

Schoolplan 2023-2027

Zonnebloemschool EMMELOORD



Zonnebloemschool

christelijk gespecialiseerd onderwijs

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Inleiding | 5 |
| 1.1 Voorwoord | 5 |
| 1.2 Doelen en functie | 5 |
| 1.3 Procedures | 6 |
| 1.4 Bijlagen | 6 |
| 2 Strategisch beleid | 7 |
| 2.1 Strategisch beleid | 7 |
| 3 Schoolbeschrijving | 9 |
| 3.1 Schoolgegevens | 9 |
| 3.2 Kenmerken van het personeel | 9 |
| 3.3 Kenmerken van de leerlingen | 10 |
| 3.4 Code Goed Bestuur | 10 |
| 3.5 Sterkte-zwakteanalyse | 11 |
| 3.6 Risico's | 12 |
| 3.7 Landelijke ontwikkelingen | 14 |
| 4 Onderwijskundig beleid | 15 |
| 4.1 De missie van de school | 15 |
| 4.2 Onze parels | 15 |
| 4.3 Onze grote verbeterdoelen | 16 |
| 4.4 Onze visie op identiteit | 17 |
| 4.5 Onze visie op leren | 18 |
| 4.6 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) | 18 |
| 4.7 Ononderbroken ontwikkeling | 19 |
| 4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | 19 |
| 4.9 Burgerschap | 20 |
| 4.10 Leerstofaanbod | 21 |
| 4.11 Vakken, methodes en toetsinstrumenten | 23 |
| 4.12 Taalleesonderwijs | 25 |
| 4.13 Rekenen en wiskunde | 25 |
| 4.14 Wereldoriëntatie | 26 |
| 4.15 Culturele oriëntatie en creatieve expressie | 27 |
| 4.16 Bewegingsonderwijs | 27 |
| 4.17 Mediawijsheid | 28 |
| 4.18 Les- en leertijd | 29 |
| 4.19 Pedagogisch handelen | 30 |
| 4.20 Didactisch handelen | 31 |
| 4.21 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | 32 |
| 4.22 Klassenmanagement | 33 |
| 4.23 Zorg en begeleiding | 34 |
| 4.24 Extra ondersteuning | 36 |
| 4.25 Afstemming | 36 |
| 4.26 Talentontwikkeling | 37 |
| 4.27 Passend onderwijs | 38 |
| 4.28 Opbrengstgericht werken | 39 |
| 4.29 Resultaten | 39 |
| 4.30 Praktijkvorming en stage | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 5 Personeelsbeleid | 42 |
| 5.1 Integraal Personeelsbeleid | 42 |
| 5.2 Bevoegde en bekwame leraren | 43 |
| 5.3 Organisatorische doelen | 43 |
| 5.4 Schoolleiding | 43 |
| 5.5 Beroepshouding en professionele cultuur | 45 |
| 5.6 Trips | 45 |
| 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires | 46 |
| 5.8 Werving en selectie | 46 |
| 5.9 Introductie en begeleiding | 47 |
| 5.10 Taakbeleid | 47 |
| 5.11 Collegiale consultatie | 47 |
| 5.12 Klassenbezoek | 48 |
| 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen | 48 |
| 5.14 Bekwaamheidsdossier | 48 |
| 5.15 Intervisie | 48 |
| 5.16 Voortgangsgesprekken | 49 |
| 5.17 Beoordelingsgesprekken | 49 |
| 5.18 Nascholing | 49 |
| 5.19 Teambuilding | 50 |
| 5.20 Verzuimbeleid | 50 |
| 5.21 Mobiliteitsbeleid | 50 |
| 6 Organisatiebeleid | 52 |
| 6.1 Organisatiestructuur | 52 |
| 6.2 Groeperingsvormen | 52 |
| 6.3 Schoolklimaat | 52 |
| 6.4 Veiligheidsplan | 53 |
| 6.5 Arbobeleid | 54 |
| 6.6 Interne communicatie | 54 |
| 6.7 Samenwerking | 55 |
| 6.8 Contacten met ouders | 56 |
| 6.9 Overgang SO-VSO | 56 |
| 6.10 Schoolverlaters | 57 |
| 6.11 Privacybeleid - AVG | 57 |
| 7 Kwaliteitsbeleid | 59 |
| 7.1 Kwaliteitszorg | 59 |
| 7.2 Kwaliteitskaarten | 60 |
| 7.3 Kwaliteitscultuur | 60 |
| 7.4 Verantwoording en dialoog | 61 |
| 7.5 Het meten van de basiskwaliteit | 62 |
| 7.6 Het meten van de stelselkwaliteit | 62 |
| 7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten | 62 |
| 7.8 Wet- en regelgeving | 63 |
| 7.9 Inspectiebezoeken | 63 |
| 7.10 Zelfanalyse Normindicatoren SO/VSO | 63 |
| 7.11 Vragenlijst Leerlingen | 63 |
| 7.12 Vragenlijst Oud - Leerlingen | 64 |
| 7.13 Oudertevredenheidsonderzoek | 65 |
| 7.14 De meerjarenplanning | 65 |
| 8 Financieel beleid | 67 |

| | |
|---|-----------|
| 8.1 Uitgangspunten | 67 |
| 8.2 Algemeen | 67 |
| 8.3 Rapportages | 67 |
| 8.4 Sponsoring | 68 |
| 8.5 Begroting(en) | 68 |
| 8.6 NPO-gelden | 68 |
| 8.7 Risico paragraaf | 69 |
| 8.8 Huisvesting | 69 |
| 8.9 Actiepunten Financieel beleid | 70 |
| 9 Actiepunten 2023-2027 | 71 |
| 10 Meerjarenplanning 2023-2027 | 75 |
| 11 Formulier "Instemming met schoolplan" | 80 |
| 12 Formulier "Vaststelling van schoolplan" | 81 |

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de Zonnebloemschool voor de periode 2023-2027.

In het schoolplan beschrijven we de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. De inhoud is afgestemd op ons Strategisch beleidsplan van onze stichting.

De thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

Deze thema's komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2021.

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 jaarplan gemaakt, waarin de doelen die wij onszelf stellen verder geconcretiseerd zullen worden.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten.

In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam.

In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

Waar ouders staat, worden ouders en verzorgers bedoeld.

1.2 Doelen en functie

Het schoolplan is een beleidsdocument voor de periode van 2023–2027.

Hierin beschrijven we - binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027.

We stellen jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. Dit jaarplan evalueren we (zijn de actiepunten gerealiseerd?). Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Praktisch weergegeven hebben we de volgende documenten:

schoolplan, jaarplan, jaarverslag en schoolkalender/gids.

Schoolplan:

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

Het schoolplan omvat in elk geval:

- Het strategisch beleid
- Het onderwijskundig beleid
- Het personeelsbeleid
- Het kwaliteitsbeleid.
- Het financieel beleid

Deze beschrijving is het beginpunt van onderwijsverbeteringen die de school gaat doorvoeren.

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.

Jaarplan:

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

Hierin wordt kort beschreven welke (verbeter)doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar.

Jaarverslag:

- Bestuur verslag (verslag investering, financiering, personeelsbezetting en beschrijving van de belangrijkste risico's

- en onzekerheden, art 171 WPO)
- Jaarrekening (exploitatie-rekening)
 - Continuïteit paragraaf
 - Eventueel overige gegevens

Schoonkalender/gids:

Een jaarlijkse uitgave in de vorm van een kalender, met informatie voor ouders en leerlingen over de werkwijze van de school (art 13 WPO).

Op deze kalender zijn verwijzingen naar de website te vinden voor meer inhoudelijke informatie.

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.

In november 2022 is er door het team een sterkte-zwakke analyse gemaakt.

De teamleden 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 het jaarplan voor het komend jaar opstellen. Ieder jaar kijken we 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 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we in passende hoofdstukken voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse beleidsdocumenten als bijlagen bij het schoolplan.

1. Schoolgids:
zie bijlage 1.a Schoonkalender en bijlage 1.b Schoolgids met extra info

Bijlagen

1. 1.a Schoonkalender
2. 1.b Schoolgids extra info

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan geeft aan welk beleid onze onderwijsorganisatie op middellange en lange termijn (5 tot 10 jaar) nastreeft. Het strategisch beleidsplan bestaat uit de visie op de toekomst, de missie van de organisatie, een analyse van de sterktes en zwaktes, kansen en bedreigingen in relatie tot de missie en visie. Dit alles resulteert uiteindelijk in doelstellingen die de organisatie wenst te bereiken en de activiteiten die zij daartoe gaat ondernemen. Het strategische beleidsplan geeft hiermee de koers aan.

De aanname dat een goede inschatting gemaakt kan worden van het gewenste onderwijs en de gewenste organisatie van het onderwijs over vijf of zelfs tien jaar is een illusie gebleken. De ontwikkelingen in de maatschappij, technologie en het onderwijs volgen elkaar inmiddels zo snel op dat een koers uitzetten op het behalen van resultaten op zo'n lange termijn niet goed mogelijk is.

Toch is het van belang voor een organisatie en haar (toezichthoudend) bestuur om te weten welke koers gevolgd wordt om te zorgen dat mensen en middelen juist op de voor de organisatie belangrijke zaken worden ingezet.

Zonder koers is een organisatie stuurloos.

Strategievorming in deze tijd is een doorlopend proces van koers zoeken en koers uitzetten. Hierbij kijken wij niet naar de lange termijn, maar naar de middellange termijn.

