplan opgesteld. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep, overeenkomstig de onderwijsbehoeften uit het OPP. Ze dragen er op deze manier zorg voor dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

De behaalde doelen worden aangevinkt in EduMaps. De ontwikkeling van de leerling en de groep wordt in de groepsbespreking met de IB-er besproken. Tijdens deze bespreking worden keuzes gemaakt voor doelen en/of vakgebieden die in de komende periode meer of minder aandacht behoeven. De ontwikkelingen, afwegingen en keuzes worden in ieder geval twee keer per schooljaar met de ouders besproken en afgestemd.

Kwaliteitsaspecten Afstemming	
1.	De instructie wordt op niveau aangeboden.
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking, waar nodig is er een individuele verwerking.
3.	De leraren zorgen voor differentiatie in tijd.
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op de behoeften van individuele leerlingen waar nodig.
5.	De leraren analyseren de resultaten.

4.20 Extra ondersteuning

Al onze leerlingen hebben een Ontwikkelingsperspectief dat het uitgangspunt is voor het onderwijs. In het OPP en LP is te lezen welke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften de leerling heeft. Onze vorm van onderwijs, met kleine klassen en aanwezigheid van klassenassistenten, maakt het mogelijk om aan te sluiten



bij wat een leerling nodig heeft. Binnen de school zijn ook leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben op het gebied van persoonlijke verzorging en (individuele) begeleiding. Een TLV Hoog maakt het mogelijk de leerling in een onderwijzorggroep te plaatsen. In een onderwijzorggroep zitten minder leerlingen en is naast de leraar en de klassenassistent ook een zorgmedewerker aanwezig. Deze zorgmedewerker wordt geleverd vanuit de zorginstelling of via PGB via school. Enkele leerlingen met een TLV Hoog zitten niet in een onderwijzorggroep, maar in een reguliere groep. Zij krijgen extra ondersteuning afhankelijk van de zorgbehoeften die voor de leerling individueel in kaart wordt gebracht.

We streven naar goede contacten met de samenwerkingsverbanden, om zo de aanvragen van de TLV goed te laten verlopen. We hebben afgesproken hen tijdig te informeren en te betrekken bij aanvragen. De psycholoog onderhoudt hiertoe contact met de IB-ers en de psychologisch assistent.

We streven ernaar om het traject t.b.v. het verkrijgen van de zorggelden eenvoudiger en soepeler te laten verlopen en hierin samen op te trekken met ouders. De IB-ers en de directeur hebben hierover nauw contact met onze zorgpartner.

Kwaliteitsaspecten OPP en ondersteuning	
1.	Alle leerlingen hebben een Ontwikkelingsperspectief, dat wordt geschreven volgens een vast format en in samenspraak met de schoolpsycholoog en de ouders.
2.	Het Ontwikkelingsperspectief wordt twee keer besproken met de leerkracht en waar nodig bijgesteld.
3.	Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben, zijn er onderwijzorggroepen, waarin minder leerlingen zitten en de leerlingen ondersteuning krijgen van een zorgmedewerker.

4.21 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst gaan we uit van de mogelijkheden en talenten die de leerlingen hebben. In het VSO krijgen de leerlingen steeds meer ruimte om te ontdekken waar hun talenten liggen en op welk gebied zij zich extra willen ontwikkelen. Talentontwikkeling is naast het ontwikkelen van interesses een onderdeel van modulair werken, hier komen de leerlingen in aanraking met allerlei soorten vakken van EHBO tot schilderen van taartenbakken tot muziek, daarnaast worden er ook diverse stages aangeboden zodat leerlingen kunnen ontdekken wat bij hun talent, interesse en kwaliteit past.

Kwaliteitsaspecten Talentontwikkeling	
1.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Beweging
2.	Leerlingen uit het VSO volgen sportochtenden en creatieve vakken op basis van kennis opbouwen, interesses en talenten
3.	VSO leerlingen nemen deel aan interne stages, praktijkleren en externe stages, die aansluiten bij hun talenten en mogelijkheden
4.	Mogelijke studiedag onderwijs maak je samen, 5 ideeën voor talentontwikkeling

4.22 Passend onderwijs

Alle leerlingen dienen een plek te krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Voor ons type onderwijs hebben de samenwerkingsverbanden vastgesteld wanneer een leerling voor onze school in aanmerking komt d.m.v. criteria. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Vast staat dat leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring voor SO/VSO krijgen als ze intensieve begeleiding nodig hebben. Als leerlingen eenmaal bij ons geplaatst zijn, is het aan ons om ervoor te zorgen dat het kind het beste uit zichzelf haalt. Wat naar verwachting het maximaal haalbare is voor de leerling staat omschreven in het OPP en is leidend voor het aanbod en de werkwijze. (Wij geven geen officieel diploma gericht speciaal onderwijs)



Kwaliteitsaspecten Passend onderwijs	
1.	Onze school beschikt over een Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
2.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
3.	De school maakt voor specifieke leerlingen een arrangement met gemeente of zorginstelling

4.23 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. De basis hiervoor zijn de Plancius / OVM leerlijnen en de leerlijnen voor SO en SBO van het SLO / CED. De behaalde doelen worden afgeinkt in EduMaps .Tijdens de groepsbespreking met de IB'er worden de leerlingen en de groep vergeleken met de streefplanning. Deze streefplanning is per uitstroomprofiel verschillend. Ook wordt gekeken of er opvallende verschillen zijn tussen de leerlingen in de vier uitstroomprofielen. Samen met de IB'er wordt gekeken naar de mogelijke interventies en deze worden in het werkplan voor de volgende periode opgenomen.

Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan een vak-/vormingsgebied
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- De leerling meer herhaling bieden
- Streefniveau aanpassen.
- De subgroepen wijzigen
- Meer praktisch de doelen aanbieden

We streven ernaar het opbrengstgericht werken in de komende jaren verder te optimaliseren, zowel voor de leraren op individueel en groepsniveau als voor de intern begeleiders op schoolniveau. Hiertoe hebben we een plan opgesteld en is de samenwerking met TRIPS geïntensiveerd.

Kwaliteitsaspecten Opbrengstgericht werken	
1.	De school beschikt over een streefplanning per uitstroomprofiel.
2.	De analyse van de resultaten richt zich op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren.
3.	Er wordt met klasse consultatie gewerkt, dit om elkaar te coachen.
4.	Invoering van kunstmatige intelligentie om school, leerlingen en leraren effecten en resultaten te combineren en analyseren en daarna te evalueren en aan te passen. K.I. wordt ingezet bij systemisch werken.

4.24 Resultaten

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten op het gebied van communicatie, sociaal-emotionele ontwikkeling en Werknemersvaardigheden/Leren Leren. Deze drie gebieden zijn leidend bij het bepalen van een succesvolle uitstroom van de leerling aan het einde van het VSO. We bespreken of de leerling en de groep zich ontwikkelen conform de verwachtingen. We hebben als norm gesteld dat 75% van de doelen behaald moet zijn om goed te kunnen functioneren op de vervolgplek..

De uitstroom van onze leerlingen wordt in kaart gebracht en er wordt gekeken of deze uitstroom ook volgens verwachting is. Daarnaast wordt bekeken of de leerlingen wel of niet de streefplanning hebben behaald, wat de reden zou kunnen zijn en welke investering er nodig is om het wel te halen.

Kwaliteitsaspecten Resultaten	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken).
3.	De leerling behaalt minimaal 75% van de gestelde doelen.



4.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor een vervolgplek.
5.	Iedere leerling krijgt een eigen ontwikkelingsperspectief welke leidend is voor het onderwijs.

4.25 Toetsing en afsluiting

Op onze school meten we de ontwikkeling van de leerling met behulp van de CED-leerlijnen. Deze worden geregistreerd in EduMaps. Daarbij is afgesproken dat de leraar een doel als behaald mag scoren als het 3x zo zelfstandig mogelijk en in verschillende context is waargenomen.

Daarnaast worden in het SO jaarlijks de CITO ZML toetsen voor Taal en Rekenen afgenomen.

In het VSO zijn we in maart 2018 gestart met de afname van de CITO toetsen VSO dagbesteding en VSO arbeid. (Dit wordt jaarlijks herhaald, maar alleen bij de leerlingen voor wie het van belang is).

Kwaliteitsaspecten Toetsing en afsluiting	
1.	De school beschikt over een leerlingvolgsysteem (EduMaps)
2.	De school gebruikt op cyclische wijze de toetsen van CITO die passend zijn voor onze doelgroep.

4.26 Vervolgsucces

Om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst gaan we uit van de mogelijkheden die de leerlingen hebben. We brengen goed in kaart wat de belemmerende factoren van een leerling zijn, maar vooral ook waar de kansen liggen. Jaarlijks vindt een leerlingbespreking plaats, waarin we kijken of de leerling zich richting de verwachte uitstroom ontwikkelt. Mocht dat niet zo zijn, onderzoeken we wat de reden daarachter kan zijn. In het uiterste geval wordt de verwachte uitstroombestemming aangepast. Door met een streefplanning te werken, weten we wat dat betekent voor het onderwijs dit moment. De leraar, de leerling en de ouders bespreken samen wat een geschikte uitstroomleeftijd en uitstroomplek is. Onderzocht wordt wat de leerling nog moet leren om goed te kunnen functioneren binnen de werkplek. Het onderwijs en de stages worden in de laatste jaren hierop afgestemd. Bij het schoolverlaten krijgt een leerling een Transitieplan.

Vier dagen per week is er een coördinator arbeidstoeleiding werkzaam om voor elke leerling een passende stage en werkplek te vinden. Daarbij wordt rekening gehouden met de interesses en talenten van de leerling.

Wanneer een leerling de school verlaat, wordt bekeken of de leerling uitstroomt conform de eerder geformuleerde verwachting en of de leerlingen de streefplanning hebben behaald. Niet alleen cognitieve en motorische vaardigheden bepalen het niveau van uitstroom, maar vooral ook het sociaal-emotioneel functioneren en de arbeidsvaardigheden van de leerling zijn bepalend voor het succes (niet alleen wat de leerling KAN, maar vooral ook wat de leerling AAN KAN).

Kwaliteitsaspecten Vervolgsucces	
1.	Resultaten zijn realistisch en geënt op functionele participatie in de maatschappij.
2.	Zowel leerlingen van het SO als het VSO worden na de schoolloopbaan tot 2 jaar gevolgd in de mate van schoolsucces. Indien nodig kan de leerling terugvallen op de school voor advies (nazorg).
3.	Er vindt zoveel mogelijk een warme overdracht plaats van SO en VSO naar de vervolg plek.
4.	De Zonnebloemschool doet aan nazorg. Nazorg is op maat.



5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

De Zonnebloemschool spant zich in voor Integraal Personeelsbeleid. Integraal Personeelsbeleid staat voor een personeelsbeleid dat voortvloeit uit de missie en visie van de locatie. Het is gericht op verwezenlijking van de ambities zoals die verwoord zijn in het strategisch beleidsplan. De inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers stemmen we af op de doelstellingen van de locaties. Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Daarnaast kijkt de school ook naar de ontwikkeling van de organisatie en wat die nodig heeft. Bestuur, directie en management verbinden zo de ambities van de locaties aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers.

De Zonnebloemschool streeft via een Integraal Personeelsbeleid naar samenhang tussen:

- De doelen van de school en de ontwikkeling van de individueel medewerker, middels het nascholingsplan.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Om binnen de Zonnebloemschool te kunnen werken als leraar dienen medewerkers te beschikken over de juiste bevoegdheid lesbevoegdheid. Gezien het lerarentekort wordt gedurende de periode van dit schoolplan onderzocht welke mogelijkheden er voor het volgen van een zij-instroomtraject zijn binnen onze organisatie en of er een pilot gestart kan worden met betrekking tot de personele bezetting van de onderwijs-zorggroepen.

Gedurende de periode van dit schoolplan wordt voor nieuwe medewerkers begeleidingsgesprekken gehouden, afgestemd op de ondersteuningsbehoefte en de ontwikkeling van nieuwe medewerkers.

5.3 Organisatorische doelen

Op locatie niveau is inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uitziet. We gebruiken hierbij een hulpsheet waarin de normen m.b.t. de bezetting zijn opgenomen. Per schooljaar wordt berekend welke formatie er wordt toegekend aan de groepen. Binnen de norm wordt aangegeven waar de overige formatie uit bestaat. Elke locatie heeft een locatiedirecteur en aan elke groep is een intern begeleider toegewezen. Daarnaast hebben we een coördinator arbeidstoeleiding, psycholoog, psychologisch assistent, conciërge en een administratief medewerker. Op diverse vormen van inhuur hebben we een ergotherapeut, kunstschilder en een muzikant.

5.4 De schoolleiding

De directeur – bestuurder en de adjunct directeur maken deel uit van de directie van de Zonnebloemschool. De directie wordt ondersteund door het management team (MT). Het MT bestaat uit de locatieleiders. De directeur - bestuurder is tevens voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de psycholoog, de jeugdarts, de IB-ers en de adjunct directeur deel van uit maken.

De taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder staan beschreven in het managementstatuut.

Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Conform artikel 30 van de Wet op de expertisecentra dient het bevoegd gezag ten behoeve van de directie van elk van zijn scholen, indien er van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding op te stellen. Binnen de Zonnebloemschool is hiervan geen sprake. Op 1 januari 2019 is er een verdeling binnen de directie van 50% man en 50% vrouw.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van onze medewerkers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kernwaarden (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Veiligheid: als voorwaarde voor de ontwikkeling.
- Verbinding: openstaan voor elkaars specifieke behoeftes als voorwaarde tot optimale groei.



- Vertrouwen: 'ik geloof in jou' uitstralen en denken in en aansluiten bij de mogelijkheden. Dit is een basisvoorwaarde voor een goede samenwerking.
- Groei: Onze school is een plaats waar leerlingen én medewerkers zich voortdurend mogen ontwikkelen.
- Het kennen en waarderen van elkaars kwaliteiten. Uitstralen dat de leerling (en ook je collega) er mag zijn: "Ik ben er voor je".
- Verantwoordelijkheid: voorbereiden op de toekomst door zelf te ontdekken en zelf met oplossingen te komen

5.6 Professionele cultuur

In het nascholingsplan, werkgroepenplan en het ambitieplan staat centraal:

'Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur.'