Onze strategische doelen

1. Onze stichting verzorgt toekomstgericht en uitdagend onderwijs, vanuit de christelijke normen en waarden. Wij werken intensief samen met externe partijen binnen onderwijs en zorg en werken zodoende aan inclusiviteit binnen het onderwijssysteem. Waarbij alle leerlingen, met en zonder extra onderwijssteuning, de mogelijkheid hebben om met elkaar op te groeien, om van én met elkaar te leren.
2. Wij voorkomen dat leerlingen thuiszitters worden, samen met het samenwerkingsverband en de andere scholen binnen de Noordoostpolder en omgeving.
3. SO, VSO en LWC formuleren concrete eigen doelen en eigen ambities vanuit een gedeelde visie en missie en streven deze op overtuigende wijze na.
4. Personeelsleden binnen onze stichting werken professioneel met elkaar samen. Alle medewerkers werken gericht aan professionalisering, waardoor er duidelijke expertises binnen de stichting zijn. Hierdoor functioneert onze organisatie optimaal en zetten we de expertises in binnen ons netwerk van externe partijen.
5. Wij communiceren op de scholen binnen onze stichting op transparante wijze met ouders/verzorgers en alle andere belanghebbenden en betrokkenen om een optimale onderlinge afstemming in het belang van de leerling te realiseren.
6. Wij nemen actief initiatief tot het leggen van contact binnen de samenleving. Wij profileren de kwaliteiten en talenten van onze leerlingen en laten zo aan mensen en bedrijven zien wie we zijn en wat we kunnen.
7. Op onze scholen is en blijft de basiskwaliteit op orde.

Onze strategische keuzes en uitgangspunten

1. We streven naar optimale samenwerking met externe partijen binnen onderwijs en zorg. We maken hierin bewust keuzes gericht op inclusiever onderwijs.
2. Binnen onze stichting realiseren we op elke locatie het beste onderwijs voor elke leerling. Het sociaal-emotionele aspect van de leerling staat centraal. We ontwikkelen onze onderwijsorganisatie zo, dat we een juiste balans vinden tussen optimaal afstemmen op onderwijsbehoeften van elke leerling (ook bij complexiteit van casuïstiek), waarbij we data als leidraad gebruiken én de kansen en belemmeringen die het onderwijssysteem en onze samenleving bieden.
3. We zijn een goede werkgever, voor ons eigen personeel, alsook voor potentieel nieuwe medewerkers. Wanneer het welbevinden goed is en de collega's arbeidsvreugde ervaren, laten zij de beste versie van zichzelf zien.
4. Elke locatie van onze stichting ziet er verzorgd en toekomstgericht uit. Om een gezonde leer- en ontwikkelomgeving te verzorgen, gericht op een duurzame exploitatie is nieuwbouw, verbouwing of renovatie op termijn nodig.

Hoe blijven wij op koers?

In dit strategisch beleidsplan staat de richting geschetst waarin wij ons de komende jaren willen ontwikkelen.

Onze strategische doelen werken wij zowel op schoolniveau als op locatieniveau verder uit in het schoolplan.

De teams en hun (adjunct-)directeuren krijgen de ruimte om onze ambities op zo'n manier te vertalen dat ze passen bij de diverse onderwijs- concepten, leerling populaties en ontwikkelingsfase van hun locaties.

De looptijd is vier jaar, echter jaarlijks evalueren we dit plan en maken we een update, zodat we ieder schooljaar werken met een actueel plan, waarbij we nieuwe ontwikkelingen meenemen en zaken die gerealiseerd zijn weglaten. Daarbij betrekken we niet alleen onze medewerkers, maar ook ouders/verzorgers, leerlingen en onze samenwerkingspartners. Zodat we elkaar scherp houden op de ingezette richting (borging) en elkaar bevragen op lopende ontwikkelingen.

De uitkomsten van bijvoorbeeld enquêtes, metingen in TRIPS, scores van onze eigen kwaliteitsmetingen (WMK) en inspectieonderzoeken voorzien ons van de nodige informatie. Het bestuur ziet graag dat iedereen op de scholen met elkaar het gesprek voert over goed onderwijs. Door school- en klasbezoeken, door te observeren, de reflectieve dialoog te voeren, feedback te geven, door te delen en te leren van elkaar.

De Zonnebloemschool beschikt over een strategisch beleidsplan, zie bijlage.

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan 2023

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de stichting | |
|---------------------------|--|
| Naam stichting: | Stichting Christelijk Speciaal en Voortgezet Speciaal onderwijs voor de Noordoostpolder e.o. |
| Directeur-bestuurder | Aart Reussing |
| Adres + nummer: | Europalaan 148 |
| Postcode + plaats: | 8303GM Emmeloord |
| Telefoonnummer: | 0527-612545 |
| E-mail adres: | directie@zonnebloemschool.nl |
| Website adres: | www.zonnebloemschool.nl |

De Zonnebloemschool heeft 5 locaties; De locaties de Bloementuin en De Kruidentuin worden bezocht door SO leerlingen.

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

De locatie Het Esveld is een Leer Werk Centrum voor leerlingen van 16-20 jaar.

De 5e locatie is aan de Kettingstraat. Deze is ingericht voor specifiek speciaal onderwijs en leerwerktrajecten (maatwerk) i.c.m. de nabijheid van bedrijven.

| Gegevens van de school | |
|------------------------|-------------------------------|
| Naam school: | Zonnebloemschool |
| Directeur: | Aart Reussing Ingrid Snels |
| Adres + nummer.: | Europalaan 148 |
| Postcode + plaats: | 8303GM Emmeloord |
| Telefoonnummer: | 0527-612545 |
| E-mail adres: | directie@zonnebloemschool.nl |
| Website adres: | www.zonnebloemschool.nl |

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur-bestuurder, de directeur en een adjunct- directeur. De directie vormt samen met 2 andere adjunct-directeuren het managementteam (MT) van de school. Ons team bestaat uit:

- 01 directeur-bestuurder
- 01 directeur
- 03 adjunct-directeuren
- 07 voltijd groepsleerkrachten
- 34 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 05 leraarondersteuner
- 03 expert coaches
- 03 logopedist
- 03 intern begeleiders
- 01 ambulante begeleider
- 41 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 directie secretaresse

- 02 conciërge
- 01 conciërge assistent
- 03 psycholoog/pedagoog
- 03 stagecoördinatoren

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 29-11-2022).

| Per 29-11-2022 | vrouw | man | totaal |
|----------------------|-----------|-----------|------------|
| Ouder dan 65 jaar | 3 | 2 | 5 |
| Tussen 55 en 65 jaar | 13 | 6 | 19 |
| Tussen 45 en 55 jaar | 20 | 6 | 26 |
| Tussen 35 en 45 jaar | 28 | 8 | 36 |
| Tussen 25 en 35 jaar | 17 | 6 | 23 |
| tussen 15 en 25 jaar | 6 | 4 | 10 |
| Totaal | 87 | 32 | 119 |

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren en het doorgeven van kennis en ervaring met onze doelgroep.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

De Zonnebloemschool is een school voor gespecialiseerd onderwijs (voorheen 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, mits het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven.

Op 1 februari 2023 werd de Zonnebloemschool bezocht door 287 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar.

Hiervan hebben 222 leerlingen een TLV Laag 27 leerlingen een TLV Midden en 34 leerlingen een TLV Hoog.

We merken heel duidelijk dat er een verschuiving plaatsvindt van de categorie "hoog" naar categorie "laag".

Dit komt omdat voor leerlingen met complexe gedragsproblematiek niet langer een TLV "hoog" wordt afgegeven.

De Zonnebloemschool richt zich met name op leerlingen met een ontwikkelingsachterstand. Soms hebben leerlingen een hogere intelligentie, waarbij sprake is van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedragsproblematiek.

Daarnaast zijn er leerlingen met complexe stoornissen.

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

De school vervult hiermee een regionale functie.

Er is geen schoolweging gevonden voor 14WS

3.4 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 toeziende 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 (3).

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.

Tijdens de bijeenkomsten met de Intern Toezichthouder worden ook de rapportages van de werkgroepen besproken. Hierin wordt beleid gemaakt door de collega's zelf (bottom-up) voor de verschillende leerlijnen. Ook worden hier de uitkomsten van de WMK-EC besproken (Werken met Kwaliteitskaarten).

In de bijlage ziet u het Management statuut (Handboek Governance SO-VSO "De Zonnebloemschool")

Bijlagen

1. Handboek Governance SO-VSO "De Zonnebloemschool"

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we samen met het hele team onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. We zien voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de scholen, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

| STERKE KANTEN SCHOOL | ZWAKKE KANTEN SCHOOL |
|---|---|
| Het sociaal-emotionele aspect van de leerling staat centraal. | De school wordt steeds groter en het management team is relatief klein gebleven. De lijnen van communicatie zijn niet voor iedereen helder. Het personeel ervaart niet voldoende aandacht voor hun welbevinden vanuit het management team. |
| Er is een goede en collegiale sfeer binnen de locaties. | Een groot deel van de personeelsleden voelt zich niet bekwaam in het werken met de leerlingen met intensieve casuïstiek. |
| Het team denkt in mogelijkheden en talenten. We zijn oplossingsgericht. | Begeleiding van nieuw personeel (of personeel dat wisselt van locatie) is onvoldoende. Het behoud van expertise van (nieuw) personeel behoeft aandacht. |

| KANSEN SCHOOL | BEDREIGINGEN SCHOOL |
|---|---|
| Inclusiever onderwijs door deelname aan de VO campus, expertisecentrum SO en brede school op Urk. | Door de grootte van de school raken we verspreid over de Noordoostpolder (en in de toekomst Urk). Dit maakt het borgen van ons strategisch beleid, onze missie en visie extra belangrijk. |
| Maatschappelijke positie van onze leerlingen versterken door samenwerking met alle types andere scholen, gemeentes, hulpverlening, bedrijfsleven, ouders en leerlingen. | Het is steeds lastiger om voldoende goed personeel te vinden. |
| Duidelijke expertises binnen de school door brede mogelijkheden van professionalisering voor personeel (gerichte nascholing). | Het is een uitdaging om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven, wanneer de complexiteit van casuïstiek steeds groter wordt. |

3.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft 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 E N | | 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 |
|--|------------|--------------|--------|
| Door diversiteit aan locaties is de overstap naar een andere locatie erg groot voor de leerling | Middel (3) | Maximaal (4) | Midden |
| Maatregel: <i>Er is een goede afstemming op onderwijskundig gebied, een gedegen wenperiode en een warme overdracht</i> | | | |
| Te weinig zicht op didactisch handelen van leerkrachten | Klein (2) | Maximaal (4) | Midden |
| Maatregel: <i>Flitsbezoeken, beeldcoachtrajecten, en klassenbezoeken en klassenconsultaties (die in Trips meetbaar zijn)</i> | | | |

Risicoanalyse Personeelsbeleid

| Omschrijving | Kans | Impact | Risico |
|--|------------|---------------|--------|
| Omgang met complexe casuïstiek | Groot (4) | Maximaal (4) | Hoog |
| Maatregel: <i>Nascholing traumasensitief lesgeven, Hechting en D-tac, inzet extra personeel</i> | | | |
| Vinden van goed personeel | Middel (3) | Maximaal (4) | Midden |
| Maatregel: <i>Eigen personeel opleiden (PABO en opleiding schoolleider) en nieuwe mensen mee laten draaien</i> | | | |
| Zicht op welbevinden personeel | Groot (4) | Maximaal (4) | Hoog |
| Maatregel: <i>Extra gesprekken in gesprekkencyclus</i> | | | |
| Behoud van expertise | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Zorgen voor een goed aannamebeleid (profielchets), goede overdracht en nascholing.</i> | | | |
| Begeleiding (nieuw) personeel, ook bij wisseling van locatie | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Maatjessysteem opzetten</i> | | | |

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

| Omschrijving | Kans | Impact | Risico |
|--|------------|---------------|--------|
| Heldere communicatielijnen | Klein (2) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Duidelijk organigram</i> | | | |
| Borgen van strategisch beleid | Groot (4) | Maximaal (4) | Hoog |
| Maatregel: <i>Het MT communiceert duidelijk en helder</i> | | | |
| In de komende schoolplanperiode vindt er een wisseling in MT / directeur-bestuurder plaats | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Een goede en stapsgewijze overdracht voorbereiden en toepassen</i> | | | |
| Blijvend zorgdragen voor voldoende gym- en sportfaciliteiten | Middel (3) | Maximaal (4) | Midden |
| Maatregel: <i>Actief in overleg met gemeente en overige instanties</i> | | | |

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

| Omschrijving | Kans | Impact | Risico |
|---|------------|---------------|--------|
| De wet- en regelgeving is onbetrouwbaar en onduidelijk (overheid) | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Goed volgen en anticiperen waar mogelijk</i> | | | |
| Onduidelijkheid betreffend leerlingenaantallen i.v.m. indicatie en geldstroomwijziging | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Goed bekijken en anticiperen</i> | | | |
| Te hoge reserves / bovenmatig eigen vermogen | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Hoogte en afbouw eigen vermogen cijfermatig toelichten in bestuursverslag</i> | | | |
| Kosten uitvloeiend uit SWV ten gevolge van te grote tekorten | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>Reserves houden</i> | | | |
| Huisvesting | Groot (4) | Maximaal (4) | Hoog |
| Maatregel: <i>Inzet voor meedoen aan VO-campus</i> | | | |

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

| Omschrijving | Kans | Impact | Risico |
|---|------------|---------------|--------|
| Bestuurstoezicht op het stelsel van kwaliteitszorg | Middel (3) | Gemiddeld (3) | Midden |
| Maatregel: <i>We werken met een nieuw schoolplan via Parnassys (MSP). Dit is een levend document waarmee we kunnen monitoren, analyseren en sturen.</i> | | | |

3.7 Landelijke ontwikkelingen

Met welke trends en ontwikkelingen (landelijk) moeten wij de komende jaren rekening houden?

De belangrijkste ontwikkeling is het inclusief onderwijs. Dit wordt in de komende jaren een wettelijk gegeven. Hierbij hebben onder andere omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, sterker differentiëren (hoger IQ), expertise delen en samenwerking met andere (brede) scholen onze aandacht.

Wanneer wij streven naar een volwaardig geïntegreerde plaats in de maatschappij voor onze leerlingen, hebben we onder andere te maken met:

| |
|---|
| Ruimtegebrek (o.a. passende praktijkruimtes) |
| Personele tekorten |
| Spagaat tussen dagelijkse realiteit en wettelijk toezichtskader |
| Meer zorgleerlingen |
| Online veiligheid |

Voor de thuiszitters zien wij voor ons een taak weggelegd om te proberen hen weer in beweging te krijgen.

De digitalisering van de wereld om ons heen vraagt van ons als schoolorganisatie dat we ons vooruitstrevend blijven scholen én investeren op dit gebied.

Ook armoede is een ontwikkeling waar we meer mee geconfronteerd worden.

Al met al vraagt dit veel van onze organisatie wanneer we het omzien naar onze medemens hoog willen houden.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze school is een christelijke school voor gespecialiseerd onderwijs voor leerlingen van 4 t/m 20 jaar. We bieden gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen die een verstandelijke, psychiatrische, sociaal-emotionele of lichamelijke uitdaging hebben.

We staan voor een optimale ontwikkeling binnen de mogelijkheden van elke leerlingen. Hierbij gaan we uit van talenten en kwaliteiten.

Op de Zonnebloemschool werken wij samen met ouders aan de ontwikkeling van de leerlingen. Hierin creëren we optimale afstemming over de opvoeding van de leerlingen. Samen maken wij het verschil en kunnen wij ontwikkelen en groeien.

Onze missie

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.

Onze kernwaarden:



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, kindvriendelijkheid en gelijkwaardigheid tot uiting. Veiligheid is ook weten waar je aan toe bent, daarom zijn we duidelijk over regels en procedures.



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.



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.



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 parels

Onze school heeft veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). We zijn trots op deze parels.

Wanneer we onze school vergelijken met een parelketting willen we dat deze rond is, in verbinding. We beseffen dat we zorg en aandacht voor het snoer moeten hebben, welke alles bij elkaar houdt. Een parelketting heeft een sluiting waardoor parels mogen komen en gaan. Een parelketting heeft ook onderhoud nodig in snoer en sluiting: borging, oog voor slijtage en de noodzaak van het oppoetsen van de parels.

| | Parel | Standaard |
|---|--|--|
|  | Goed pedagogisch klimaat: De Zonnebloemschool zijn we samen. Bij ons op school hoort iedereen erbij. Het gaat om het meedoen, niet om de prestatie. Iedereen is welkom. De goede sfeer is voelbaar binnen onze scholen. We zorgen voor veiligheid voor de leerlingen en collega's. Hierdoor is er een grote mate van welbevinden. Uit liefde voor het kind maken we eerst connectie, pas daarna correctie. Hierbij kijken we verder dan het gedrag. Wij moeten veranderen als de leerlingen het niet kunnen. | VS1 - Veiligheid |
|  | Maatwerk, oog voor individu: Op de Zonnebloemschool is er oog voor wat de individuele leerling nodig heeft en daar sluiten we op aan. We stellen de leerling centraal. De eigenheid van ieder kind biedt unieke kwaliteiten en talenten. Door hierop in te steken groeit de zelfstandigheid en daarmee het eigenaarschap van de leerling. Iedereen verdient een kans! Door te denken in mogelijkheden creëren we deze kansen. Hierbij bieden we maatwerk. Met onze unieke locaties, zoals Het Esveld en De WAT!, zijn we innoverend en bieden we kansrijk en divers onderwijs. | OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding |
|  | Bekwaam personeel: Er is veel kennis en expertise door de hele organisatie heen verweven. Kwaliteiten van collega's worden gezien en ingezet. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Binnen de team is onderling respect, oog voor elkaar. Men is betrokken, gemotiveerd, enthousiast en flexibel. We hebben een gemêleerd team dat openstaat om te leren van en met elkaar. We werken met kleine groepen, er is ruimte voor individuele begeleiding door voldoende bekwaam personeel. We werken met een eigen invalpoule waardoor we altijd met eigen bekwaam personeel de klassen kunnen opvangen. We verwelkomen nieuwe collega's goed en hartelijk. | SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur |
|  | Arbeidstoeileiding: Onze school heeft een mooie opbouw van belevend en spelend leren, naar theoretisch leren, praktisch leren, certificering, stage en tot slot een ruime diversiteit aan uitstroom naar arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs. Binnen het praktisch leren en de stagevormen werken we aan competentie- en voorkeursontwikkeling. Dit krijgt vorm in het persoonlijke portfolio. | OP5 - Praktijkvorming/stage |
|  | Verbinding met de maatschappij en Innovatie: De Zonnebloemschool is altijd in ontwikkeling, we blijven kritisch op wat er beter kan. Er is veel ruimte voor initiatieven vanuit leerkrachten. We zijn sterk in 'Out of the Box' denken en doen. Vanuit ons grote netwerk van bedrijfsleven, scholen, zorgaanbieders en jeugdhulpverlening, zoeken we verbinding met de maatschappij. We zijn trots op onze goede communicatie met ouders en alle overige betrokkenen bij de leerling. Via de leerlingenraad kunnen leerlingen invloed uitoefenen, meepraten en meedenken over hun onderwijs. Ze voelen eigenaarschap en zijn volwaardig deelnemer in onze organisatie. | OP1 - Aanbod |

4.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school zet de komende schoolplanperiode (2023-2027) actief een aantal zaken in om de lesgevende kwaliteit te verbeteren, te borgen en zich op de juiste manier te verantwoorden richting bestuur en inspectie.