We willen toewerken naar een cultuur waarin iedere medewerker ruimte ervaart om mee te denken, verantwoordelijkheid voelt voor ontwikkelingen en beleid en vrijheid voelt om zichzelf te zijn en zijn stem te laten horen. Hierdoor bestaat de schoolorganisatie uit zelfstandige en doelgerichte medewerkers, die vraaggericht de werkzaamheden uitvoeren.

De directie en medewerkers richten zich voortdurend op de ontwikkeling van een professionele cultuur. Dat vraagt van leidinggevend een coachende, faciliterende en inspirerende managementstijl. Daarmee focussen we op het scheppen van een cultuur waarin medewerkers gemotiveerd het beste van zichzelf geven om het beste in een ander te ontwikkelen. We willen leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen, gericht op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding.

In het professioneel statuut zijn afspraken vastgelegd over de professionele ruimte van leraren en de manier waarop zij betrokken worden bij relevante onderwijskundige besluiten.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de instroom van nieuwe medewerkers vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leraren, klassenassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Daarom bieden wij aan stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen.

Stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stage coördinatrice en/of en de leraar van de groep waar de stagiaire de stage loopt. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingschool.

5.8 Werving en selectie

Werving en selectie van personeel vindt altijd plaats in samenwerking met het bestuur en de MR.

Kandidaten solliciteren door middel van een motivatiebrief en een CV. Bij een positieve beoordeling op basis van het profiel volgt een uitnodiging voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie (BAC). De BAC bestaat uit de directeur-bestuurder, een personeelslid uit de MR en een lid van het toezichthoudend orgaan (een ouder) Op basis van het gesprek wordt door de BAC bepaald of de sollicitant wordt uitgenodigd om een dagdeel (of dag) mee te draaien in de groepen. Aansluitend vindt er een terugkoppeling plaats tussen de sollicitant en de BAC. De teamleden van de groepen waar de kandidaat heeft meegedraaid geven een terugkoppeling aan de locatieleider. Het aantal gesprekken en de inhoud ervan kunnen per vacature verschillen.

Het opvragen van referenties kan onderdeel van de sollicitatieprocedure zijn. De feitelijke benoeming wordt door de directeur-bestuurder gedaan. Zie voor meer informatie de sollicitatie- en selectieprocedure van de Zonnebloemschool.

5.9 Introductie en begeleiding

De Zonnebloemschool vindt het van belang dat nieuwe medewerkers zich het onderwijs en de school eigen kunnen maken en heeft een begeleidingsplan opgesteld voor leraren en klassenassistenten (Welkom op De Zonnebloemschool). De formele begeleiding is de taak van de locatieleider. Naast de formele begeleiding worden er tevens een 'coach' en een 'buddy' gekoppeld aan de nieuwe medewerker.

De coach is altijd de intern begeleider en is er om de nieuwe medewerker te begeleiden en te coachen op het gebied van onderwijsinhoudelijke- en leerlingenzaken. De 'buddy' is een vraagbaak voor allerlei praktische vragen m.b.t. het klassen- en schoolgebeuren.

Naast de begeleidingsgesprekken met de intern begeleider vinden er gedurende de begeleidingsperiode verschillende gesprekken met de directeur-bestuurder plaats. Van deze gesprekken wordt een verslag



gemaakt, dat wordt toegevoegd aan het personeelsdossier (bekwaamheidsdossier) van de desbetreffende medewerker. De observaties, de begeleidingsgesprekken en de functioneringsgesprekken zullen gebruikt worden bij het beoordelingsgesprek om te bepalen of het contract kan worden omgezet naar onbepaalde tijd.

Als afsluiting van dit traject wordt een vervolfbegeleidingstraject afgesproken en zal de nieuwe medewerker mee gaan in de gesprekkencyclus.

5.10 Taakbeleid

Het uitgangspunt van het taakbeleid van de Zonnebloemschool is het werkverdelingsplan waarmee vanaf schooljaar 2019-2020 gewerkt zal gaan worden. Binnen het team is afgesproken dat er geen apart werkverdelingsplan komt, maar dat we vanuit onze huidige werkwijze blijven werken. Dit is vanuit het overlegmodel en in onderlinge samenspraak en op voorstel van het MT zo besloten.

De verdeling van de werkdrukmiddelen gebeurt door het team, en wordt gecoördineerd door het personeelsdeel van de MR.

De taken van elke werknemer wordt ook besproken in de functioneringsgesprekken. Er is extra aandacht voor een eerlijke verdeling en voor kwaliteit en interesses.

5.11 Collegiale consultatie

Naast de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid heeft de leraar een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. De leraar wil zich blijven ontwikkelen in zijn/haar werk en vindt het belangrijk om dat samen met zijn/haar collega's te doen. Een van de mogelijkheden die de medewerker hiervoor kan inzetten is collegiale consultatie. Medewerkers worden in overleg met locatie leiders in de gelegenheid gesteld een klassenbezoek af te leggen bij een collega. Het doel van de collegiale consultatie wordt in overleg met het MT bepaald. Medewerkers kunnen hier de uren duurzame inzetbaarheid voor inzetten. De registratie gaat via TRIPS.

We streven ernaar dat medewerkers onderling op de hoogte zijn van elkaars kwaliteiten en dat zij deze optimaal zullen benutten. Medewerkers zullen hiertoe een eigen kwaliteitenprofiel aanmaken, waardoor zichtbaar wordt wat hun kwaliteiten en specialisaties zijn en anderen hier gemakkelijk een beroep op kunnen doen. De ICT-coördinator gaat dit bewerkstelligen.

5.12 Klassenbezoek

De adjunct-directeur of de intern begeleider legt tweejaarlijks bij alle leerkrachten een klassenbezoek af. Daarnaast doet de adjunct-directeur ook flits bezoeken. Bij andere type werknemers kan een verzoek tot observaties gaan worden. Er is aandacht voor de gang van zaken, er wordt gekeken naar de ADIM werkwijze en het planmatig bezig zijn. De conclusies worden door de observant gedeeld met de geobserveerde.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelplan is geïntegreerd in het functioneringsgesprek en is onderdeel van de gesprekkencyclus. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgesteld door de medewerker en dient tevens als persoonlijk ontwikkelplan. Het formulier maakt onderdeel uit van het bekwaamheidsdossier.

De voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek tussen directie en medewerker.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier. In het bekwaamheidsdossier zijn de resultaten op het gebied van professionalisering en scholing opgenomen die een medewerker in de loop van de tijd heeft behaald. Het bekwaamheidsdossier wordt beheerd door de medewerkers waarmee zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen op het gebied van de kwaliteit van hun beroepsuitoefening en professionalisering. Het dossier geeft de directie informatie zodat de professionele ontwikkeling gestimuleerd kan worden in lijn met het beleid van het onderwijs. Dit maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid.

5.15 Intervisie

Tijdens teambesprekingen kan op basis van casussen, schoolthema's, scores van zelfevaluaties en persoonlijke leerpunten tijd voor intervisie ingeruimd worden.

Intervisies worden ook gedaan n.a.v. gebeurtenissen in de groep of op de locatie.



5.16 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken worden elk jaar gehouden, tijdens die gesprekken komen volgens een format vaste zaken ter bespreking. Tijdens de gesprekken worden er afspraken gemaakt en die worden verwerkt in het verslag via Trips. In de loop van het jaar worden de afspraken afgehandeld en in het volgende functioneringsgesprek besproken. Waar nodig worden extra gesprekken ingelast.

5.17 Professionalisering

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers neemt binnen de Zonnebloemschool een belangrijke plaats in. Medewerkers worden gestimuleerd om zich doorlopend bij te scholen. Jaarlijks wordt een ruim nascholingsaanbod aangeboden, waar medewerkers op in kunnen schrijven. Daarnaast kunnen medewerkers een verzoek indienen voor het volgen van individuele scholing in relatie tot de organisatiedoelen van de school, de school(verbeter)doelen en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. Teamgerichte scholing wordt, in overleg met het team, door de directie georganiseerd en gefaciliteerd. Coaching (waarbij beeldbegeleiding mogelijk is) wordt ingezet op verzoek van de medewerker of op advies van de directie.

5.19 Teambuilding

Per locatie organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de medewerkers. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal organisatiemiddagen en -dagen. (1 x per 3 jaar een Tweedaagse) We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten, zoals een teamborrel of activiteiten die door het MT of de medewerkers worden georganiseerd. Het bestuur en de directie organiseren 2x per jaar een gezellig samenzijn ter afsluiting van het kalenderjaar en het schooljaar.

5.20 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is vastgesteld op stichtingsniveau en wordt uitgevoerd conform het verzuimprotocol. Het ziekteverzuimbeleid dat onderdeel is van het Arbobeleidsplan, is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel, waarbij de focus ligt op duurzame inzetbaarheid. Het bestuur en de directie zetten zich in om samen met de werknemer het verzuim zoveel mogelijk te beperken. Het bestuur draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden en een goede verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers (goed werkgeverschap). Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé en om hun kennis en vaardigheden op peil te houden met een positieve instelling ten aanzien van hun werk, persoonlijke ontwikkeling en van leren (goed werknemerschap).

De directie voert met de medewerker een verzuimgesprek als de medewerker meer dan twee keer in twaalf maanden verzuimt. Daarnaast maakt de directeur-bestuurder jaarlijks een analyse van de verzuimcijfers. Deze analyse wordt middels het sociaal jaarverslag met alle betrokkenen besproken.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Alle medewerkers van de Zonnebloemschool hebben een bestuursbenoeming. Alle teamleden kunnen op alle locaties in alle afdelingen worden ingezet. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met de talenten, kwaliteiten en voorkeuren van de medewerkers. De te verwachten vermindering in formatie kan er in de komende jaren toe leiden dat we hier minder rekening mee kunnen houden.

In de maand Maart (overigens kan dit ook door de medewerker worden aangegeven tijdens het functioneringsgesprek) wordt bij de teamleden geïnventariseerd welke voorkeuren er zijn voor het werken in het SO dan wel het VSO. De directie stimuleert het opdoen van ervaring binnen de verschillende locaties en afdelingen.



6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

De Zonnebloemschool kent vier locaties: De locatie Bloementuin voor SO de Plantage en het Esveld voor VSO. De locatie WAT!/ Kettingstraat voor specifieke groepen.

De locatieleiders geven, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur bestuurder van de Zonnebloemschool, leiding aan de locaties.

De directie wordt ondersteund door het managementteam (MT) waar de directeur-bestuurder voorzitter van is. Het MT bestaat uit de directeur bestuurder, de adjunct-directeur en de locatieleiders. De directeur-bestuurder is tevens voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de adjunct directeur, de psycholoog, de jeugdarts en de IB-ers deel van uitmaken.

De school heeft de beschikking over een ouderraad en er is een MR.

6.2 Groeperingsvormen

De groeps grootte van de reguliere groepen ligt normaalgesproken ongeveer 12 leerlingen. In het SO streven we naar maximaal 11 leerlingen per groep. In deze groepen zijn een leraar en een klassenassistent werkzaam. In het VSO is deze klassenassistent er ook. Voor de anti-structuur groepen geldt ook een maximum aantal van 8 leerlingen. In de onderwijs-zorggroepen zitten ongeveer 8 leerlingen. Naast een leraar en klassenassistent is in deze groepen ook een zorgmedewerker werkzaam.

De groepen binnen de Zonnebloemschool worden jaarlijks opnieuw samengesteld. Er wordt naar gestreefd om leerlingen in een groep te plaatsen met klasgenoten van ongeveer dezelfde leeftijd en dezelfde uitstroombestemming. In een groep treffen we meestal leerlingen van twee verschillende (opeenvolgende) uitstroombestemmingen bij elkaar. Naast leeftijd en uitstroombestemming spelen ook de sociaal-emotionele ontwikkeling en de begeleidingsbehoeften van de leerling een rol bij de plaatsing. Er zijn jaarlijks (veel) instromers (leerlingen) van andere scholen en er ook schoolverlaters in de loop van het schooljaar.

De lessen worden klassikaal aangeboden waar mogelijk en individueel of groepsgewijs waar nodig.

In het VSO wordt veel modulair gewerkt; vanaf 16 jaar wordt er door een aantal groepen vakgericht gewerkt.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Alleen als de leerlingen zich veilig voelen, zullen zij zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Het uitgangspunt van de school is dat iedereen mag zijn wie hij is. De leraren stralen dit uit in de benaderingswijze van de leerlingen. We verwachten dat er op school een sfeer is van wederzijds respect, zowel tussen medewerkers als tussen leerlingen onderling. Dit laatste wordt volop gestimuleerd door de medewerkers.

Kwaliteitsaspecten Schoolklimaat	
1.	Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om.
2.	De school is een voorbeeld school. Een goed voorbeeld doet goed volgen.
3.	De school ziet er verzorgd uit.
4.	Leraren bevorderen het onderlinge respect van de leerlingen.
5.	Leraren ondersteunen en stimuleren het zelfvertrouwen van de leerlingen.

6.4 Veiligheid

Op De Zonnebloemschool werken we aan een voor de leerlingen veilige school met een veilig klimaat. Naar school gaan moet leuk zijn. Veel van onze leerlingen bezoeken onze school een flink aantal jaren. Wij vinden dat onze school veilig moet zijn. Daarmee bedoelen we dat onze leerlingen zichzelf moeten kunnen zijn, zodat zij op een goede manier zichzelf kunnen ontwikkelen.



Om onze school nog veiliger te maken hebben we allerlei maatregelen genomen. Deze maatregelen hebben zowel met de sociale als de fysieke schoolveiligheid te maken. De Zonnebloemschool heeft daartoe een integraal veiligheidsplan gemaakt met daarin alle aspecten van veiligheid van onze locaties.