Dit zijn onze grote verbeterdoelen:

| Speerpunten | |
|-------------|--|
| 1. | We hebben overzicht van de opbrengsten van de activiteiten van Beeldcoaches en IB ter verbetering van de lesgevende kwaliteiten van de leraren, door middel van metingen en rapportages. |
| 2. | Er worden Flitsbezoeken afgelegd door IB en MT, en er worden klassenobservaties en collegiale consultaties gedaan door lesgevend personeel en IB. |
| 3. | We zijn sterk in traumasensitief lesgeven en reflecteren op eigen handelen (meldingsformulieren en signaleringsplannen). |
| 4. | Actief Burgerschap staat sterk op de kaart. |
| 5. | De beleidsstukken zijn in orde, conform richtlijnen van de inspectie. |
| 6. | Het nascholingsplan is in samenhang met het schoolplan en gemaakt in MSP. |

4.4 Onze visie op identiteit

Onze school is een school voor christelijk gespecialiseerd 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.

We besteden elke dag aandacht aan Godsdienst (gebed en verhaal).


De waarden en normen die meegegeven zijn van uit de bijbel hanteren wij in de school.

“Heb Uw naaste lief als U zelf”.

We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omgaan met jezelf, de ander en de omgeving staat hierbij centraal.

We besteden nadrukkelijk aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.

Wij helpen de leerling een volwaardige plek in de maatschappij in te nemen.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|---|---|
| 1. | De teamleden werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i> |
|  | De leraren laten zich, voor wat betreft de omgang met elkaar en de leerlingen, inspireren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i> |
| 3. | De teamleden kennen en respecteren de grondslag van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 4. | De leraren besteden in hun lessen expliciet aandacht aan normen en waarden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | De leraren besteden aandacht aan kennis van religieuze stromingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 6. | De leraren besteden dagelijks aandacht aan "het elkaar ontmoeten" (de gemeenschap) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 7. | De school besteedt expliciet aandacht aan vieringen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 8. | De school verbindt haar levensbeschouwelijke identiteit aan een pedagogische visie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

Bij de Schooldiagnose 'Levensbeschouwelijke identiteit' scoort de Zonnebloemschool een ruim voldoende. We zijn het meest tevreden over onze houding van respect en aandacht voor de ander én onze communicatie, met het accent

op luisteren.

Echter zien we bij de indicator 'De teamleden werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag van de school' dat er onvoldoende aandacht is voor het regelmatig bespreken van de grondslag van de school én de vraag of de visie hierop moet worden aangepast. Hier willen we aandacht voor vragen.

| Omschrijving | Resultaat |
|---------------------------------|-----------|
| Levensbeschouwelijke identiteit | 3,45 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| We organiseren eens per schoolplanperiode een inspiratiedag met als thema 'Levensbeschouwelijke Identiteit'. | gemiddeld |

4.5 Onze visie op leren

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. Elke leerling is een uniek persoon. Wij behandelen deze met het 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.

4.6 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

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.

Onze medewerkers zijn zich bewust van de belangrijke taak, als het gaat om het hebben van een voorbeeldfunctie in het uitdragen van regels, normen en waarden en omgangsvormen.

Als belangrijke pedagogische aspecten bieden wij veiligheid, structuur, voorspelbaarheid en duidelijkheid.

Wij werken vanuit het principe van 'traumasensitief lesgeven'.

Traumasensitief lesgeven is een proces waarbij alle medewerkers van de Zonnebloemschool tegemoetkomen aan wat getraumatiseerde kinderen nodig hebben. Door middel van traumasensitief lesgeven kunnen we bij leerlingen het gevoel van veiligheid en vertrouwen vergroten, zodat ze (weer) tot leren kunnen komen. Het is belangrijk om te begrijpen waar het gedrag van leerlingen vandaan komt, zodat je hierop kunt inspelen. Binnen de Zonnebloemschool staat de leerling als individu centraal en benaderen we leerlingen respectvol en positief. Wij werken vanuit connectie voor correctie.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

1. De leraren zorgen voor lesstof op basis van de leerroutes en uitstroombestemming van de leerling
2. Interactief lesgeven; de leerlingen actief betrekken bij het onderwijs
3. Onderwijs op maat geven: differentiëren
4. Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
5. Een kwaliteitsvolle activerende instructie verzorgen en hierbij de lesstof koppelen aan de praktijk
6. Leerlingen zelfstandig én samen laten werken

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Het team blijvend scholen in de vaardigheden van het traumasensitief lesgeven | hoog |

4.7 Ononderbroken ontwikkeling

Onze school is een christelijke school voor gespecialiseerd onderwijs voor leerlingen van 4 t/m 20 jaar. De Zonnebloemschool heeft vijf locaties;

- De locatie de Bloementuin en de locatie de Kruidentuin worden bezocht door SO leerlingen
- De locatie De Plantage is een locatie voor VSO (12 – 16 jaar) én Zorg onderwijs leerlingen voor 16-20 jaar.
- De locatie Het Esveld is een Leer Werk Centrum (LWC) voor leerlingen van 16-20 jaar.
- We hebben tevens een 5e locatie aan de Kettingstraat. Deze laatste locatie is ingericht voor specifiek speciaal onderwijs en leerwerktrajecten (maatwerk) i.c.m. de nabijheid van bedrijven.

Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van groep naar groep
2. De overgang van SO naar VSO
3. De overgang van VSO naar LWC
4. De overgang naar een projectgroep (indien van toepassing)
5. De afstemming tussen duo-collega's
6. De afstemming tussen school en ouders/verzorgers
7. Tussentijdse in- en uitstroom

Deze warme overdracht omvat onder andere collegiale consultatie en overleg met aanwezigheid van betrokken IB-ers. Bij een overstap naar een nieuwe locatie organiseren we meerdere momenten van meedraaien, kennismaken en wennen met eigen begeleiding ten behoeve van het veiligheidsgevoel van de leerlingen.

Omdat we zowel op SO als VSO met hetzelfde Leerlingvolgsysteem werken, namelijk Edumaps, registreren we nauwkeurig hoe de ontwikkeling van de leerlingen verloopt en waarborgen we een ononderbroken ontwikkelingslijn voor elke individuele leerling. Zie voor meer informatie over de ononderbroken ontwikkeling op het gebied van leerstofaanbod de paragraaf: Leerstofaanbod in dit hoofdstuk.

4.8 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.

Onze vier kernwaarden zijn:

1. Veiligheid
2. Verbinding
3. Vertrouwen
4. 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|---|---|
| 1. | Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 2. | Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 3. | Onze school beschikt over een LOVS voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 4. | We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 5. | Elke groep maakt jaarlijks een groepsplan voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en voert dit uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
|  | Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | 3,33 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) | hoog |
| Door IB laten uitzoeken wie er niet op de hoogte is van onze methode sociaal emotionele ontwikkeling en de collega's op de hoogte brengen van het werken met het groepsplan hiervoor en het stellen en scoren van de doelen. | hoog |

4.9 Burgerschap

Ten aanzien van Actief Burgerschap 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 3. | De school bevordert deelname aan en betrokkenheid op de samenleving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 4. | De school bevordert kennis, houdingen en vaardigheden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | De school brengt burgerschap en integratie zelf in de praktijk <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 6. | De school besteedt structureel aandacht aan de aan burgerschap en integratie gerelateerde kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

Bij schooldiagnose Actief Burgerschap en Sociale Integratie scoren we hoog op de aandacht voor de sociale competenties.

De collega's geven aan dat ze goed uit de voeten kunnen met de materialen.

Wij vinden echter dat er een duidelijke lijn voor actief burgerschap zichtbaar moet zijn. Deze opdracht hebben we de werkgroep meegegeven.

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Aanbod actief burgerschap en sociale integratie - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie | 3,36 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie | hoog |
| De leerlijn Burgerschap is einde schooljaar 2023-2024 als eigen domein beschikbaar in Edumaps | hoog |
| We beschrijven de beheersingsniveaus behorende bij de uitstroombestemmingen in het Beleidsplan Zorg | hoog |

4.10 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 (zie bijlage)

In het Beleidsplan Zorg 2022 (zie bijlage Hoofdstuk Onderwijskundig Beleid paragraaf Zorg en Begeleiding) 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 Praktische redzaamheid, Sociaal-emotionele ontwikkeling en Leren leren. Binnen de SO is tevens veel aandacht voor Zintuiglijke en motorische ontwikkeling. Binnen het VSO komt de nadruk ook op Werknemersvaardigheden. Deze gebieden vormen de basis om te komen tot een passende uitstroom naar dagbesteding of (beschut) werk.

We volgen in het SO en het VSO de ontwikkeling van de leerling binnen de OPP-domeinen. We meten 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.

Omdat we zowel op SO als VSO met hetzelfde Leerlingvolgsysteem werken, namelijk Edumaps, registreren we nauwkeurig hoe de ontwikkeling van de leerlingen verloopt en waarborgen we een ononderbroken ontwikkelingslijn voor elke individuele leerling.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De school hanteert een leerstofaanbod voor de sociale en emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 2. | De school hanteert een leerstofaanbod voor de AVO vakken (algemeen vormend onderwijs) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 3. | De school hanteert een leerstofaanbod voor de praktische en creatieve vakken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 4. | Het onderwijsaanbod bereidt leerlingen voor op hun uitstroombestemming en/of vervolgvoorziening <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | De school biedt een breed aanbod gericht op verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 6. | Het onderwijsaanbod in de verschillende bouwen vertoont samenhang <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 7. | Het onderwijsaanbod is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 8. | In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke en actuele thema's. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 9. | De school heeft een aanbod gericht op bevordering van sociale integratie en burgerschap, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit in de samenleving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Aanbod (OP1) | 3,38 |
| Leerstof aanbod | 3,25 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen | gemiddeld |
| De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed | gemiddeld |
| De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling | gemiddeld |

Bijlagen

| | | | |
|---|--|--|---|
| | Bareka Fit en Vaardig Deviant Gynzy rekenlessen en verwerkingssoftware Opjeeigenwijze | | |
| Oriëntatie op ruimte | Wijzer | | |
| Oriëntatie op tijd | Wijzer | | |
| Oriëntatie op natuur en techniek | Huisje, boompje, beestje Wijzer Buitendienst In het VSO worden de lessen aangeboden in verschillende vakgebieden o.a. groen, dieren, houtbewerking, metaal en fietstechniek. De doelen van het Doelenboek worden daarbij praktisch ingezet. | | |
| Burgerschap | Samsam Kies (Deviant) Kwink voor Burgerschap Faqta | | X |
| Wonen en vrije tijd | | | |
| Werknemersvaardigheden | Mijn Weva Mijn Werk ZeDeMo | | |
| Bewegingsonderwijs | Basisdocument bewegingsonderwijs basisschool en ZMLK Bewegingsonderwijs in het speellokaal | | |
| Culturele oriëntatie en creatieve expressie | Muziek: 123zing | | |
| Werken | In het VSO worden lessen aangeboden in verschillende praktijkvakken o.a. groen, dieren, houtbewerking, metaaltechniek, fietstechniek, koken & catering, zorg voor wonen, enz. De doelen van het Doelenboek worden daarbij praktisch ingezet. Daarnaast worden er een aantal branche gerichte opleidingen gegeven waarbij leerlingen een certificaat kunnen behalen: <ul style="list-style-type: none"> • Hout dat Werkt (1, 2, 3) • Metaalbewerking SVA 1 en 2 (metaalvaardigheidsproeven) • Fietstechniek Edudesk, Knutselfiets VVN, Werkportfolio 'mijn fiets' • Klussen: Werkportfolio, Hometech, Protech, Homepaint en Propaint • Werken in het groen, SVA 1 en 2 • Bosmaai cursus • Motorkettingzaag cursus • Groot Huishouden • Werken in de keuken | | |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) | gemiddeld |

4.12 Taalleesonderwijs

Wij vinden dat taal van essentieel belang is om de communicatie zo optimaal mogelijk te laten verlopen en om de wereld om ons heen te kunnen begrijpen. Door middel van taal kunnen leerlingen zich uiten. 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.

Op de Zonnebloemschool werken we binnen het domein taal met verschillende vakgebieden, te weten: Ondersteunende methodes om tot lezen te komen, mondelinge taal, technisch lezen, begrijpend lezen en spellen en stellen.

De school beschikt over een uitgebreid Taalbeleid Zonnebloemschool.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school is gericht op de taalleesontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 2. | In de groepen werken de leraren methodisch (gestructureerd) aan de taal- en leesontwikkeling, waaronder aanvankelijk lezen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 3. | De school volgt de taal- en leesontwikkeling van de leerlingen met adequate middelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 4. | De leraren combineren leestechiek, leesbegrip en leesplezier <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | De leraren besteden aandacht aan woordenschatonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 6. | De taal- en leesontwikkeling wordt gemonitord <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 7. | De leraren beschikken over expertise op het gebied van taal en lezen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|-------------------|-----------|
| Taalleesonderwijs | 3,15 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) | gemiddeld |

4.13 Rekenen en wiskunde

Reken- en wiskundeonderwijs op de Zonnebloemschool is zinvol en betekenisvol tijdens het leren, maar ook zinvol met het oog op redzaamheid in het dagelijks leven (wonen, werk, vrije tijd) nu en in de toekomst.

De leerlingen zijn zoveel mogelijk handelend bezig, totdat ze de overstap kunnen maken naar realistische

denkmodellen.

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. 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | Het leerstofaanbod rekenen en wiskunde is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 2. | Het didactisch handelen m.b.t. rekenen en wiskunde is van op maat afgestemde kwaliteit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De leerkrachten leren de leerlingen strategieën aan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 4. | De school zet toetsen in om de vorderingen te bepalen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 5. | De school werkt aan goede resultaten ten aanzien van rekenen en wiskunde (t.a.v. het verwachtingspatroon van de leerling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden minimaal één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of de Quick Scan (WMK-EC).

In november 2019 zijn de doelen beoordeeld door middel van een Schooldiagnose. Dit wil zeggen dat er per kwaliteitsindicator verdiepende vragen werden gesteld om beter zicht te krijgen op de situatie.

| Omschrijving | Resultaat |
|---------------------|-----------|
| Rekenen en Wiskunde | 3,25 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Het Rekenbeleid Zonnebloemschool, is door de werkgroep vernieuwd. | gemiddeld |
| Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) | gemiddeld |
| In kaart brengen van met methode (on)afhankelijke toetsen | gemiddeld |

4.14 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie zorgt ervoor dat de leerlingen meer kennis krijgen en ervaringen opdoen over de wereld om 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.

We vinden het 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. Voor het domein wereldoriëntatie gebruiken we de leerlijnen van het CED: Oriëntatie op Ruimte, Oriëntatie op tijd, Oriëntatie op Natuur & Techniek en Burgerschap.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | We beschikken over een moderne methode voor wereldoriëntatie, aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek (Wijzer) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | We hebben het vignet Gezonde School <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 3. | We besteden aandacht aan verkeersonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 4. | We maken gebruik van leskisten, gastlessen, excursies e.d. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

4.15 Culturele oriëntatie en creatieve expressie

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennis maken met een groot aantal verschillende materialen en activiteiten, passend binnen de culturele oriëntatie en creatieve expressie. 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 veelal binnen de eigen groep gegeven. In het VSO vinden ook activiteiten groepsoverstijgend plaats binnen modulair werken.

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.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 gaan we als Zonnebloemschool meedoen aan CultuurPlus, een programma voor cultuuronderwijs in Flevoland. Dit gaan we als impuls gebruiken om een cultuurvisie te schrijven en onze ambities te formuleren.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | Onze school beschikt over een cultuurcoördinator, die nauwe contacten onderhoudt met het Cultuurbedrijf NOP (kunstcentrum). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | Leerlingen in het VSO worden in de gelegenheid gesteld schilderlessen te volgen bij een expertcoach Kunst. Daarnaast is er ook een talentengroepje "schilderen". <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | Leerlingen in het SO en het VSO kunnen (individueel of in kleine groepjes) muzieklessen volgen bij een expertcoach muziek. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | Leerlingen in het SO en het VSO worden in de gelegenheid gesteld danslessen te volgen onder leiding van een expertcoach dans. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| We gaan een 0-meting doen met CultuurPlus. | laag |
| De doelen van Cultuur (werkgroep Kunstzinnige Vorming) worden opgefrist en bijgesteld. | laag |
| Her activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. | laag |
| We gaan teamscholing stimuleren en faciliteren, zodat de leraren de leerlingen breder kunnen bedienen. | gemiddeld |

4.16 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.

We besteden voldoende tijd aan gymlessen; deze worden gegeven door een vakdocent. Daarnaast laten we de leerlingen op structurele basis kennismaken met diverse andere sporten, zoals: atletiek, bootcamp, volleybal, zwemmen (voor diploma én gericht op onderhoud).

Wij willen leerlingen extra stimuleren en uitdagen 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.

De schoolpleinen zijn opnieuw ingericht om de bewegingsmogelijkheden voor de leerlingen te optimaliseren, zodat het pleinen zijn die voorzien in de behoeften van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.

Bij VSO de Plantage is de gelegenheid tot voetballen in de pannakooi.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | We beschikken over een speellokaal, een gymlokaal en fitness ruimte voor de leerlingen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 2. | We beschikken over een vakdocent Lichamelijke Opvoeding. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 3. | We huren met regelmaat een ergotherapeut in om ons te adviseren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | Voor alle SO-leerlingen en een aantal VSO-leerlingen is er wekelijks zwemles. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | Voor de VSO-leerlingen en de SO leerlingen in bezit van een zwemdiploma, organiseren wij elke week sportmodules, zodat leerlingen in aanraking komen met verschillende sporten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 6. | Er is veel samenwerking met de lokale sportverenigingen om extern sporten te promoten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Blijvend zorgdragen voor voldoende gym- en sportfaciliteiten voor onze groeiende school. | gemiddeld |

4.17 Mediawijsheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij.

Wij leren de leerlingen in de huidige maatschappij kritisch naar het eigen (social) media gedrag en dat van anderen te kijken. We leren de leerlingen zich bewust te zijn van hun eigen online identiteit en leren hen op school wat de normen en waarden zijn met betrekking tot (online) privacy, veiligheid en netiquette. Ook geven we hen mee dat media je gedrag kan beïnvloeden en hoe dat gebeurt.

We brengen de leerlingen basiskennis, vaardigheden en mentaliteit bij, waarmee zij zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een veranderlijke online wereld. We leren de leerlingen kritisch te kijken naar informatie en commerciële media/bronnen en leren hen deze op waarde te schatten. Hierdoor ontwikkelen zij een media attitude.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| ★ | De Zonnebloemschool besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De Zonnebloemschool beschikt over een beleidsplan mediawijsheid | gemiddeld |
| De Zonnebloemschool besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid | gemiddeld |
| De Zonnebloemschool organiseert een ouderavond over bewust digitaal gedrag en mediawijsheid | laag |

4.18 Les- en leertijd

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

| | |
|-----------|-------------------------|
| Maandag | 08.30 uur tot 15.00 uur |
| Dinsdag | 08.30 uur tot 15.00 uur |
| Woensdag | 08.30 uur tot 12.15 uur |
| Donderdag | 08.30 uur tot 15.00 uur |
| Vrijdag | 08.30 uur tot 15.00 uur |

De jongste groepen zijn op 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. Hierdoor zijn alle leerlingen in de gelegenheid om hun jas op te hangen en hun tas uit te pakken en kunnen de lessen om 08.30 uur 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 klassenassistent 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 groepsrooster (algemeen) te vinden. Daarnaast maakt de leerkracht een gespecificeerd werkrooster per week.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De geplande onderwijstijd voldoet aan de wettelijke eisen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| 2. | De toedeling van de onderwijstijd is afgestemd op de kenmerken van de leerlingen en past bij het uitstroomperspectief van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| 3. | De teamleden maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| ★ | De school stemt de hoeveelheid tijd af op de onderwijsbehoeften van de individuele leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| ★ | Er is geen sprake van uitval van geplande onderwijstijd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| ★ | Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| 7. | De leraar begint op tijd met de les <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| 8. | De leraar besteedt de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |
| 9. | De leraar laat de les verlopen volgens een adequate planning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of de Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Onderwijstijd (OP4) | 3,9 |
| Leertijd | 3,42 |

4.19 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 besteden we gericht aandacht 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 voor het voorkomen en omgaan met agressie, "Geef me de vijf", traumasensitief lesgeven, hechtingsproblematiek, etc.