Het ruimtelijk domein (de fysieke schoolveiligheid)

In het ruimtelijk domein staan het gebouw en de directe omgeving centraal. In het gebouw gaat het om het stellen, beschrijven en handhaven van de Arbowet en de gedragsregels voor leerlingen. Verder wordt de bedrijfshulpverlening geregeld en uitgevoerd.

Institutioneel domein

In het institutioneel domein staat de samenwerking met externe partners in het middelpunt. Er kan daarbij een onderscheid gemaakt worden tussen partijen waarmee functioneel samengewerkt wordt (instelling voor opvang van jongeren, jeugdzorg, stagebedrijven) en partijen waaraan volgens de normen voor Governance verantwoording afgelegd wordt (de zogenaamde stakeholders).

Het sociaal domein (de sociale schoolveiligheid)

In het sociaal domein komt de sociale veiligheid aan de orde en daarmee het pedagogisch klimaat van onze school. Het pedagogisch klimaat wordt bepaald door de wijze waarop de lessen gegeven worden en de vorm waarin de begeleiding georganiseerd is. Hoe meer beide geïntegreerd zijn, hoe veiliger de school wordt. Dit domein heeft daarom ook raakvlakken met het onderwijskundig domein. De sociale schoolveiligheid betreft zaken die te maken hebben met psychosociale belasting van leerlingen en personeel. Hieronder vallen seksuele intimidatie, agressie en geweld, (digitaal) pesten, discriminatie en homo-intimidatie. Met de politie in de Noordoostpolder is afgesproken dat bij bijzondere problemen binnen of buiten de school overlegd kan worden met de wijkagent.

Het onderwijskundig domein

Veiligheid kan worden gewaarborgd door middel van aantrekkelijk onderwijs. Uitgaande van de stelling dat aantrekkelijk vormgegeven onderwijs tot tevreden leerlingen leidt, kan aangenomen worden dat dit ook tot minder gedragsproblemen bij leerlingen leidt en daarmee tot een veilige school. Er wordt binnen dit domein dus een directe relatie gelegd tussen het primaire proces en de mate van veiligheid.

Alles over de schoolveiligheid staat beschreven in het integraal veiligheidsplan.

Eigen aspecten van kwaliteit

Het (ortho) pedagogisch handelen van de teamleden op de Zonnebloemschool leidt tot een veilige en motiverende leer-, werksituatie voor zowel de leerlingen als de teamleden van de Zonnebloemschool. Integraal wordt gewerkt aan schoolveiligheid en leerlingen en teamleden gaan op een respectvolle manier met elkaar om waarbij begrip en kennis van andere culturen aan de basis ligt.

De teamleden hebben een specifieke deskundigheid op het gebied van kindermishandeling en huiselijk geweld.

De teamleden van de Zonnebloemschool worden getraind in het herkennen van signalen van kindermishandeling.

Monitoren van de veiligheid

Jaarlijks wordt de veiligheid van de leerlingen gemonitord. Dit doen wij met een speciaal voor onze leerlingen ontwikkeld instrument. Dit gebeurt o.a. via WMK-EC.

De veiligheid van medewerkers monitoren wij via het WMK- EC en de RI&E.

Kwaliteitsaspecten Veiligheid	
1.	Leden van de Commissie van Begeleiding zijn op de hoogte van de meldcode.
2.	De IB-ers zijn getraind in het herkennen van signalen van kindermishandeling.
3.	De veiligheid van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord via een voor hun speciaal ontwikkeld instrument.
4.	Binnen de leerlingenraad is veel aandacht voor veiligheid en pesten.



6.5 Arbobeleid

De Zonnebloemschool streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting. Om dit te bereiken, organiseren het bestuur en de directie de school op een zodanige wijze dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Op bestuursniveau worden hiervoor jaarlijks realistische doelen vastgesteld en geëvalueerd. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Dit is op schoolniveau zichtbaar in protocollen. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. Speciale aandacht gaat uit naar de inzet van nieuw personeel, ouderen en arbeidsgehandicapten. De doelstellingen van het Arbobeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met bestuur, directie en medezeggenschapsraad. De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het overleg tussen bestuur en directie en worden opgenomen in het jaarplan. Naar aanleiding van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wordt een plan van aanpak opgesteld zodat dit door bestuur, directie en medezeggenschapsraad kan worden gemonitord.

Het bevoegd gezag heeft met Zorg voor de zaak een dienstverleningsplan afgesloten op basis van het eigen-regiemodel. Bestuur, directie en medewerkers worden ondersteund door de bedrijfsarts. Het contract garandeert de wettelijke noodzakelijke begeleiding en heeft tot doel de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid te verbeteren.

In de RI&E en in onderdelen van het vierjaarlijkse medewerker tevredenheidsonderzoek bevragen we de medewerkers over welzijnsaspecten.

In het ontruimingsplan is beschreven wat we van de leerlingen en het personeel verwachten bij calamiteiten. Op voorgeschreven plaatsen in de gebouwen hangt een ontruimingsplattegrond. Tweemaal per jaar oefenen we de ontruiming met leerlingen en personeel. De school beschikt over voldoende gekwalificeerde bedrijfshulpverleners en gediplomeerde EHBO-ers. Twee gebouwen beschikken over AED-apparatuur. Verschillende bedrijven die daartoe bevoegd zijn, zorgen voor een periodieke keuring van onze apparatuur en voorzieningen. Te denken valt aan de gymnastiektoestellen, lift, keukenapparatuur, douches, brandmeldinstallatie, blusmiddelen, technische middelen en apparatuur. Ook buitenspeelmateriaal en klimtoestellen op het schoolplein vallen hieronder.

Voor alle gebouwen is een gebruiksvergunning afgegeven. Meer informatie is te vinden in het integraal veiligheidsplan.

6.6 Interne communicatie

Goed met elkaar communiceren is één van de belangrijkste kenmerken van een professionele cultuur: openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar luisteren en de intentie om elkaar te begrijpen is in onze school van groot belang. De meeste interne communicatie vindt plaats binnen de locatie. Maar ook vanuit de directie wordt er gecommuniceerd met de medewerkers. De verslagen van de bestuursvergaderingen worden via de MR gedeeld met het personeel.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken
- Vergaderingen worden goed voorbereid
- Er wordt alleen vergaderd als het nodig is.
- Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
- Iedereen spreekt namens zichzelf
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen



Kwaliteitsaspecten Interne communicatie	
1.	De directie vergadert tweewekelijks, om koers te bepalen, af te stemmen, studiedagen voor te bereiden etc. Het MT team vergadert 10 x per jaar of in dien noodzakelijk vaker.
2.	Het bestuur vergadert 6 x per jaar en het bestuur vergadert 2 x per jaar met de MR.
3.	De CvB vergadert maandelijks om lopende zaken rond leerlingen te bespreken en hier snel op te kunnen anticiperen.
4.	De verschillende afdelingen (SO, VSO, Onderwijszorg) vergaderen regelmatig over organisatorische en inhoudelijke zaken. Dit kan op locatie, locatie- stroom of locatie overstijgend niveau zijn.
5.	De MR vergadert zes keer per jaar over o.a. ouderbetrokkenheid en activiteiten binnen de school.
6.	MT leden stimuleren een open communicatie en het geven van onderlinge feedback en geven daarin zelf het goede voorbeeld
7.	Vanuit kwaliteitskringen zijn er contacten met andere scholen.

6.7 Samenwerking

Onze school werkt nauw samen met zorginstelling 's Heeren Loo en Triade . Er wordt gebruik gemaakt van elkaars expertise. Waar mogelijk maken we gebruik van elkaars accommodaties.

Wij werken daarnaast samen met diverse gemeenten, te weten met het Sociaal Kernteam, de leerplichtambtenaar en de afdeling leerlingenvervoer. Ook zijn er nauwe contacten met het KBC NOP (Kinder Behandel Centrum) in de regio, waarvandaan veel jonge kinderen naar onze school komen. In de aanloop naar de overstap van KBC naar school is er samenwerking tussen KBC, school, ouders en het samenwerkingsverband.

Verder onderhouden wij contacten met: Centrum voor Jeugd en Gezin, de wijkagent, taxibedrijven en externe behandelaars van leerlingen (o.a. logopedie, fysiotherapie, ergotherapie en GGZ). Andere scholen in de regio zijn voor ons ook belangrijke samenwerkingspartners. Voor de SO-afdeling is er een overleg samenwerking met het SBO, het Cluster 4 onderwijs. De Coördinator Arbeidstoeleiding onderhoudt de contacten met stagebedrijven en mogelijke werkplekken voor de oudste VSO-leerlingen.

Kwaliteitsaspecten Samenwerking	
1.	1. We overleggen structureel met de zorginstellingen.
2.	2. We werken samen met diverse ketenpartners
3.	3. We werken samen met diverse SWV

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind, met als einddoel een zo groot mogelijke zelfredzaamheid en een gelukkig kind. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Hiertoe organiseren wij aan de start van het schooljaar een informatieavond, is er halverwege het jaar een voortgangsgesprek en aan het eind van het schooljaar een evaluatiegesprek. Bij leerlingen die de leraar voor het eerst in zijn groep heeft, wordt in de eerste helft van het schooljaar een huisbezoek afgelegd. De ouders worden op de hoogte gehouden van de dagelijkse schoolzaken door middel van de app van de Zonnebloemschool.

We streven ernaar dat op school de ouders betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor de door school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school; ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en ontwikkeling van hun kind. Komende jaren willen we de ouderbetrokkenheid binnen de school



vergroten.

Kwaliteitsaspecten Oudercontact	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
4.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op een vervolgplek.
5.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

6.9 Overgang SO-VSO

Leerlingen in het SO stromen veelal uit naar het VSO . Wij bieden als school zowel SO als VSO aan, waardoor wij de doorgaande lijn voor de leerling kunnen waarborgen. Bij de overdracht van SO naar VSO is er altijd sprake van een warme overdracht. Ook zijn er leerlingen die uitstromen naar SBO, PRO of KDC, dit zijn over het algemeen organisaties waar wij al geregeld contact mee hebben, wat de overdracht vergemakkelijkt. We willen ervoor zorgen, dat onze VSO-leerlingen soepel instromen bij hun vervolgplek, zoals dagbesteding of (beschut) werk. Voor ons betekent dit dat wij de leerlingen (en hun ouders) in de eindgroep intensief begeleiden naar hun nieuwe plek. Bij de bedrijven/organisaties waar de leerlingen naar uitstromen vragen we na wat zij (extra) nodig hebben om bij hen te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de bedrijven/organisaties waaraan we leerlingen afleveren. We volgen de leerling, conform wet- en regelgeving, nog twee jaar nadat zij de school hebben verlaten.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De CvB is betrokken bij het vaststellen van de uitstroombestemming van de leerling
2.	We bieden een doorgaande lijn voor de leerling die van SO naar VSO gaat.
2.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op arbeid of dagbesteding voor te bereiden
3.	We volgen de vertrekkende leerling gedurende twee jaar (nazorg)
4.	We hebben zicht op wat de arbeidsmarkt van onze leerlingen vraagt
5.	We bieden een doorgaande lijn voor de leerling die van SO naar VSO gaat
6.	Er is een warme overdracht van SO naar VSO.

6.10 Privacy beleid

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van informatie en ICT. De hoeveelheid informatie, waaronder persoonsgegevens, neemt toe door o.a. ontwikkelingen als gepersonaliseerd leren met ICT. Het is belangrijk om informatie goed te beschermen en veilig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. De afhankelijkheid van ICT en persoonsgegevens brengt nieuwe kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het goed regelen van informatiebeveiliging en privacy (afgekort tot IBP) is noodzakelijk om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen.

Daarom beschikt onze school over een informatiebeveiligings- en privacy beleid (inclusief protocollen) waarin staat hoe wij met informatiebeveiliging en privacy omgaan.

De belangrijkste kenmerken omtrent informatiebeveiliging en privacy van onze school zijn:

- Het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.
- Het garanderen van de privacy van alle betrokkenen waarvan De Zonnebloemschool persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers.
- Beveiligings- en privacy-incidenten voorkomen en de eventuele gevolgen hiervan beperken.



Het informatiebeveiligings- en privacy beleid is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren waarbij er een juiste balans moet zijn tussen privacy, functionaliteit en veiligheid. Het uitgangspunt is dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen (o.a. medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers) wordt gerespecteerd en dat De Zonnebloemschool voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

We communiceren transparant over privacy naar betrokkenen toe onder meer via onze website, schoolgids en het ABC voor het personeel.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze organisatie heeft een Functionaris Gegevensbescherming
2.	We beschikken over de mogelijkheid om met externen beveiligd te e-mailen
3.	Alle gegevens staan in de "Cloud"

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting van de Stichting. De directeur bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Daarnaast is het beleid er ook op gericht dat er doelmatig en rechtmatig met de beschikbare middelen omgegaan wordt.

Alle lumpsumgelden worden door het bestuur beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Materiële bekostiging wordt berekend over een kalenderjaar. De personele bekostiging is gebaseerd op de 'T-1 systematiek'. Dit houdt in dat de personele bekostiging berekend wordt op het leerlingaantal van één jaar eerder.

De directeur bestuurder zorgt in samenspraak met het MT en bestuur voor een deugdelijke verdeling van de gelden in de school.

De bestuursmedewerker van Dyade stelt elk kwartaal een managementrapportage op. Deze wordt besproken met de directeur bestuurder, de directeur bestuurder bespreekt deze in MT, bestuur en MR.

In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in de ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur bespreekt het voorgaande regelmatig met de het gedelegeerde lid van de Raad van Toezicht en de MR, treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving.

Eigen aspecten van kwaliteit

De administratieve verwerking van de Toelaatbaarheid Verklaringen in BRON waarborgen een kloppende leerlingenadministratie. De administratief medewerkers binnen de Zonnebloemschool controleren elkaars werkzaamheden binnen Parnassys en EduMaps. Als eindcontrole worden de leerlingaantallen in Parnassys vergeleken met BRON door de bestuursassistent.