Er is een nieuw veiligheidsplan opgesteld i.s.m. D-TAC. Hier staat duidelijk omschreven hoe wij omgaan met agressie en veiligheid (zie verder Hoofdstuk Organisationsbeleid paragraaf Veiligheidsplan).

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De teamleden geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| ★ | De teamleden maken weloverwogen gebruik van complimenten en correcties (eerst connectie dan correctie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De teamleden zorgen ervoor dat leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 4. | De teamleden bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 5. | De teamleden hanteren de gedragsregels <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 6. | De teamleden zorgen voor structuur, voorspelbaarheid en duidelijkheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| ★ | De teamleden stemmen hun pedagogisch handelen af op de onderwijsbehoefte van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan of Schooldiagnose (WMK-EC).

We zien na het invullen van de vragenlijst van pedagogische handelen dat de teamleden de leerlingen écht zien. We scoren hoog op de indicatoren waar het gaat om: oog hebben voor de leerlingen, leerlingen succeservaringen laten op doen, positieve feedback geven, duidelijkheid geven en nieuwe kansen bieden.

| Omschrijving | Resultaat |
|----------------------|-----------|
| Pedagogisch Handelen | 3,42 |

4.20 Didactisch handelen

Op onze school is voor elke leerling de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart gebracht in het Ontwikkelingsperspectief (OPP). Deze wordt opgesteld door het IB-team en het Psychologenteam.

Op basis van het OPP 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. Van belang is dat instructie en verwerking leiden tot begrip van de leerstof. Daarnaast is het belangrijk dat de leerling de link leert leggen van hetgeen in de klas wordt geleerd naar de praktijk waarin dit toegepast kan worden. Hier is veel aandacht voor.

Om de kwaliteitsstandaard te meten doen we o.a. Flitsbezoeken, observaties en beeldcoachtrajecten. Hierdoor worden de didactische kwaliteiten van personeelsleden in kaart gebracht en besproken, met als doel de vaardigheden van personeelsleden te vergroten. Hierbij wordt tevens TRIPS ingezet.

Doordat in onze groepen naast een leraar ook een onderwijsassistent werkzaam is, zijn er voldoende mogelijkheden om aan te sluiten bij de behoeften van de leerling, zowel voor de instructie als voor de verwerking.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De teamleden zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 2. | De teamleden stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De teamleden leggen duidelijk uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 4. | De teamleden gaan indien mogelijk na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 5. | De teamleden geven indien mogelijk de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 6. | De teamleden bewerkstelligen dat de leerlingen bij de onderwijsactiviteiten betrokken zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 7. | De teamleden dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 8. | De teamleden volgen de vorderingen en ontwikkeling van hun leerlingen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan of Schooldiagnose (WMK-ECPO).

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3) | 3,33 |
| Didactisch handelen 2022-2023 - Didactisch Handelen 2022-2023 | 3,23 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen | hoog |
| De leer- en/of ontwikkelingsmaterialen onderzoeken en waar nodig aanvullen. | laag |
| We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) | hoog |

4.21 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.

Hiervoor wordt 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De leerlingen zijn indien mogelijk actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 2. | De leerlingen krijgen indien mogelijk inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De leerlingen hebben indien mogelijk verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 4. | De leerlingen passen indien mogelijk hun opgedane kennis actief toe in andere situaties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 5. | De leerlingen leren, binnen hun eigen mogelijkheden, zo doelmatig mogelijk samen te werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

Bij schooldiagnose 'Actieve en zelfstandige rol van de leerling' scoren we ruim voldoende. Als enige aandachtspunt komt naar voren dat we niet optimaal scoren op de indicator: 'De leerlingen zijn in staat transfer in wisselende situaties toe te passen'. Hiertoe concluderen we dat we collega's meer bewust moeten maken van het belang dat de leerlingen de opgedane kennis actief kunnen toepassen in wisselende situaties.

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Actieve en zelfstandige rol van de leerling | 3,33 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De collega's trainen in het bewust met leerlingen oefenen om hun opgedane kennis actief toe te passen in wisselende situaties | gemiddeld |

4.22 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 en timertimers om ervoor te zorgen dat voor de leerlingen duidelijk is wat er wanneer te gebeuren staat.

Door de aanwezigheid van een onderwijsassistent in iedere groep, is het dikwijls mogelijk om te werken in 3 groepen: een groep bij de leraar, een groep bij de onderwijsassistent en een groep zelfstandig. Dit is beschreven in het werkrooster 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 de missie van de school nog beter mogelijk wordt. Te denken valt aan de inrichting van diverse praktijkruimtes.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|---|---|
| 1. | De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 2. | De leraren bieden een heldere structuur in de activiteiten en omgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De leraren hanteren heldere regels en routines <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
|  | De leraren voorkomen probleemgedrag <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |
| 5. | De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 6. | De leraren zetten de onderwijsassistenten op een efficiënte manier in <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

4.23 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, richten we het onderwijsleerproces zo in, dat het mogelijk is om gehoor te geven aan individuele onderwijsbehoeften.

Op onze school wordt voor iedere leerling een Ontwikkelingsperspectief (OPP) gemaakt. Het OPP is het uitgangspunt voor het geboden onderwijs aan de leerling.

In het OPP is te lezen wat de te verwachten uitstroombestemming is, en welk onderwijsaanbod en ondersteuningsbehoeften daarvoor nodig zijn.

De leraren zorgen ervoor dat ze de leerlingen goed kennen en zij volgen de ontwikkeling nauwkeurig met behulp van 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 in het OPP de leerroute (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 (zie bijlage Beleidsplan Zorg 2022).

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school stelt het ontwikkelingsperspectief [OPP] vast in overeenstemming met de ouders. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De school gebruikt de informatie van ouders/verzorgers, scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen voor de begeleiding van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | De leraren kennen de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 4. | Ouders worden betrokken bij de ontwikkeling (en TLV aanvraag of verlenging) van hun kind. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 5. | De school voert de zorg planmatig uit. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 6. | De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| ★ | De Commissie van Begeleiding ondersteunt de leraar en IB-er bij de zorg rond de leerling. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 8. | De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| ★ | De school gebruikt een samenhangend cyclisch systeem voor het volgen van de individuele prestatie en ontwikkeling van de leerlingen (denk aan o.a. OPP, Monitor) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| ★ | De school zorgt voor effectieve interne afstemming (denk aan o.a. afwegingen bij doorstroom binnen de school, doorgaande leerlijnen, overdracht) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 11. | De school zorgt voor effectieve externe afstemming (denk aan aanmelding, overdracht, stagebedrijven, keuze voor vervolgbestemming) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 12. | De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen specifieke extra zorg nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

Bij schooldiagnose Zorg en begeleiding is de waardering ruim voldoende. Een opvallend lagere score was echter toch te zien bij: 'De school maakt individuele afwegingen bij de doorstroom van leerlingen binnen de school'. Hier ging het over communicatie met ouders over de plaatsing in de groepen en over verwijzingen naar andere vormen van onderwijs of dagbesteding.

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) | 3,05 |
| Zorg en begeleiding | 3,31 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | gemiddeld |
| De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | gemiddeld |
| De cyclus van leerling- en groepsbespreking wordt in schooljaar 2023-2024 aangescherpt door het IB-team: In het najaar komt een evaluatiemoment waarin de plaatsing van leerlingen met de IB'er geëvalueerd wordt. | hoog |

Bijlagen

1. Beleidsplan Zorg 2022

4.24 Extra ondersteuning

In het Ontwikkelingsperspectief is te lezen welke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften de leerling heeft. Onze vorm van onderwijs, met kleine klassen en aanwezigheid van onderwijsassistenten, maakt het mogelijk om aan te sluiten bij wat onze leerlingen nodig hebben.

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 groep te plaatsen met minder leerlingen. In deze klassen is veelal naast de leraar en de onderwijsassistent ook een zorgmedewerker aanwezig. Deze zorgmedewerker wordt geleverd vanuit de zorginstelling of met PGB van de leerling aangevraagd bij school.

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.

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 directeuren hebben hierover nauw contact met onze zorgpartners.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De school stelt het Ontwikkelingsperspectief [OPP] vast in overeenstemming met de ouders. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | Het Ontwikkelingsperspectief wordt 3x per jaar besproken door de leerkracht en de IB-er en waar nodig bijgesteld. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | Voor leerlingen die meer zorgondersteuning nodig hebben, zijn er onderwijszorggroepen, waarin minder leerlingen zitten en de leerlingen ondersteuning krijgen van een zorgmedewerker. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 4. | Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben in verband met een intensieve structuur behoefte of emotieregulatie problemen, zijn er kleinere klassen waar indien nodig extra begeleiding vanuit PGB of vanuit school ingezet kan worden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

4.25 Afstemming

Op onze school wordt voor iedere leerling een Ontwikkelingsperspectief (OPP) gemaakt. Het OPP 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 3x door de IB-er en de leraar doorgesproken.

In EduMaps worden voor de leerling doelen gesteld in de vorm van groepsplannen of handelingsplannen.

Waar mogelijk worden in het groepsplan niveaugroepen gemaakt en waar nodig wordt een individueel handelingsplan

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 besprekingen 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch middels EduMaps [OPP en Monitor] <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de kenmerken van de leerlingen en de onderwijsbehoefte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 3. | De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 4. | De communicatie van teamleden is afgestemd op de kenmerken van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 5. | De school heeft in een organogram weergegeven hoe de afstemming vorm krijgt. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--------------|-----------|
| Afstemming | 3,21 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Opfriscursus aanbieden aan de collega's in het leren observeren | gemiddeld |

4.26 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 taarten bakken tot muziek.

Daarnaast worden er ook diverse stages aangeboden zodat leerlingen kunnen ontdekken wat bij hun talent, interesse en kwaliteit past.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| ★ | Binnen het VSO nemen de leerlingen deel aan praktijkverkenning (interne stage), begeleide stage en individuele stage, aansluitend bij hun talenten en mogelijkheden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 3. | Leerlingen in het VSO worden in de gelegenheid gesteld schilderlessen te volgen bij een expertcoach Kunst. Daarnaast is er ook een talentengroepje "schilderen". <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 4. | Leerlingen in het SO en het VSO kunnen (individueel of in kleine groepjes) muzieklessen volgen bij een expertcoach muziek. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |
| 5. | Leerlingen in het SO en het VSO worden in de gelegenheid gesteld danslessen te volgen onder leiding van een expertcoach dans. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Her-activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. | laag |

4.27 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. De leerlingen krijgen op basis hiervan een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor SO of VSO. Deze TLV's worden uitgegeven in drie bekostigingscategorieën (hoog-midden-laag).

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. 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 beschreven in het OPP en is leidend voor het aanbod en de werkwijze. De leerlingen doen bij ons op school geen staatsexamen.

Vanuit het ministerie van OC&W worden de contouren van de werkagenda 'Route naar inclusief onderwijs 2035' duidelijk. Vanuit de Zonnebloemschool streven we naar optimale samenwerking met externe partijen binnen onderwijs en zorg en maken we hierin bewust keuzes gericht op inclusiever onderwijs. Waarbij alle leerlingen, met en zonder extra onderwijssteuning, de mogelijkheid hebben om met elkaar op te groeien, om van én met elkaar te leren.

Wij stellen ons ten doel om, in samenwerking met het samenwerkingsverband en de andere scholen binnen de Noordoostpolder en omgeving, te voorkomen dat leerlingen thuiszitters worden.

We zien de noodzaak en de kansen van een intensievere samenwerking.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd welke (extra) voorzieningen de school kan bieden voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| ★ | De school maakt voor specifieke leerlingen een arrangement met gemeente en zorginstelling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| ★ | De school heeft een intensieve samenwerking met externe partijen binnen onderwijs en zorg, met het oog op de route naar inclusief onderwijs (vanuit OC&W). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel 2023-2024

4.28 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. De basis hiervoor zijn de Plancius / OVM leerlijnen, de leerlijnen voor SBO en de leerlijnen van de Zonnebloemschool, gebaseerd op de leerlijnen van het SLO / CED. Schoolbreed hebben we richtlijnen gesteld voor de beheersingsniveaus behorende bij de uitstroombestemmingen van onze leerlingen.

Deze zijn beschreven in het Beleidsplan Zorg, voor zowel het SO als het VSO.

Doelen worden gesteld in groepsplannen of handelingsplannen binnen Edumaps en vervolgens gescoord via deze plannen of in de Monitor van Edumaps.

Leerkrachten analyseren met regelmaat de opbrengsten van de leerlingen en bespreken dit met de IB-er tijdens de groepsbesprekingen, leerling besprekingen en analysebespreking van het OPP.

Indien nodig worden door de leraar en de IB-er interventies afgesproken.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | Het bestuur stelt, middels het CvB, bij plaatsing voor iedere leerling binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief vast. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De school stelt vast of de leerlingen zich ontwikkelen conform het ontwikkelperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | De school voert het onderwijs en de ondersteuning planmatig uit. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

4.29 Resultaten

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten op het gebied van communicatie, sociaal-emotionele ontwikkeling, Leren Leren en Werknemersvaardigheden. Deze gebieden zijn leidend bij het bepalen van een succesvolle uitstroom van de leerling aan het einde van het VSO.

De uitstroom van onze leerlingen wordt in kaart gebracht en er wordt gekeken of deze uitstroom ook volgens verwachting is.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school heeft een goed beeld van de kenmerken van haar leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| 2. | De school heeft op basis van de kenmerken van de leerlingenpopulatie ambitieuze streefniveaus vastgesteld voor de leerresultaten die de leerlingen kunnen bereiken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| 3. | De school houdt bij in welke mate de opgestelde ontwikkelingsperspectieven worden gerealiseerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| ★ | De school zorgt ervoor dat de beoogde streefniveaus passen bij de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |
| ★ | De leerlingen realiseren aan het eind van de schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Resultaten (OR1) | 3 |
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2) | 3,38 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De school zorgt ervoor dat de beoogde streefniveaus passen bij de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief | gemiddeld |

4.30 Praktijkvorming en stage**Arbeidstraining, Stage & Portfolio**

Op het VSO (De Plantage, Het Esveld en Het WAT!huis) werken we aan oriëntatie en voorbereiding op de toekomst. Hiervoor zetten we de volgende zaken in:

1. Modulair werken (voor de praktijkvakken)
2. Praktijkverkenning
3. Begeleide Stage
4. Individuele Stage

Modulair werken:

Een greep uit de vakken die modulair worden aangeboden:

EHBO, zorg voor wonen, zelfverzorging en hygiëne, koken en catering, tuinbouw, groenvoorziening, dieren, media, repro, administratie, ICT, fietstechniek, houtbewerking, metaalbewerking, klussen, textiel, knutselen, muziek en bewegen, Rots en water (weerbaarheidstraining), dramatische vorming en kaarsen maken.

Deze vakken worden grotendeels in modules groepsdoorbrekend aangeboden en deels in de eigen groep. Na de modulaire periode wordt er een certificaat (met foto's) uitgereikt en deze wordt in het portfolio bewaard.

Overzicht stagevormen:*Praktijkverkenning leeftijd 12+*

Dit is een beginnende stagevorm, waarin leerlingen activiteiten aangeboden krijgen binnen de school onder begeleiding in groepjes van 4. Deze eerste arbeidsoriëntatie is intern.

Begeleide stage leeftijd 14+

Dit is onze tweede stagevorm waarin de leerlingen in groepjes van 4 onder begeleiding van iemand van school, stagelopen in bedrijven buiten de school.

Deze tweede arbeidsoriëntatie is extern.

Individuele stage leeftijd 16+

In deze derde stagevorm gaan leerlingen (indien mogelijk) zelfstandig stage lopen onder begeleiding van iemand van het bedrijf waar iemand werkzaam is.

Door al deze modulaire vakken en stagevormen ontwikkelt de leerling een voorkeur en bepaalde capaciteiten (competenties).

Belangrijk is dat de leerling ook op onze school echt 'opgeleid' wordt voor de toekomstige plaats in de maatschappij: hetzij een beschutte arbeidsplek bij de WSW (Sociale Werkplaats), het vrije bedrijf of een dagbestedingsplek.

Zowel de leerlingen als de leiding en ouders ervaren deze vorm van arbeidstoeleiding als een opbouwende en zinvolle voorbereiding op de toekomst, waarin we aansluiten op de mogelijkheden van - en rekening houden met de beperkingen van de individuele leerling.

Dit valt samen met het Ontwikkelingsperspectiefplan en de uitstroombestemming, en wordt als zodanig ook jaarlijks goed geëvalueerd met de groepsleiding en de ouders.

De stages en het schoolverlaterstraject worden zorgvuldig begeleid door onze stagecoördinatoren. De stages worden voorbereid, begeleid en geëvalueerd met de individuele leerlingen. Zij bouwen hiermee binnen de gehele VSO-carrière een mooi eigen Portfolio op.

Bij het schoolverlaten krijgen de leerlingen dit Portfolio mee, zodat ze een prachtig overzicht kunnen tonen van alle opgedane ervaringen, kennis en vaardigheden!

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school realiseert een zorgvuldige voorbereiding van de stages <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 2. | De school realiseert een zorgvuldige uitvoering van de stages <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 3. | De school realiseert zorgvuldige evaluaties van de stages <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 4. | De school kent een netwerk van stage instellingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| ★ | De school realiseert een passend aanbod voor arbeidstoeleiding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| ★ | De school realiseert arbeidstoeleiding in samenwerking met externe instanties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |
| 7. | De school heeft voldoende functionarissen met stage taken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |

Beoordeling

De ambities worden minimaal een keer per vier jaar beoordeeld door het hele team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Praktijkvorming/stage (OP5) | 3,8 |
| Stage en arbeidstoeleiding - Stage en arbeidstoeleiding | 3,69 |

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school.

De inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers stemmen we af op de doelstellingen van de Zonnebloemschool. 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. Hierop wordt het nascholingsplan afgestemd.

Bestuur, directie en management verbinden zo de ambities van de organisatie aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers.

De Zonnebloemschool streeft via het huidige Integraal Personeelsbeleid naar samenhang tussen:

- Nascholingsplan (zie bijlage Hoofdstuk Personeelsbeleid paragraaf Nascholing).
- Arbobeleidsplan (zie bijlage Hoofdstuk Organiseatiebeleid paragraaf Arbobeleid))
- Vervangingsbeleid (zie bijlage)
- Cafetariaregeling (zie bijlage)
- Generatiepact regeling 1 en 2 (zie bijlage)
- Collegiale consultatie (zie bijlage)
- Protocol communicatie en samenwerking (zie bijlage)
- FUWA (zie bijlage)
- Rolprofielen alle functies (zie bijlage)
- Welkom brochure Assistenten (zie bijlage)
- Welkom brochure Leerkrachten (zie bijlage)

We stellen ons deze schoolplanperiode ten doel om binnen onze rolprofielen een koppeling te kunnen maken tussen vastgestelde competenties en de bijbehorende criteria (zie actiepunten).

Een gewenste vervolgstap is dan (schoolplanperiode 2027-2031 of eerder) om deze competenties te kunnen meten en in te zetten als kwaliteitsindicatoren.