Nadat de meerjarenbegroting is vastgesteld worden de budgetten vastgesteld. De budgetten zijn toegekend op basis van het aantal leerlingen.

Op het einde van het schooljaar wordt op basis van het aantal leerlingen bepaald uit hoeveel groepen de locatie in het nieuwe schooljaar bestaat.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op schoolniveau binnen en worden daar beheerd en verdeeld in overleg met de directie.



De ouderraad zoekt voor speciale activiteiten aanvullende geldmiddelen in de vorm van subsidies en giften. Het gaat dan om extra geld voor kamp, schoolreisje, vieringen enzovoorts.

7.3 Interne geldstromen

De ouders/verzorgers van de leerlingen betalen jaarlijks een vrijwillige bijdrage waaruit we de kosten van bijzondere festiviteiten, vieringen, de schoolreizen en het kamp bekostigen. Het beheer van de ouderbijdrage is in handen van de ouderraad. Buiten de ouderbijdragen vragen we geen andere financiële bijdragen aan de ouders/verzorgers.

7.4 Sponsoring

Het ministerie van OCW heeft samen met veertien organisaties een convenant gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs zijn vastgelegd. Dit convenant zal door de Zonnebloemschool aangehaald worden indien één van de locaties te maken krijgt met een bedrijf dat een school wil sponsoren. In het convenant sponsoring zijn gedragsregels voor sponsoring vastgelegd. Bij het sluiten van een sponsorovereenkomst zal genoemd convenant als basis dienen. Hierbij worden onderstaande regels nageleefd:

- Voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de schoolorganisatie en tussen de school en de bij de school betrokkenen draagvlak te zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring.
- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen.
- Partijen zullen bevorderen dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. Zo mag sponsoring niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen kernactiviteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen.
- Scholen die gebruik maken van het middel sponsoring zullen ervoor zorgen dat alle betrokkenen bij de school voldoende geïnformeerd worden over de beslissingen aangaande sponsoring. In de schoolgids zal de directie van de school alle betrokkenen informeren over de wijze waarop de school omgaat met bijdragen die door middel van sponsoring zijn verkregen.
- Voor aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke middelen verkregen door sponsoring dient vooraf instemming te worden verkregen van de gehele medezeggenschapsraad.

7.5 Begrotingen

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur-bestuurder vastgesteld.

De vastgestelde meerjarenbegroting is taakstellend voor de directie. Binnen de bestedingsgroepen is het wel mogelijk om te schuiven, mits dit goed gemotiveerd is. De meerjarenbegroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. Zowel het schoolplan als het jaarplan zijn van invloed op de meerjarenbegroting.

De meerjarenbegroting bestaat uit verschillende onderdelen: de exploitatie, de balans, een liquiditeitsoverzicht, een investeringsoverzicht en kengetallen met signaleringswaarden.

De financiële positie van de Zonnebloemschool wordt in de (meerjaren) begroting getoetst aan de gewenste financiële situatie. De continuïteit van de organisatie mag immers niet in gevaar komen. Indien dit wel het geval is, zal het jaarplan voor het komende kalenderjaar negatief worden bijgesteld.



8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

In 2019 is het nieuwe zorgplan voor de kwaliteitslijn in de school opnieuw vastgesteld. Kwaliteitszorg is een cyclisch proces met als doel integrale schoolontwikkeling. :

Enkele kenmerken zijn en belangrijke elementen:

- Kwaliteit (PDCA)cyclus
- Belichten, richten, inrichten verrichten
- Missie, visie en strategische doelen
- Opbrengstgericht werken (schoolniveau)
- Handelingsgericht werken (groepsniveau)
- Personeel
- Samenwerking

Onder kwaliteitsbeleid verstaat de Zonnebloemschool het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Dit is een proces dat altijd in beweging is en cyclisch verloopt. In alle lagen van de school staat de PDCA (Plan - Do - Check - Act) cyclus centraal: zowel beleidsmatig als ook bij het werken met de leerlingen.

De kernwaarde LECSO, wet kwaliteit (V)SO 2013 en het onderzoekskader (V)SO 2017 zijn de inhoudelijke basis van het kwaliteitsbeleid van de Zonnebloemschool.

Om de schoolorganisatie verder te ontwikkelen wordt een onderscheid te maken tussen vier fases: belichten (maken van een diagnose), richten (maken van strategische keuzes vanuit de missie en visie), inrichten (bepalen van de organisatorische consequenties) en verrichten (uitvoeren van de doelen). Vervolgens stellen we vast op welk gebied actie ondernomen dient te worden.

Op het einde van elke schoolplanperiode wordt uitgebreid belicht hoe ver we gevorderd zijn met de kwaliteitszorg. Wij gebruiken hierbij o.a. de volgende input:

- Het strategische beleidsplan
- Het laatste schoolplan en jaarplan
- De tevredenheidsonderzoeken (ouders, leerlingen en medewerkers)
- Onderzoeken van de onderwijsinspectie
- Landelijke, regionale en plaatselijke ontwikkelingen
- Vervolgen van verbeteracties (van ontwikkeling naar implementatie en borging)
- Zelfevaluatie gebaseerd op het onderzoekskader (V)SO 2017
- SWOT-analyse
- WMK- EC resultaten

De resultaten worden opgenomen als ontwikkelpunten voor de komende schoolplanperiode. Vanuit deze ontwikkelpunten worden aandachtspunten geselecteerd voor het nieuwe jaarplan.

Eigen aspecten van kwaliteit

In de plannen voor 2018-2022 zijn opgenomen de volgende koersuitspraken de focus voor onze ontwikkeling de komende jaren:

- Passend en eigentijds aanbod
- Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen
- 'Talent wordt ontwikkeling en iedereen heeft talent' in de praktijk Wij gaan voor kwaliteit!

Er vindt intensieve samenwerking plaats met twee zorginstellingen: Triade en 's Heeren Loo.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)



2.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
3.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
4.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bestuur, MR en ouders)

8.2 Kwaliteitscultuur

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid (zie het werkverdelingsplan).

De Zonnebloemschool heeft deskundige en betrokken medewerkers. Ze hebben passie voor de doelgroep. Door de doelen en verbeterpunten van de Zonnebloemschool te koppelen aan de kwaliteiten van onze medewerkers (zie het strategisch beleidsplan) kunnen we ervoor zorgen dat de teamleden prestaties leveren die bijdragen aan het realiseren van de schooldoelen waardoor de kwaliteit van het onderwijs verbetert.

In het schooljaar 2018/2019 is er gestart met het nieuwe functioneringsgesprek i.a. TRIPS. We hopen doordat we alle informatie van het personeel, groep en school kunnen koppelen een goed zicht krijgen op ontwikkelingen en opbrengsten binnen de school. Een leerkracht kan zo zijn eigen ontwikkelingen volgen, maar ook de ontwikkelingen van de leerlingen en de school.

Eigen aspecten van kwaliteit

De stijl van leiding geven vraagt van de schoolleiding een open communicatieve houding, waarin ruime aandacht is voor teamleden en ouders, gericht op het zo optimaal mogelijk scheppen van voorwaarden om de doelen van de Zonnebloemschool en het Zonnebloemschool te realiseren. De Zonnebloemschool en het Zonnebloemschool willen groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We willen groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen
2.	We organiseren professionele werkgroepen die gericht zijn op eigen verantwoordelijkheid, onderzoekende houding en een implementerend vermogen van de teamleden
3.	Personeel voeren de afspraken uit die gemaakt zijn op kwaliteitsgebied.

8.3 Verantwoording en dialoog

Het bestuur en het personeel hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door het intern toezicht en de MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur brengt jaarlijks in het bestuursverslag van de jaarverantwoording verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behaalt. Twee keer per jaar wordt het ambitieplan geëvalueerd om te kijken of de gestelde doelen op schema lopen. Waar nodig wordt dit bijgesteld. Door publicatie van de jaarverantwoording en het jaarplan te publiceren op de website proberen wij de toegankelijkheid te vergroten. Het directeur-bestuurder verantwoordt zich aan de intern toezichthouder. Het bestuur en de school verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden. In de school- en collegegids worden de gerealiseerde doelstellingen gemeld. Tevens zijn daar overzichten te vinden met betrekking tot de opbrengsten n.a.v. het ontwikkelingsperspectief, de uitstroom en voor het VSO de certificering.



Eigen aspecten van kwaliteit

Op de Zonnebloemschool is een leerlingenraad actief. In de leerlingenraad zitten leerlingen uit bijna alle groepen. Elke groep kiest één leerling. De leerlingen bespreken thema's die leven in de groep en van invloed zijn op de gehele schoolorganisatie (te denken valt aan: 'de veilige school', buitenterrein, schoolregels, onderwijsproces). Hierbij wordt ook aangegeven dat de desbetreffende leerling een vertegenwoordiger is van een bepaalde groep en onderwerpen uit de groep laat agenderen in de leerlingenraad en verslag uitbrengt aan in de groep. Daarnaast kunnen leerlingen door de directie om advies gevraagd worden over bepaalde beleidsonderwerpen (bijvoorbeeld internetgebruik, pleinregels enz.).

Op basis van dit schoolplan wordt het ambitieplan opgesteld. Dit plan met daarin de doelstellingen voor het betreffende schooljaar, wordt ter instemming voorgelegd aan het personeel, de MR en het bestuur. Betrokkenheid van het team en mede-eigenaarschap staat aan de basis van het schoolontwikkelingsproces. Er worden werkgroepen geformeerd, die met een aantal ambitie punten aan de gang gaan. Vier in het jaar wordt de voortgang van de werkgroepen besproken door de voorzitters. De verslaggeving hiervan gaat naar het Team, de MR en het bestuur. Aan het einde van het jaar worden de doelen geëvalueerd en indien nodig met aanpassingen en bijbehorende tijdsplanning meegenomen in het nieuwe jaarplan.

Binnen het managementteam worden alle ontwikkelingen vanuit alle geledingen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd. Doel van het managementoverleg is het beoordelen, evalueren, initiëren, meedenken, mee ontwikkelen van en reflecteren op het beleid van de locatie. Het managementteam geeft vaak een eerste aanzet tot de uitwerking van de beleidskeuzes. Daarnaast geeft het managementteam vorm aan de implementatietrajecten voor vernieuwings- en verandertrajecten.

Mede in het kader van schoolontwikkeling is De Zonnebloemschool lid van het Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO). De PO-Raad behartigt de belangen van het gehele primair onderwijs. LECSO richt zich binnen de PO-Raad specifiek op onze doelgroep. LECSO is een vereniging van scholen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en wil een stuwende, vernieuwende, professionele en betrokken kracht zijn voor scholen, al hun medewerkers en hun leerlingen. LECSO heeft een ondersteunend scholingsaanbod op het gebied van Kwaliteit met Zorg.

Kwaliteitsaspecten	
1.	2 -Jaarlijks heeft de MR contact met het bestuur De directeur bestuurder overlegt 7 x per jaar met de MR
2.	Het ambitieplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd en besproken met bestuur en MR
3.	De leerlingenraad wordt betrokken bij de schoolorganisatie
4	De out of the box werkgroep initieert vernieuwingen

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader (onderdeel van het onderzoekskader 2017) 5 kwaliteitsgebieden en 18 standaarden. Tevens is bij elke standaard aangegeven wat verstaan wordt onder basiskwaliteit. De inspectie heeft middels een uitgebreid onderzoek naar GOED, de school bekeken en onderzocht, de eindconclusie (nov. 2017) was zowel voor de SO als het VSO een goed. Vanuit onze eigen zelfevaluatie kwam dat we voor de meeste onderdelen ook goed functioneren

8.5 Wet- en regelgeving

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

- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de Inspectie
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de Inspectie stelt
- Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de Inspectie
- Het schoolplan voldoet aan de eisen die de Inspectie stelt
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd rekening houdend met de eisen die de inspectie stelt m.b.t. het SO en het VSO



8.6 Inspectiebezoeken

De Zonnebloemschool

De Inspectie van het Onderwijs voerde tussen op 10 september en 20 november 2017 een onderzoek uit op de SO en VSO van de Zonnebloemschool om een oordeel te kunnen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs en over de naleving van wet- en regelgeving.

De bevindingen van de Inspectie zijn te lezen op onze website. De Inspectie stelde geen risico's vast en gaf voor beide OKE's het arrangement GOED af.

Excellent 2019 - 2023

In januari 2019 hebben zowel de SO als de VSO-afdeling weer het predicaat "Excellente School" mogen ontvangen uit hande van minister Arie Slob.

Speerpunt van ons "Excellent" zijn is het leveren van "onderwijs op maat". Hierbij verwijzen we naar het prachtige rapport dat geschreven is door de onderzoekscommissie.

8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie

We voeren al jaren cyclussen uit van WMK - EC. De resultaten nemen we bij de voorstellen in dit schoolplan.

SD	<ul style="list-style-type: none"> Rekenen & Wiskunde (lkr) 	3,49	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen (team) 	3,33	Geen verbeterplan nodig. Actiepunten bij locatie leiders.	<ul style="list-style-type: none"> Integraal personeelsbeleid (MT) 	3,35	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Interne communicatie (team) 	3,37	Geen verbeterplan nodig
	<ul style="list-style-type: none"> Beroepshouding (team) 	3,41	Geen verbeterplan nodig.		3,67	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Functionele handelingsplanning en passende begeleiding (lkr) 	3,27	Verbeterplan richting IB	<ul style="list-style-type: none"> Pedagogisch Handelen (lkr) 	3,35	De lage scores verdiepend onderzoeken.
	<ul style="list-style-type: none"> Leertijd (team) 	3,50	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Stage – en Arbeidstoeleiding (ST / MT) 	3,25	Verbeterpunten studiedag identiteit '17-'18.	<ul style="list-style-type: none"> Zorg en begeleiding (lkr) 	3,32	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Didactisch Handelen (lkr) 	3,35	Geen verbeterplan nodig
	<ul style="list-style-type: none"> Aanbod actief burgerschap (team): SO VSO LWC 	3,14 3,39 3,55	Verbeterplannen voorgelegd aan werkgroep.	<ul style="list-style-type: none"> Levens- beschouwbare identiteit (team) 	3,18	Verbeterplan gemaakt, voorgelegd aan werkgroep burgerschap.	<ul style="list-style-type: none"> Verantwoordelijkheids leerlingen voor organisatie en proces (leiding Esveld + Plantage B-stroom) 	3,11	Verbeterplan richting IB-ers	<ul style="list-style-type: none"> Schoolklimaat (team) 	3,34	Geen verbeterplan, wel terugkoppeling naar team.
	<ul style="list-style-type: none"> Externe contacten (expertise, MT, ST) 	3,27	Rapporten moeten nog besproken worden.	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en sociale integratie (lkr) 	3,01	Verbeterpunten voorgelegd aan MT.	<ul style="list-style-type: none"> Afstemming (lkr) 	3,29	Verbeterplan voor IB-ers	<ul style="list-style-type: none"> Contact met ouders (team) 	3,44	Verbeterplan nog ter bespreking...
	<ul style="list-style-type: none"> Schooladministratie & Schoolprocedures (directie) 	3,89	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Actieve betrokkenheid leerlingen (lkr) 	2,90	Verbeterpunten voorgelegd aan ICT-loket				<ul style="list-style-type: none"> Leerstof Aanbod (lkr) 	3,46	Geen verbeterplan nodig.
	<ul style="list-style-type: none"> Activerende directe instructie (lkr) 	3,41	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> ICT 	3,31	Eén verbeterpunt ligt bij directie.				<ul style="list-style-type: none"> Voorwaarden voor de zorg van kwaliteit (MT) 		
				<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitszorg 1 (lkr) 	3,88	Geen verbeterplan nodig.				<ul style="list-style-type: none"> Opbrengsten SD (team) 		
				<ul style="list-style-type: none"> Financieel toezicht (Aart, ev. bestuur) 						<ul style="list-style-type: none"> Taallesonderwijs (lkr) 		
										<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteitszorg 2 (lkr) 		
QS	<ul style="list-style-type: none"> Opbrengsten (MT/ST) 	3,50	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Opbrengsten (MT/ST) 	3,34	Geen verbeterplan nodig	<ul style="list-style-type: none"> Opbrengsten (MT/ST) 	3,60	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Zelfanalyse normindicatoren toezichtskader SO/VSO (door MT) 	3,38	Geen verbeterplan nodig.
	<ul style="list-style-type: none"> Zelfanalyse normindicatoren toezichtskader SO/VSO (door MT) 	3,49	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Zelfanalyse normindicatoren toezichtskader SO/VSO (door MT) 	3,34	Geen verbeterplan nodig.	<ul style="list-style-type: none"> Zelfanalyse normindicatoren toezichtskader SO/VSO (door MT) 	5,52	Geen verbeterplan nodig.			
				<ul style="list-style-type: none"> De schoolleiding (team minus MT) 	3,47	Geen verbeterplan nodig.				<ul style="list-style-type: none"> Leerlingenzorg (MT) 		

VL	• Ouder-enquête (deel 3)	3,49	Geen verbeterplan nodig.	• Ouder-enquête (deel 4)	3,54	Geen verbeterplan nodig.	• Ouder-enquête (deel 1)	3,56	Geen verbeterplan nodig. Terugkoppeling in Zonneflits.	• Ouder-enquête (deel 2)	3,33	Verbeterplan info in Zonneflits vanuit MT/IB
	• Terugkomdag oud-leerlingen.	3,57	Geen verbeterplan nodig.	• Sociale Veiligheid personeel (team)	2,05	Verbeterplan nodig. Presentatie door vertrouwenspersoon	• Terugkomdag oud-leerlingen	3,44	Geen verbeterplan nodig.	• Leeromgeving	-	Deze moet nog geanalyseerd worden.
	• Sociale Veiligheid (leerlingen) in samenwerking met veiligheidsfunctionaris: SO VSO LWC	3,6 4 3 5 4 3 2 9	Alle drie de rapporten scoren voldoende. Een overzicht van opvallende punten is gedeeld met onze coördinator sociale veiligheid. Eventuele actieplannen zullen door hem opzet worden.	• Actieve betrokkenheid van de leerlingen: SO VSO LWC	3,27 3,29 3,11	Verbeterpunten worden meegenomen in nieuwe indeling modulair werken en vakgroepen Esveld. En in werkvorm aangeboden tijdens groot teamoverleg.	• Sociale Veiligheid personeel (team)	3,67	Geen verbeterplan nodig. Wel bekendheid bij collega's maken.	• Sociale Veiligheid personeel (team)		Deze via TRiPS afnemen?

Op de volgende pagina vindt u een aanvullende rapportage over het schooljaar 2019 – 2020:



	Datum	Beleidsterrein	Score					Actieplanning
1.	Klaar	Rekenen & wiskunde				3,25		Rekenen en Wiskunde (verbeterplan geschreven).
2.	Klaar	Terugkomdag oud-leerlingen				3,28		Een goede score. Kritische punten worden gedeeld met de collega's.
3.	Klaar	Beroepshouding				3,3		Namens de commissie is een mail gestuurd naar de collega's met een terugkoppeling.
4.	Klaar	Schooladministratie en schoolprocedures					3,73	Een uitstekende score, geen actie nodig.
5.	Klaar	Zelfanalyse normindicatoren toezichtskader SO/SVO				3,31		<i>Moet nog geanalyseerd worden.</i>
6.	Klaar	Leerstofaanbod			3,21			Voldoende... Verbeterplan moet geschreven!
7.	Klaar	Leertijd				3,42		<i>Moet nog geanalyseerd worden.</i>
8.	Klaar	Sociale veiligheid onder leerlingen						Is binnen Trips gedaan! Moet nog geanalyseerd worden.
9.	Klaar	Actief burgerschap en sociale integratie.				3,36		<i>Moet nog geanalyseerd worden.</i>
10.	Staan klaar om af te nemen.	Activerende directe instructie						
11.	Staan klaar om af te nemen.	Externe contacten						
12.	Staan klaar om af te nemen.	Opbrengsten						

Legenda:



Onvoldoende = tot 2,50



Voldoende = 3,00-3,25



Goed = 3,50-3,75



Zwak (Matig) = 2,50-3,00



Ruim voldoende = 3,25-3,50



Uitstekend = 3,75-4,00

8.8 Vragenlijst Leerlingen

Uitslag leerling tevredenheidsonderzoek 2018

In het kader van het kwaliteitsbeleid van de Zonnebloemschool hebben we in mei en juni 2018 een tevredenheidsonderzoek gehouden onder onze leerlingen van het Zonnebloemschool. Totaal hebben **68 leerlingen (98%) van het Zonnebloemschool en de oudste groep van de Zonnebloemschool** aan dit onderzoek meegewerkt. In het totaal kregen de leerlingen 16 vragen voorgelegd, onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Schoolklimaat
- Onderwijsleerproces
- Sociale veiligheid.

De hoogste scores (maximale score is 4,0) waren:

- Heb je vrienden op school? (score 3,8)
- Vertelt de juf duidelijk dat je iets goed hebt gedaan? (score 3,7)

De volledige uitslag van het onderzoek is te lezen op onze website.

9 Strategisch beleid

Strategisch beleid

Het strategische beleid is gevormd uit alle gesprekken, vergaderingen, werkgroepen resultaten en inbreng, externe en interne ontwikkelingen on ons heen en vanuit input van externe partners.

Koersuitspraken 2019-2023

Op basis van de ontwikkelingen tot nu toe, onze SWOT, de zelfevaluatie en de ontwikkelingen in onze omgeving komen we tot vijf koersuitspraken. Deze koersuitspraken zijn de focus voor onze ontwikkeling de komende jaren. Bij iedere koersuitspraak is een korte motivatie en zijn concrete acties opgenomen welke aan een tijdspad zijn gebonden.

1. *Passend en variabel aanbod*

Ons onderwijsaanbod, de onderwijsomgeving en de vaardigheden van de medewerkers zijn aangepast aan de veranderde populatie en de veranderde uitstroomperspectieven. In samenwerking met ouders en onze partners zorgen we ervoor dat iedere leerling zich veilig voelt en zich ontwikkelt naar zijn mogelijkheden.

2. *Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen*

Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur.

3. *'Iedereen heeft talent' in de praktijk*

Iedereen weet wie wij zijn en wat wij doen. Om iedereen zijn of haar talenten te laten zien en te laten ontwikkelen in een veilige, uitdagende en blij schoolmaatschappij.

4. *Wij gaan voor kwaliteit!*

Samen werken we aan optimale ontwikkeling van ieder individu: leerlingen en medewerkers. We volgen en evalueren en analyseren opbrengsten en werken actief aan aantrekkelijk werkgeverschap.

5. *School en maatschappij staan dichtbij elkaar.*

In school gaat een dependance open in het centrum van Emmeloord om mensen te ontmoeten, contacten te maken en bedrijven en mensen te laten zien wie we zijn en wat we kunnen.

WAT!; werken aan de toekomst. We noemen deze dependance het WAT!-huis.

10. Meerjarenplanning 2019–2023

	Schooljaar:	2019-2020	2020- 2021	2021-2022	2022-2023
4.	Organisatie Bestuur en Beleid:				
A	Schoolstructuur – organisatiestructuur scherp houden (Goed bestuur / goed Toezicht)	X	x	x	x
B	Resultaatgericht werken en registreren	X	x	x	x
C	Organisatie arbeidstoeleiding nog meer richten op maatschappij en leefomgeving	X	x	x	x
D	Efficiënte inzet van personeel, ambulante mensen en directie	X	x	x	x
E	Volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van de financiering van zorg op school	X		X	
F	Onze school heeft een goede manier gevonden om zorggelden te verkrijgen voor de leerlingen met een TLVhoog	X			
G	Veiligheidsplan bijhouden en borgen	X		x	
H	Schoolpleinen zien er aantrekkelijk en uitdagend uit.	x	x		
I	Kettingstraat is een maatschappelijk begrip met uitstraling	x	x		
5.	Onderwijskundig beleid:				
A	Blijven werken aan kwaliteit, communicatie & organisatie leerlingenzorg	X	x	x	x
B	Vergroten lesaanbod Zorg & Onderwijsleerlingen	X	x	x	x
C	Vergroten lesaanbod leerlingen met een hoger IQ	X	X		
D	Afstemming theorie, praktijk en stage gericht op toekomstplek		X	x	x
E	Methode (on)afhankelijke toetsen inzetten om opbrengsten te meten	X		x	x
F	Bewaken onderwijstijd		X	x	x
G	De school verdeelt de tijd zodanig over de vakken dat leerlingen in staat zijn het onderwijsprogramma tot zich te nemen	X			
H	Samenwerking in de regio i.v.m. Passend Onderwijs	X	x	x	x
6.	Kwaliteitsbeleid:				
A	Cyclus WMK-EC volgens 4-jaren-schema doorlopen + verbeterplannen schrijven waar nodig	X	X	X	X
B	Samenhang UB – Leerroutes - ondersteuningsprofiel beschrijven (beleid)	X			x
C	Excellent blijven! Streven naar ambitieuze leercultuur	X	X	X	X
D	School brede doelen stellen voor wat betreft te behalen 75 % UB	X	X		
E	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg (analyseren)	X	X		
F	Gedragscode vaststellen, implementeren en uitvoeren	x	x	x	x



7.	Personeelsbeleid:				
A	Klassenconsultatie continueren	X	x	x	X
B	De medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en benutten deze optimaal.	X	X	x	x
C	Interne mobiliteit bevorderen	X		x	
D	Gesprekken cyclussen vernieuwen en invoeren	X	X	x	
E	Nascholing continueren en stimuleren	X	x	x	x
F	Diversiteit van personeel verbreden	x		x	
G	Aantal mannen verhogen binnen het team (tot 40/ 60)	x	x		
I	Assistenten laten door groeien naar leerkrachten	x	x		
J	Werkdruk (inzetten extra personeel)	x	x		

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

Ambitieplan Zonnebloemschool

2018 – 2019 Tussenevaluatie maart 2019



Het ambitieplan van De Zonnebloemschool is een reëel en ambitieus plan. Dit plan is gebaseerd op kwaliteitsontwikkeling van de leerlingen en de school. Het plan spreekt ook om de "echte" ambitie van Passend Onderwijs gestalte te geven: "**Geen leerlingen thuis**". Voor 2018 en 2019 is dit ook weer een prioriteit.

Het afgelopen jaar zijn we gestart met een maatwerk-programma voor leerlingen die het lastig vinden om in een grotere leergroep deel te nemen, waar te veel prikkels zijn.

Deze leerlingen, die vaak al van een school zijn afgestuurd, hebben we op passende wijze de mogelijkheid tot ontwikkeling aangeboden.

Hiervoor hebben we 500 m² extra ruimte gehuurd en ingericht om optimaal mogelijkheden te kunnen creëren. Dit jaar hopen we daar een goed vervolg aan te geven en werken we aan verdere professionalisering hiervan.

Ook zoeken we nog intensiever de samenwerking met 's Heeren Loo.

Dit doen we om vooral ook de psychiatrische problematiek van de leerlingen goed te kunnen benaderen.

Maar ook om de driehoek thuis - school - zorg heel goed op elkaar te kunnen afstemmen.

Een duidelijke ambitie voor dit jaar is ook om de samenwerking met BAO en VO te versterken. Waar mogelijk samenwerking in het BAO op locatie, of anders in AB vorm. Wellicht kunnen we een nieuwe variant bedenken.

Komend jaar hebben we aandacht voor inzet van extra personeel.

Dit gebruiken we om individuele leerlingen op wisselende momenten van de dag te begeleiden zodat we beter kunnen insteken op de onderwijs ondersteuningsbehoeften van de leerlingen.

Op onderwijskundig gebied gaan we passende vernieuwingen aan en werken we eerder ingezette plannen verder uit.

Ambitie is
durfen
doen
waar je goed
in bent

Legenda:

- 🔄 = heroriëntatie
- 👉 = klaar (doel behaald)
- 🕒 = extra aandacht nodig
- ✓ = loopt volgens plan
- 👎 = niet behaald
- ☒ = Doel afvoeren: geen doel meer

(zie ook meerjarenplanning schoolplan 15-19)



Organisatie – Bestuur – Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Brainstromen Bestuur en school over School over 10 jaar (<i>directie – bestuur</i>)	A. Doorgaand: Werkgroep “Out of the box” blijft vernieuwende ideeën aandragen en uitwerken. ✓ B. Samenwerking met collega – besturen. ✓
B. Positionering in passend onderwijs. (<i>Directie - blijvend</i>)	B. Aan het einde van het schooljaar geven we aan waar wij staan. ✓
C. Veiligheidscoördinator + ontwikkelen beleid (<i>directie + veiligheidscoördinatoren</i>)	C. We hebben dit met speciale aandacht uitgebouwd. Er is een speciale werkgroep hiervoor gevormd. Er is een duidelijke structuur-verdeling per gebouw uitgewerkt. Hierin is opgenomen de vernieuwde aanpak van D-TAC. ✓
D. School-breed invoeren van TRIPS (<i>hele team</i>)	D. Elke collega heeft minimaal 2 x een feedbackformulier uitgezet voor minimaal 5 collega's in TRIPS en per groep minimaal 2 leerlingen enquêtes afgerond in TRIPS. ✓ Alle voortgangsgesprekken zijn via TRIPS verlopen. Alle afspraken van schooljaar 17-18 zijn afgehandeld. ✓
E. NadaNop: Aandacht van de samenwerking tussen de VO scholen, gemeente, politie, GGD en verslavingszorg verbreedt zich richting veiligheid op gebied van vuurwerk, wapenbezit, diefstal en alcohol en drugsmisbruik (<i>hele team</i>)	E. Rookbeleid: Roken ontmoedigen (ondersteunen van stoppen). ✓ In- en om de school wordt het roken afgebouwd en per 1 augustus 2019 verboden. ✓

Onderwijskundig Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Afstemmen met gemeente voor een verbeterde aanpak voor niet-WLZ leerlingen naar werk en wonen (<i>Directie+ stage team</i>)	A. Er is een speciale werkgroep in werking met Gemeente Noordoostpolder, Concern voor Werk, Sociaal Team en Zonnebloemschool. 🗑️
B. Mogelijkheden op Het Esveld verbreden in de groep 16-20 jaar	B. VSO 3A is VSO 5E geworden en heeft op zijn eigen manier meegedraaid op Het Esveld met gebruikmaking



	van de praktische en uitdagende mogelijkheden op Het Esveld. 📍
C. Systematisch invoeren en efficiënt gebruiken van methode onafhankelijke toetsen (<i>management / schoolteam</i>)	C. Verder uitbouwen van toetsen en leerresultaten en deze registreren in Trips. Data vullen. Vorderingen per leerling en groep kunnen geanalyseerd worden via Kunstmatige Intelligentie van TRIPS. ✓
D. EduMaps: leerlingvolgsysteem volledig invoeren en combineren met TRIPS voor school opbrengsten en inzicht voor bestuur en inspectie (<i>management / directie</i>)	D. In EduMaps zijn Leerlingplannen, groepsplannen, Uitstroombestemming, en ontwikkelingsperspectief volledig werkbaar. 📍 Schoolopbrengsten zijn te vergelijken en te interpreteren. ✓
E. Aanpassen en uitbreiden gebouwen op het Esveld (<i>management / directie</i>)	E. Plannen zijn gemaakt en uitgevoerd. 📍 Het Esveld is eind december 2018 gebruiksklaar voor 5 groepen. 📍
F. LACCS uitbreiden naar andere groepen. (<i>Werkgroep ZBS</i>)	F. Laccs wordt in drie groepen gebruikt. 🔄 (Hier komen we dit jaar niet aan toe)
G. Alle leerlijnen worden aangepast in EduMaps (<i>alle werkgroepen</i>)	G. Alle leerlijnen zijn bewerkt zodat deze beknopt in EduMaps gezet kunnen worden. 🔄
H. Nieuwe methode Groot huishouden uitzoeken (<i>werkgroep catering, groothuishouden</i>)	H. De methode Groot Huishouden is klaar voor gebruik. 🕒
I. Snoezelruimte Plantage (<i>werkgroep ZBS</i>)	I. Het plan voor de snoezelruimte Plantage is klaar en kan ter uitvoer worden gebracht. 📍
J. Muziekonderwijs een impuls geven (<i>werkgroep creatief met kunst</i>)	J. Er is een project gedraaid met Cultuurbedrijf NOP waarbij deze mensen voorbeeld lessen hebben geven gedurende een afgepaste periode. ✓
K. Zelfstandig werken bevorderen (<i>hele team</i>)	K. Klasse consultaties laten uitvoeren, waarbij accent ligt op zelfstandig werken en registratie in Trips. ✓
L. Doorgaan met een specialisatie op het gebied van Taal Ontwikkeling Stoorissen (TOS). (<i>management en team</i>)	L. TOS is binnen de hele school geborgd. ✓ Noot: ambitie om dit binnen HELE school te borgen is wellicht te groot. Doel: Er wordt Passend Onderwijs geboden aan leerlingen met een taalontwikkeling stoornis ✓



M. Nieuw systeem van werken voor leerlingen met extreem moeilijk verstaanbaar gedrag (<i>management</i>)	M. De nieuwe werkwijze met individuele maatwerk-trajecten is duidelijk en de invoer hiervan is gestart. Dit jaar wordt door extra inzet van personeel de professionaliteit omhoog gebracht. ✓
N. Techniek: vergroten van mogelijkheden	N. We hebben 2 nieuwe techniekvarianten ontwikkeld en 1 nieuwe daarvan in werking gesteld. ✓ Te weten: onderzoek naar edelsmeden
O. Speciale cursus voor het personeel: We zetten specifiek in op hechting en gedrag.	O. Er zijn duidelijke afspraken aangaande de omgang met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag. Deze afspraken zijn duidelijk en geïmplementeerd. ✓ nieuw veiligheidsplan
P. Onderzoek naar bevordering c.q. leermotivatie (<i>IB-ers</i>)	P. We hebben kennis gedeeld in het team. We hebben duidelijk waar het probleem ligt en hebben een aanzet tot actieplan klaar. ☉ Dit is gespecificeerd naar actieve betrokkenheid en hier zijn observaties op gedaan.
Q. Opstarten nieuwe leerweg rondom Plantenteelt (<i>werkgroep tuin-dieren</i>)	Q. We hebben ons georiënteerd en zijn in het klein begonnen (pilot). ✓ We hebben goed gebruik gemaakt van onze kassen. Er zijn stagebedrijven gevonden in deze richting. ☉

Kwaliteitsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Cyclus continueren en uitvoeren (<i>werkgroep WMKEC</i>)	A. We hebben de cyclus van verschillende jaren met elkaar vergeleken, conclusies hieruit getrokken en continueren de cyclus (wellicht binnen TRIPS) ✓
B. Toezicht blijven houden op roosters, leertijd en organisatie (<i>door adj.dir. en IB-ers</i>)	B. Alle klassen hebben 1x aangekondigd en 1x onaangekondigd een observatie op verschillende punten gehad. ✓
C. Leerlingenraad continueren (<i>directeur</i>)	C. De leerlingenraad heeft 6x per jaar vergaderd. Specifieke aandacht is er gegeven aan pesten en vernieuwingen. ✓



D. Ouderparticipatie bevorderen (<i>personeel</i>)	D. De Zonnebloemschool-app wordt door álle klassen met regelmaat gevuld met info voor de ouders. Zo veel mogelijk ouders zijn aangesloten. 100% van het SO, 80% van het VSO ☉
E. Leerlingen enquête over veiligheid weer uitvoeren en evalueren en de resultaten gebruiken in het veiligheidsplan. (<i>Veiligheidscoördinatoren</i>)	E. Leerlingen (2x) en personele enquêtes (2x) over veiligheid zijn uitgevoerd. ✓?
F. Huidige Predicaat is geldig t/m dec. 2018. Uitzoeken of we opnieuw meedingen naar Predicaat Excellente school (2019) door kwaliteit blijvend beter maken (<i>allen</i>)	F. Het is duidelijk óf (en in geval van ja, wanneer dan) we mee gaan dingen naar een nieuw predicaat Excellente School. 📌
G. Doelstelling 75% behalen van 2 jaar vooraf gestelde uitstroombestemmingen bij uitstroom, zowel SO als VSO. (<i>team + management</i>)	G. Einde schooljaar 18-19 moet minimaal 75% van de verwachte uitstroom kloppend zijn. SO: 19-120 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: XXXX % VSO: 19-20 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: 87 %
H. Bijstellen beleidsplan Zorgplan (<i>adj.dir</i>)	H. Bijgesteld Zorgplan is klaar 31 mei 2019. ✓
I. We kunnen een vorm van schoolresultaat meten en evalueren. (<i>management / directie</i>)	I. Via Trips kunnen schoolopbrengsten en leerlingopbrengsten worden vergeleken en geanalyseerd. Einde schooljaar kunnen we daar conclusies uit trekken. ✓
J. WMK-EC: "Verantwoordelijkheid leerlingen voor organisatie en proces is zichtbaar geworden en gegroeid." (Planning-scores en actieplanning 2017-2018) (<i>ib-ers</i>)	J. Verbeterplan IB-ers is ingezet waardoor er een duidelijke groei is te zien in de verantwoordelijkheid van leerlingen voor organisatie en proces (WMK-EC > 3.11) ✓

Personeelsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Interne mobiliteit bevorderen (<i>directie</i>)	A. 90% van eigen personeel heeft gebruik kunnen maken van consultatie bij onze eigen of een andere school. ✓
B. Communicatie: verbeteren, er- en herkennen van competenties. Personeel leert van en met elkaar en past het geleerde toe; o.a. middels Trips. (<i>team</i>)	B. Door de inzet van Trips heeft het personeel beter inzicht gekregen in eigen communicatie en de communicatie van de ander. ☉
C. Trips gebruiken voor de cyclus voortgangsgesprekken (<i>directie</i>)	C. 95% heeft middels Trips het voortgangsgesprek gevoerd. ✓



D. Studiedag gericht op ICT (management)	D. We hebben een studiedag ICT georganiseerd. 95% personeelsleden zijn zich er van bewust dat ICT continue vernieuwt en je mee moet gaan "met de tijd". ☺
---	---

Financiën:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Investeren in blijvende kleine klassen en specifiek aanbod (directie)	A. We houden binnen de financiële mogelijkheden ruimte voor kleine groepen. ☺
B. Investeren in het up-to-date houden van de ICT (ICT+directie+ WMK-EC)	B. Bijblijven bij de ontwikkeling en op tijd vervangen van hardware via De Rolfgroep; Schooljaar 18-19 wordt op Bloementuin smartborden en wifi vernieuwd. Op Esveld worden smartborden ook vervangen. ☺
C. Onderzoeken wanneer en hoe we over kunnen stappen naar de CLOUD	C. Begin schooljaar 2019-20 zijn we klaar om over te stappen naar de CLOUD ✓
D. Werken aan duurzaamheid (directie)	D. Verlichting is nu ook bij Plantage en Esveld volledig omgezet naar LED. Onderzoek naar mogelijkheid zonnepanelen of andere variant is afgerond. ☺
E. Meerjarenplannen: (directie)	E. Nieuw meerjarenplan is vastgesteld i.v.m. afwijkende leerlingaantallen. ☺
F. Zorg-onderwijs aanvragen afsluiten: Doorgaand overleg met gemeente, zorg en andere externe partijen.	F. We hebben minimaal 2 nieuwe zorg-onderwijs arrangementen afgesloten met de gemeente. ✓

Specifieke aandachtspunten:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2018-2019:
A. Naschoolse / naast-schoolse activiteiten verbreden (werkgroep expertise)	A. Er is een nieuw marketingplan opgezet, met als doel de "20+ groep" beter te bereiken. De manier van foldering is aangepast om meer bereik te creëren. ✓
B. OCS - huisvesting	B. De directie heeft een scholing gevolgd en opnieuw het huisvestingsplan vastgesteld. Dit is klaar 1 jan 2019. ✓

Maart 2019



Ambitieplan Zonnebloemschool

Schooljaar 2019 – 2020



Het ambitieplan van De Zonnebloemschool is een reëel en ambitieus plan.

Dit plan is gebaseerd op kwaliteitsontwikkeling van de leerlingen en de school.

Het plan spreekt ook om de "echte" ambitie van Passend Onderwijs gestalte te geven: "**Geen leerlingen thuis**". Voor 2019 en 2020 is dit ook weer een prioriteit.

Het afgelopen jaar zijn we gestart met een maatwerk-programma voor leerlingen die het lastig vinden om in een grotere leergroep deel te nemen, waar te veel prikkels zijn.

Samen met de gemeente Noordoostpolder hebben we een plan opgesteld en ingevoerd, waarbij we hele specifieke zorg aan leerlingen, school en thuis kunnen geven. Dit om naast goed onderwijs ook de driehoek thuis - school - zorg heel goed op elkaar te kunnen laten afstemmen.

Een duidelijke ambitie voor dit jaar is ook onze leerlingen die van school afgaan, beter in de maatschappelijke leven te krijgen, zodat hun talenten optimaler benut gaan worden. Hiervoor openen we **WAT!** aan de Kettingstraat als extra mogelijkheid om het maatschappelijk leven, school en werk dicht bij elkaar te hebben.







Ook komend jaar willen we veel aandacht hebben voor inzet van extra personeel.

Dit gebruiken we om individuele leerlingen op wisselende momenten van de dag te begeleiden zodat we beter kunnen insteken op de onderwijs ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Daarnaast willen we nog specifiek onderwijsaanbod geven. (een grotere diversiteit aan vakken)

Op onderwijskundig gebied gaan we passende vernieuwingen aan en werken we eerder ingezette plannen verder uit.

Ambitie is
durven
doen
waar je goed
in bent

Legenda:

-  = heroriëntatie
-  = klaar (doel behaald)
-  = extra aandacht nodig
-  = loopt volgens plan
-  = niet behaald
-  = Doel afvoeren: geen doel meer

(zie ook meerjarenplanning schoolplan 19-23)



Organisatie – Bestuur – Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Brainstromen Bestuur en school over School over 10 jaar (<i>directie – bestuur</i>)	A. Doorgaand: Werkgroep “Out of the box” blijft vernieuwende ideeën aandragen en uitwerken. B. We doen mee aan nieuwe ontwikkelingen op Urk. (nevenvestiging?)
B. Positionering in passend onderwijs. (<i>directie - blijvend</i>)	B. We hebben het overleg met SBO – SO gevolgd en waar nodig zijn we ingestapt.
C. Veiligheidscoördinator + ontwikkelen beleid (<i>directie + werkgroep veiligheidscoördinatoren</i>)	C. Het Veiligheidsplan is uitgebouwd en geïmplementeerd.
D. Schoolbreed invoeren van TRIPS (<i>hele team</i>)	D. Elke collega heeft minimaal 2x een feedbackformulier uitgezet voor minimaal 5 collega's in TRIPS en per groep minimaal 2 leerlingen enquêtes afgerond in TRIPS. 1 verplicht onderwerp is sociale veiligheid.
E. NadaNop: Aandacht van de samenwerking tussen de VO scholen, gemeente, politie, GGD en verslavingszorg verbreedt zich richting veiligheid op gebied van vuurwerk, wapenbezit, diefstal en alcohol en drugsmisbruik (<i>hele team</i>)	E. Rookbeleid: Roken ontmoedigen (ondersteunen van stoppen). In- en om de school is het roken verboden.
F. Opzet jaarverslag i.s.m. Dyade (<i>Directie en bestuur</i>)	F. We hebben de aanpak van het financieel jaarverslag en de continuïteitsparagraaf veranderd. Dit is eind februari 2020 klaar.
G. CRKBO aanvragen en analyse belastingen en btw. (<i>Directie</i>)	G. We hebben met Dyade en een specialist alles doorgenomen. Eind november 2019 zijn we hiermee klaar.

Onderwijskundig Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Implementeren nieuwe afspraken gemeente – school- samenwerkingsverband en s' Heerenloo	A. We hebben een convenant opgesteld en het werkt goed.



(Directie+ stage team)	Er is een duidelijke terugkoppeling van opbrengsten. We hebben nieuwe maatwerkprojecten ontwikkeld.
B. Start met uitstroom variant WAT! aan de Kettingstraat (Team en directie en IB)	B. We zijn gestart met WAT! en deze nieuwe werkwijze is geïmplementeerd om leerlingen aan werk te krijgen.
C. Nieuwe aanpak om stage en werk plekken te vinden voor de leerlingen. (Team en directie)	C. We hebben een vorm van JOB carving opgestart. Er is een nieuwe website en er zijn folders van WAT!
D. Systematisch invoeren en efficiënt gebruiken van methode onafhankelijke toetsen (management / schoolteam)	D. Verder uitbouwen van toetsen en leerresultaten en deze registreren in Trips. Data vullen. Vorderingen per leerling en groep kunnen geanalyseerd worden via Kunstmatige Intelligentie van TRIPS.
E. Logos: leerlingvolgsysteem volledig invoeren en combineren met TRIPS voor school opbrengsten en inzicht voor bestuur en inspectie (allen)	E. Schoolopbrengsten zijn te vergelijken en te interpreteren. Conclusies zijn besproken binnen het team (juni '20)
F. Aanpassen en uitbreiden gebouwen kettingstraat (management / directie)	F. Plannen zijn gemaakt en worden uitgevoerd. (klaar voor oktober 2019)
G. LACCS uitbreiden naar andere groepen. (Werkgroep ZBS)	G. LACCS wordt in drie groepen gebruikt.
H. Implementatie EDUDESK (??)	H. personeelsleden kunnen er mee werken, in september wordt er een workshop gehouden voor nieuwe personeelsleden en personeelsleden die meer info nodig hebben.
I. Nieuwe methode Groot huishouden uitzoeken (werkgroep)	I. De methode Groot Huishouden is klaar voor gebruik.
J. Cursus voor personeel voor verbreding activiteiten: kindzorg en ouderzorg (werkgroep)	J. Cursussen zijn gedaan
K. Vak Drama anders aanpakken (werkgroep creatief met kunst)	K. Er wordt aandacht gegeven aan drama en er is een actrice / docent ingehuurd, die het vak kan geven.
L. Invoering Mijn SOVA, KWINK en We Love society (Sociale competenties) (werkgroep)	L. De lesmethode voor sociale vaardigheid zijn uitgelegd, ingevoerd en geïmplementeerd.
M. Invoering Taalbeleid (werkgroep)	M. We hebben een eigen taalbeleid, waar in duidelijk is wie wat kan, hoe aangeboden, wanneer te stoppen of anders voortgezet.
N. We doen onderzoek naar leerprogramma voor leerlingen met hoger IQ - deelstaatsexamen	N. De werkgroep heeft i.s.m. Het Emelwerda College twee vakken



(werkgroep)	uitgeprobeerd.
O. Techniek: vergroten van mogelijkheden (werkgroep)	O. Er is 1 nieuw technisch vak bij gekomen. Op locatie De Plantage is er een nieuwe opzet techniek gerealiseerd om doorstroom binnen techniek naar Esveld te vergroten. TRC activiteiten op locatie SO Bloementuin zijn opgestart.
P. Zoeken naar ONLINE rekenmethodes (werkgroep)	P. Er zijn twee goede methode gevonden
Q. Onderzoek naar bevordering c.q. leermotivatie (IB-ers)	Q. We hebben kennis gedeeld in het team. We hebben duidelijk waar het probleem ligt en hebben een aanzet tot actieplan klaar. Dit is gespecificeerd naar actieve betrokkenheid en hier zijn observaties op gedaan.
R. Opstarten nieuwe leerweg rondom Plantenteelt (werkgroep tuin-dieren)	R. De leerweg is ingevoerd middels een programma en stageplekken.
S. ICT als vak naar een hoger niveau brengen (werkgroep)	S. Er is een lespakket gevonden voor ICT voor leerlingen met speciale ICT kwaliteiten.
T. Opstarten vernieuwd 20 + en expertise traject (werkgroep)	T. Samen met marketing bureau is er een strategie en een aanpak vastgelegd.
U. Hechting en SEO centraal houden (werkgroep)	U. De hechtingsgroep heeft dit jaar cursus gegeven en SEO onderzoek wordt uitgebreid (aantrekken orthopedagoge)

Kwaliteitsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Cyclus WMK-EC continueren en uitvoeren (werkgroep WMKEC)	A. We hebben de cyclus van verschillende jaren met elkaar vergeleken, conclusies hieruit getrokken en continueren de cyclus
B. Toezicht blijven houden op roosters, leertijd en organisatie (door adj.dir. en IB-ers)	B. Alle klassen hebben 1x aangekondigd en 1x onaangekondigd een observatie op verschillende punten gehad.
C. Leerlingenraad continueren (directeur)	C. De leerlingenraad heeft 6x per jaar vergaderd. Specifieke aandacht is er gegeven aan pesten en vernieuwingen.
D. Ouderparticipatie bevorderen (personeel)	D. De Zonnebloemschool-app wordt door alle klassen met regelmaat gevuld met info voor de ouders.



	<p>Zo veel mogelijk ouders zijn aangesloten. 85 van het SO, 75 % van het VSO</p>
<p>E. Leerlingen enquête over veiligheid weer uitvoeren en evalueren en de resultaten gebruiken in het veiligheidsplan. (Veiligheidscoördinatoren)</p>	<p>E. Leerlingen (2x) en personele enquêtes (2x) over veiligheid zijn uitgevoerd.</p>
<p>F. Huidige Predicaat is geldig t/m dec. 2018. We dingen opnieuw mee naar Predicaat Excellente school (2019) door kwaliteit blijvend beter maken (allen)</p>	<p>F. Per eind januari 2020 hebben we predicaat excellente school behaald.</p>
<p>G. Doelstelling 75% behalen van 2 jaar vooraf gestelde uitstroombestemmingen bij uitstroom, zowel SO als VSO. (team + management)</p>	<p>G. Einde schooljaar 19-20 moet minimaal 75% van de verwachte uitstroom kloppend zijn. SO: 17-18 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: 79,17 % VSO: 17-18 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: 83,33 % Maaiké komt nog met nieuwe cijfers</p>
<p>H. De signaleringsplannen worden dit jaar extra bekeken en besproken. (Team en IB)</p>	<p>H. Alle plannen zijn en blijven door het jaar heen UP-TO-DATE en zijn minimaal 1x per jaar besproken met de ouders.</p>
<p>I. We kunnen een vorm van schoolresultaat meten en evalueren. (management / directie)</p>	<p>I. Via Trips kunnen schoolopbrengsten en leerlingopbrengsten worden vergeleken en geanalyseerd. Einde schooljaar kunnen we daar conclusies uit trekken.</p>
<p>J. Vanuit WMK-EC actie punt Actief aanbod burgerschap toetsen (WMK-EC)</p>	<p>J. De uitslag is hoger dan 3.11.</p>

Personeelsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
<p>A. Interne mobiliteit bevorderen (directie)</p>	<p>A. 90% van eigen personeel heeft gebruik kunnen maken van consultatie bij onze eigen of een andere school. Is observant en/ of bekeken.</p>
<p>B. Communicatie: verbeteren, er- en herkennen van competenties. Personeel leert van en met elkaar en past het geleerde toe; o.a. middels Trips. (team)</p>	<p>B. Door de inzet van Trips heeft het personeel beter inzicht gekregen in eigen communicatie en de communicatie van de ander. Er wordt een enquête uitgezet waar in om feedback van twee collegae wordt gevraagd.</p>
<p>C. Trips gebruiken voor de cyclus voortgangsgesprekken (directie)</p>	<p>C. 98 % heeft middels Trips het voortgangsgesprek gevoerd.</p>
<p>D. Studiedag gericht op TA (Transactionele Analyse) (hele team)</p>	<p>D. De onderlinge communicatie is verbeterd, door verbetering en inzichten in eigen verantwoordelijkheid.</p>



Financiën:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Investeren in blijvende kleine klassen en specifiek aanbod (<i>directie</i>)	A. We houden binnen de financiële mogelijkheden ruimte voor kleine groepen.
B. Investeren in het up-to-date houden van de ICT (<i>ICT+directie+ WMK-EC</i>)	B. In de CLOUD (september 2019)
C. Uitwerken gemeentelijk project. (<i>werkgroep project</i>)	C. Plan bespreken en uitbaten binnen andere gemeenten
D. Werken aan duurzaamheid (<i>directie</i>)	D. Verlichting is nu ook bij Plantage en Esveld volledig omgezet naar LED. Onderzoek naar mogelijkheid zonnepanelen of andere variant is afgerond.
E. Investeren in het Onderwijs. (<i>directive en bestuur</i>)	E. Nieuw meerjarenplan is vastgesteld i.v.m. afwijkende leerlingaantallen.

Specifieke aandachtspunten:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Naschoolse / naast-schoolse activiteiten verbreden (<i>werkgroep expertise</i>)	A. Er is een nieuw marketingplan opgezet, met als doel de "20+ groep" beter te bereiken. De folders zijn aangepast om meer bereik te creëren.
B. Meer doen met Stichting Esveld (<i>werkgroep expertise en MT</i>)	B. Wij hebben een actie plan ontwikkeld.

Juli 2019



Eind evaluatie Ambitieplan

Zonnebloemschool

Schooljaar 2019 – 2020



Het ambitieplan van De Zonnebloemschool is een reëel en ambitieus plan.

Dit plan is gebaseerd op kwaliteitsontwikkeling van de leerlingen en de school.

Het plan spreekt ook om de "echte" ambitie van Passend Onderwijs gestalte te geven: "**Geen leerlingen thuis**". Voor 2019 en 2020 is dit ook weer een prioriteit.

Het afgelopen jaar zijn we gestart met een maatwerk-programma voor leerlingen die het lastig vinden om in een grotere leergroep deel te nemen, waar te veel prikkels zijn.

Samen met de gemeente Noordoostpolder hebben we een plan opgesteld en ingevoerd, waarbij we hele specifieke zorg aan leerlingen, school en thuis kunnen geven. Dit om naast goed onderwijs ook de driehoek thuis - school - zorg heel goed op elkaar te kunnen laten afstemmen.

Een duidelijke ambitie voor dit jaar is ook onze leerlingen die van school afgaan, beter in de maatschappelijke leven te krijgen, zodat hun talenten optimaler benut gaan worden. Hiervoor openen we **WAT!** aan de Kettingstraat als extra mogelijkheid om het maatschappelijk leven, school en werk dicht bij elkaar te hebben.







Ook komend jaar willen we veel aandacht hebben voor inzet van extra personeel.

Dit gebruiken we om individuele leerlingen op wisselende momenten van de dag te begeleiden zodat we beter kunnen insteken op de onderwijs ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Daarnaast willen we nog specifiek onderwijsaanbod geven. (een grotere diversiteit aan vakken)

Op onderwijskundig gebied gaan we passende vernieuwingen aan en werken we eerder ingezette plannen verder uit.

Ambitie is
durven
 doen
 waar **goed**
 je **in bent**

Legenda:

-  = heroriëntatie
-  = klaar (doel behaald)
-  = extra aandacht nodig
-  = loopt volgens plan
-  = niet behaald
-  = Doel afvoeren: geen doel meer

(zie ook meerjarenplanning schoolplan 19-23)



Organisatie – Bestuur – Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Brainstromen Bestuur en school over School over 10 jaar (<i>directie – bestuur</i>)	A. Doorgaand: Werkgroep “Out of the box” blijft vernieuwende ideeën aandragen en uitwerken. ✓ B. We doen mee aan nieuwe ontwikkelingen op Urk. (nevenvestiging: formele nevenvestiging gedaan) ✓
B. Positionering in passend onderwijs. (<i>directie - blijvend</i>)	B. We hebben het overleg met SBO – SO gevolgd en waar nodig zijn we ingestapt (Werkgroep “Boni”). 🇵🇳
C. Veiligheidscoördinator + ontwikkelen beleid (<i>directie + werkgroep veiligheidscoördinatoren</i>)	C. Het Veiligheidsplan is uitgebouwd 🇵🇳 en wordt geïmplementeerd in schooljaar 2020-2021. ✓
D. Schoolbreed invoeren van TRIPS (<i>hele team</i>)	D. Elke collega heeft minimaal 2x een feedbackformulier uitgezet voor minimaal 5 collega's in TRIPS 🇵🇳 en per groep minimaal 2 leerlingen enquêtes afgerond in TRIPS. 1 verplicht onderwerp is sociale veiligheid. 🇸🇵 Evaluatie: i.v.m. Corona moet dit opnieuw ingepland worden voor komend jaar.
E. NadaNop: Aandacht van de samenwerking tussen de VO scholen, gemeente, politie, GGD en verslavingszorg verbreedt zich richting veiligheid op gebied van vuurwerk, wapenbezit, diefstal en alcohol en drugsmisbruik (<i>hele team</i>)	E. Rookbeleid: Roken ontmoedigen (ondersteunen van stoppen). In- en om de school is het roken verboden. 🇵🇳
F. Opzet jaarverslag i.s.m. Dyade (<i>Directie en bestuur</i>)	F. We hebben de aanpak van het financieel jaarverslag en de continuïteitsparagraaf veranderd. Dit is eind februari 2020 klaar. 🇵🇳
G. CRKBO aanvragen en analyse belastingen en btw. (<i>Directie</i>)	G. We hebben met Dyade en een specialist alles doorgenomen. Eind november 2019 zijn we hiermee klaar. 🇵🇳

Onderwijskundig Beleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Implementeren nieuwe afspraken gemeente – school- samenwerkingsverband en 's Heeren Loo (<i>Directie+ stage team</i>)	A. We hebben een convenant opgesteld en het werkt goed. 🇵🇳 Er is een duidelijke terugkoppeling van opbrengsten. ✓ Evaluatie: i.v.m. Corona: uitstel naar volgend schooljaar. We hebben nieuwe maatwerkprojecten ontwikkeld. 🇵🇳
B. Start met uitstroom variant WAT! aan de Kettingstraat (<i>Team en directie en IB</i>)	B. We zijn gestart met WAT! en deze nieuwe werkwijze is geïmplementeerd om leerlingen aan werk te krijgen. 🇵🇳



<p>C. Nieuwe aanpak om stage en werk plekken te vinden voor de leerlingen. (<i>Team en directie</i>)</p>	<p>C. We hebben een vorm van JOB carving opgestart Evaluatie: i.v.m. Corona: Hiermee gaan we verder in 20-21. Er is een nieuwe website 📄 en er zijn folders van WAT! ✓ Evaluatie: i.v.m. Corona: Met de folders gaan we verder in 20-21.</p>
<p>D. Systematisch invoeren en efficiënt gebruiken van methode onafhankelijke toetsen (<i>management / schoolteam</i>)</p>	<p>D. Verder uitbouwen van toetsen en leerresultaten en deze registreren in Trips. Data vullen. Vorderingen per leerling en groep kunnen geanalyseerd worden via Kunstmatige Intelligentie van TRIPS. ☉ Evaluatie: i.v.m. Corona: Dit blijft zo; er is een pilotgroep opgericht o.l.v. een onderwijskundige van TRIPS .</p>
<p>E. Logos: leerlingvolgsysteem volledig invoeren en combineren met TRIPS voor school opbrengsten en inzicht voor bestuur en inspectie (<i>allen</i>)</p>	<p>E. Schoolopbrengsten zijn te vergelijken en te interpreteren. Conclusies zijn besproken binnen het team (juni '20) ☉ Logos is Edumaps geworden</p>
<p>F. Aanpassen en uitbreiden gebouwen Kettingstraat (<i>management / directie</i>)</p>	<p>F. Plannen zijn gemaakt en worden uitgevoerd. (klaar voor oktober 2019) 📄</p>
<p>G. LACCS uitbreiden naar andere groepen. (<i>Werkgroep ZBS</i>)</p>	<p>G. Laccs wordt in drie groepen gebruikt. 📄 al in 4 groepen!</p>
<p>H. Implementatie EDUMAPS</p>	<p>H. personeelsleden kunnen er mee werken, in september wordt er een workshop gehouden voor nieuwe personeelsleden en personeelsleden die meer info nodig hebben. ✓</p>
<p>I. Nieuwe methode Groot huishouden uitzoeken (<i>werkgroep</i>)</p>	<p>I. De methode Groot Huishouden is klaar voor gebruik. ✓ Evaluatie: moet nog in EdumMaps gezet worden maar dit kan nog steeds niet.</p>
<p>J. Cursus voor personeel voor verbreding activiteiten: kindzorg en ouderzorg (<i>werkgroep</i>)</p>	<p>J. Cursussen zijn gedaan Evaluatie: i.v.m. Corona: wordt uitgesteld en meegenomen in ambitieplan komend schooljaar.</p>
<p>K. Vak Drama anders aanpakken (<i>werkgroep creatief met kunst</i>)</p>	<p>K. Er wordt aandacht gegeven aan drama en er is een actrice / docent ingehuurd, die het vak kan geven. ☉ = is niet gelukt dit jaar.</p>
<p>L. Invoering Mijn SOVA, KWINK en We Love society (Sociale competenties) (<i>werkgroep</i>)</p>	<p>L. De lesmethode voor sociale vaardigheid zijn uitgelegd, ingevoerd en geïmplementeerd. 📄</p>
<p>M. Invoering Taalbeleid (<i>werkgroep</i>)</p>	<p>M. We hebben een eigen taalbeleid, waar in duidelijk is wie wat kan, hoe aangeboden, wanneer te stoppen of anders voortgezet. Evaluatie: gaande</p>



N. We doen onderzoek naar leerprogramma voor leerlingen met hoger IQ - deelstaatsexamen (werkgroep)	N. De werkgroep heeft i.s.m. Het Emelwerda College twee vakken uitgeprobeerd. Evaluatie: i.v.m. Corona: doel afgevoerd.
O. Techniek: vergroten van mogelijkheden (werkgroep)	O. Er is 1 nieuw technisch vak bij gekomen. 📖 edelsmeden Op locatie De Plantage is er een nieuwe opzet techniek gerealiseerd om doorstroom binnen techniek naar Esveld te vergroten. 📖 TRC activiteiten op locatie SO Bloementuin zijn opgestart. ✓
P. Zoeken naar ONLINE rekenmethodes (werkgroep)	P. Er zijn twee goede methode gevonden ✓ meer aandacht voor bewegend leren
Q. Onderzoek naar bevordering c.q. leermotivatie (IB-ers)	Q. We hebben kennis gedeeld in het team. We hebben duidelijk waar het probleem ligt en hebben een aanzet tot actieplan klaar. Dit is gespecificeerd naar actieve betrokkenheid en hier zijn observaties op gedaan. ✓
R. Opstarten nieuwe leerweg rondom Plantenteelt (werkgroep tuin-dieren)	R. De leerweg is ingevoerd middels een programma en stageplekken. ✓
S. ICT als vak naar een hoger niveau brengen (werkgroep)	S. Er is een lespakket gevonden voor ICT voor leerlingen met speciale ICT kwaliteiten. ✓ nadruk ligt nog meest op gewone ict-vaardigheden, maar naar verbreding wordt gezocht (bv programmeren, B-Bots, Pillo, en zoeken naar materiaal voor lager niveau leerlingen)
T. Opstarten vernieuwd 20 + en expertise traject (werkgroep)	T. Samen met marketing bureau is er een strategie en een aanpak vastgelegd. Ligt even stil
U. Hechting en SEO centraal houden (werkgroep)	U. De hechtingsgroep heeft dit jaar cursus gegeven en SEO onderzoek wordt uitgebreid (aantrekken orthopedagoge) ✓

Kwaliteitsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk)	Doel eind schooljaar 2019-2020:
A. Cyclus WMK-EC continueren en uitvoeren (werkgroep WMKEC)	A. We hebben de cyclus van verschillende jaren met elkaar vergeleken, conclusies hieruit getrokken en continueren de cyclus ✓
B. Toezicht blijven houden op roosters, leertijd en organisatie (door adj.dir. en IB-ers)	B. Alle klassen hebben 1x aangekondigd en 1x onaangekondigd een observatie op verschillende



	punten gehad. Evaluatie: Door Corona niet gelukt.
C. Leerlingenraad continueren (directeur)	C. De leerlingenraad heeft 6x per jaar vergaderd. Specifieke aandacht is er gegeven aan pesten en vernieuwingen. 📌
D. Ouderparticipatie bevorderen (personeel)	D. De Zonnebloemschool-app wordt door alle klassen met regelmaat gevuld met info voor de ouders. Zo veel mogelijk ouders zijn aangesloten. 85 van het SO, 75 % van het VSO 📌 heroriëntatie Door corona veel contacten met ouders gehad.
E. Leerlingen enquête over veiligheid weer uitvoeren en evalueren en de resultaten gebruiken in het veiligheidsplan. (Veiligheidscoördinatoren)	E. Leerlingen (2x) en personele enquêtes (2x) over veiligheid zijn uitgevoerd. Evaluatie: naar volgend jaar i.v.m. Corona
F. Huidige Predicaat is geldig t/m dec. 2018. We dingen opnieuw mee naar Predicaat Excellente school (2019) door kwaliteit blijvend beter maken (allen)	F. Per eind januari 2020 hebben we predicaat excellente school behaald. 📌 Voor SO én VSO!!
G. Doelstelling 75% behalen van 2 jaar vooraf gestelde uitstroombestemmingen bij uitstroom, zowel SO als VSO. (team + management)	G. Einde schooljaar 19-20 moet minimaal 75% van de verwachte uitstroom kloppend zijn. SO: 19-20 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: 94,1 % 📌 VSO: 19-20 Juist ingeschatte uitstroom 2 jaar voor schoolverlaten: 87 % 📌
H. De signaleringsplannen worden dit jaar extra bekeken en besproken. (Team en IB)	H. Alle plannen zijn en blijven door het jaar heen UP-TO-DATE en zijn minimaal 1x per jaar besproken met de ouders. 📌
I. We kunnen een vorm van schoolresultaat meten en evalueren. (management / directie)	I. Via Trips kunnen schoolopbrengsten en leerling opbrengsten worden vergeleken en geanalyseerd. Einde schooljaar kunnen we daar conclusies uit trekken. 📌 = extra aandacht nodig
J. Vanuit WMK-EC actie punt Actief aanbod burgerschap toetsen (WMK-EC)	J. De uitslag is hoger dan 3.11. 📌 Evaluatie: Dit was 3,36 dus de gewenste score is behaald.

Personeelsbeleid:

Actie (+ wie verantwoordelijk) A. Interne mobiliteit bevorderen (directie)	Doel eind schooljaar 2019-2020: A. 90% van eigen personeel heeft gebruik kunnen maken van consultatie bij onze eigen of een andere school. Is
---	---



	observant en/ of bekeken. 🔄 heroriëntatie: dit doel gaan we dit jaar niet halen met alle ziekte en vervangingen. Eind evaluatie: Niet behaald, ook wegens Corona.
B. Communicatie: verbeteren, er- en herkennen van competenties. Personeel leert van en met elkaar en past het geleerde toe; o.a. middels studie 2-daagse TA en Trips. (team)	B. Het heeft personeel beter inzicht gekregen in eigen communicatie en de communicatie van de ander. Via studie-2-daagse over TA: "Vis op tafel leggen". 👍
C. Trips gebruiken voor de cyclus voortgangsgesprekken (directie)	C. 98 % heeft middels Trips het voortgangsgesprek gevoerd. 👍 Maaïke en Aart maken nieuwe gespreksformulieren. 👍
D. Studiedag gericht op TA (Transactionele Analyse) (hele team).	D. De onderlinge communicatie is verbeterd, door verbetering en inzichten in eigen verantwoordelijkheid. 👍

Financiën:

Actie (+ wie verantwoordelijk) A. Investeren in blijvende kleine klassen en specifiek aanbod (directie)	Doel eind schooljaar 2019-2020: A. We houden binnen de financiële mogelijkheden ruimte voor kleine groepen. 👍
B. Investeren in het up-to-date houden van de ICT (ICT+directie+ WMK-EC)	B. In de CLOUD (september 2019) 👍
C. Uitwerken gemeentelijk project. (werkgroep project)	C. Plan bespreken en uitbaten binnen andere gemeenten 👍 Evaluatie: financieel resultaat behaald : gemeente Dronten 👍
D. Werken aan duurzaamheid (directie)	D. Verlichting is nu ook bij Plantage en Esveld volledig omgezet naar LED. 🔄 heroriëntatie; switch naar zonnepanelen vinden we eerst belangrijker. Onderzoek naar mogelijkheid zonnepanelen of andere variant is afgerond. 👍 Evaluatie: offerte ligt er.
E. Investeren in het Onderwijs. (directie en bestuur)	E. Nieuw meerjarenplan is vastgesteld i.v.m. afwijkende leerlingaantallen. Er is een investeringsplan gemaakt 👍

Specifieke aandachtspunten:

Actie (+ wie verantwoordelijk) A. Naschoolse / naast-schoolse activiteiten verbreden (werkgroep expertise)	Doel eind schooljaar 2019-2020: A. Er is een nieuw marketingplan opgezet, met als doel de "20+ groep" beter te bereiken. De folders zijn aangepast om meer bereik te creëren.
---	---



	☉ = extra aandacht nodig; blijft wegens Corona.
B. Meer doen met Stichting Esveld (werkgroep expertise en MT)	B. Wij hebben een actie plan ontwikkeld. Evaluatie: Dit loopt inmiddels

Augustus 2020