Zo krijgen we zicht op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| ★ | We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 2. | We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Integraal personeelsbeleid - Integraal (alles omvattend) Personeelsbeleid | 3,69 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| We scherpen het nascholingsbeleid aan door vraaggericht vanuit de organisatie een laagdrempelig aanbod te bieden. | gemiddeld |
| We doen onderzoek naar ons ziekteverzuim en de oorzaken hiervan. | laag |
| Nieuwe CAO koppelen aan FUWA | laag |
| Uitbreiding rolprofielen stage, mediacoach, start-, basis en vakbekwaam leraar | laag |
| Splitsten rolprofiel directeur en directeur-bestuurder | laag |

Bijlagen

1. Vervangingsbeleid
2. Cafetariaregeling
3. Collegiale consultatie
4. Protocol communicatie en samenwerking
5. Welkom brochure Assistenten
6. Welkom brochure Leerkrachten
7. Generatiepact 1 en 2
8. Fuwa Zonnebloemschool 2023
9. Rolprofielen Zonnebloemschool 2023

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Om binnen de Zonnebloemschool te kunnen werken als leraar dienen medewerkers te beschikken over de juiste (les)bevoegdheid. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleiders beschikken over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

De directeuren staan ingeschreven in het schoolleidersregister PO.

Het inwerken van nieuwe medewerkers staat beschreven in de bijlages "Welkom brochure" (zie paragraaf IPB).

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. | gemiddeld |

5.3 Organisatorische doelen

Zowel schoolbreed als op locatieniveau hebben we inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uitziet.

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 locatie leider en aan elke groep is een intern begeleider toegewezen. Daarnaast hebben we coördinatoren arbeidstoeleiding, psychologen, logopedisten, leraar ondersteuners, klassenassistenten, conciërges en administratief medewerkers.

Tevens huren we expertise in in de vorm van een ergotherapeut, expertcoaches zoals een kunstschilder, een muzikant en een dansjuf.

Voor meer info verwijzen we naar hoofdstuk "Schoolbeschrijving, paragraaf "Kenmerken van het personeel".

5.4 Schoolleiding

De schoolleiding bestaat uit een managementteam (MT) waarin deelnemen:

1 directeur-bestuurder, 1 directeur en 3 adjunct-directeuren.

Er is nog een verdere uitsplitsing in een bestuursdirectie en een MT-directie.

Samen vormen zij het management team (zie bijlage organigram MT en bestuur).

De taken en bevoegdheden van de directeur-bestuurder staan beschreven in het Handboek Governance SOVSO "De Zonnebloemschool".

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

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 mei 2023 is er een verdeling binnen het MT van 80 % vrouw en 20% man.

In de komende schoolplanperiode zal er een verschuiving plaatsvinden in het Management Team. Dit wordt veroorzaakt door de toekomstige pensionering van 2 MT-leden.

De vertrekkende MT-leden dragen stapsgewijs steeds meer taken over. Hierbij wordt de kennisoverdracht gekoppeld aan het vergroten van de zelfstandigheid van de overige MT-leden. Waar nodig kunnen zij het toekomstige MT vanaf de achtergrond coachen en met hen sparren, om zo op een verantwoorde manier de overdracht te bewerkstelligen. Op deze wijze wordt de cultuur van de school behouden.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het lesgedrag van de leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i> |
| 2. | De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |
| 3. | De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |
| 4. | De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 5. | De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 6. | De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | De schoolleiding is innovatief/vernieuwend <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i> |

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| De Schoolleiding [MT] - De schoolleiding [MT] | 3,31 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Verschuiving in MT verantwoord vormgeven met behoud van cultuur van de school. | hoog |
| De schoolleiding legt bij het maken van nieuwe afspraken schriftelijk vast, hoe deze geborgd worden. | gemiddeld |
| De locatieleiders leggen in ieder geval 1x per schooljaar flitsbezoeken af bij iedere leerkracht. | gemiddeld |
| De schoolleiding voert, naast het officiële voortgangsgesprek in het voorjaar, nog 1 terugkoppeling voortgangsgesprek in het najaar. | gemiddeld |

Bijlagen

1. Organigram MT en Bestuur

5.5 Beroepshouding en professionele cultuur

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat onze werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan een 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

Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur.

We streven 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.

Het MT vindt de ontwikkeling van een professionele cultuur van grote waarde. Dat vraagt van leidinggevend een coachende, faciliterende en inspirerende managementstijl, waarin medewerkers gemotiveerd het beste van zichzelf geven om het beste in een ander te ontwikkelen.

We willen leren met en van elkaar, gericht op eigen verantwoordelijkheid en met een onderzoekende houding.

Daarom worden er jaarlijks studiedagen en inhoudelijke ontmoetingsavonden voor het gehele team ingeroosterd.

De medewerkers leveren een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid door te participeren in vakwerkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

We besteden veel aandacht aan open en eerlijk met elkaar communiceren.

We vinden het belangrijk dat we elkaar op een juiste wijze feedback (leren) geven.

Dat zorgt voor persoonlijke groei, weerbaarheid en vertrouwen in elkaar en op jezelf.

Dit draagt bij tot een professionele cultuur.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De teamleden stellen zich collegiaal op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 2. | De teamleden voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|---------------------------------|-----------|
| Beroepshouding - Beroepshouding | 3,41 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | gemiddeld |

5.6 Trips

Trips is een middel dat we inzetten voor de zelfontwikkeling van ons personeel.

In Trips voeren de personeelsleden zelfreflecties uit, kunnen zij vragen om feedback (van collega's én van leerlingen),

doen ze lesobservaties, kunnen zij persoonlijke doelen stellen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekkencyclus).

Op deze manier hebben we ons personeelsbeleid en onze kwaliteitszorg gekoppeld.

We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

Binnen Trips verzamelen we zo veel data.

Daarnaast wordt er via Trips ook data uit de meeste van onze andere ICT-systemen geïmporteerd, zoals bijvoorbeeld uit het leerlingvolgsysteem Edumaps, uit het leerling administratiesysteem Parnassys, uit LOVS etc.

Via kunstmatige intelligentie zijn we in staat in Trips allerlei analyses te maken, zoals bijvoorbeeld over onze resultaten en opbrengsten, schoolveiligheid, schoolklimaat, uitstroom en bestendinging, leerling kenmerken, incidenten enz.

De combinatie van feedback, observaties en (zelf)evaluaties die wij hebben ontwikkeld binnen Trips én de kwaliteitskaarten van WMK geeft ons mooie handvatten om resultaten te analyseren en waar nodig te verbeteren. Het MT leert steeds beter de mogelijkheden van analyseren binnen Trips te waarderen en te hanteren. Het doel voor de toekomst is om deze kennis ook naar de collega's over te brengen. Zo wordt het "leren met en van elkaar" via Trips nog beter ondersteund en visueel gemaakt. Hiermee willen we in de komende schoolplanperiode een eerste stap maken.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De teamleden zijn bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 2. | De teamleden zijn in staat te reflecteren op hun handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | laag |
| We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken | gemiddeld |
| Het team leert analyseren in Trips (stap voor stap) | laag |

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, onderwijsassistenten 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 coördinator en/of de leraar van de groep waar de stagiaire de stage gaat doen. 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 opleidingsschool.

5.8 Werving en selectie

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

Kandidaten solliciteren op een vacature 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 sollicitatiecommissie.

De sollicitatiecommissie 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 sollicitatiecommissie 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 sollicitatiecommissie. De teamleden van de groepen waar de kandidaat heeft meegedraaid geven een terugkoppeling aan de directeur-bestuurder.

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.

Omdat het tegenwoordig lastig is om aan voldoende goed personeel te komen, draaien we bovenstaand proces vaak om: we laten een eventuele kandidaat éérst een dagdeel meedraaien om zo te kunnen "proeven" aan ons soort onderwijs. Is de kandidaat enthousiast gaan we over tot een officiële sollicitatieprocedure. Dit voorkomt teleurstellingen naar beide kanten.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| We laten kandidaten meedraaien om te proeven aan ons onderwijs | gemiddeld |

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 onderwijsassistenten (bijlage 2 brochures "Welkom op De Zonnebloemschool", te vinden bij paragraaf Integraal Personeels Beleid").

De formele begeleiding is de taak van de directeur-bestuurder. Naast de formele begeleiding wordt er tevens een begeleidingsteam (en/of maatje) gekoppeld aan de nieuwe medewerker.

Dit begeleidingsteam is er om de nieuwe medewerker te begeleiden en te coachen op het gebied van onderwijsinhoudelijke- en leerlingenzaken, en om een vraagbaak te zijn voor allerlei praktische vragen m.b.t. het klassen- en schoolgebeuren. Dit begeleidingsteam loopt in principe 1 jaar met de nieuwe collega op.

Er vinden gedurende de begeleidingsperiode verschillende gesprekken met de directeur-bestuurder en het begeleidingsteam én de nieuwe medewerker plaats. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt, dat wordt toegevoegd aan het personeelsdossier (bekwaamheidsdossier) van de desbetreffende medewerker.

De observaties, het beeldcoachtraject dat wordt aangeboden en de begeleidingsgesprekken zullen gebruikt worden bij het beoordelingsgesprek om te bepalen of het contract kan worden omgezet naar onbepaalde tijd, of verlengd wordt als tijdelijk contract met zicht op vaste benoeming.

Als afsluiting van dit traject volgt uiteindelijk óf geen verlenging van het contract, of een vaste benoeming en zal de nieuwe medewerker mee gaan in de gesprekkencyclus.

5.10 Taakbeleid

Het uitgangspunt van het taakbeleid van de Zonnebloemschool is het overlegmodel, waarmee vanaf schooljaar 2019-2020 gewerkt wordt.

Binnen het team is afgesproken dat er niet volgens een werkverdelingsplan gewerkt wordt, maar dat we vanuit onze huidige werkwijze blijven werken. Dit is vanuit het overlegmodel (met de MR) 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 en de taakbelasting van elke werknemer worden ook besproken in de individuele voortgangsgesprekken. Er is extra aandacht voor een eerlijke verdeling en voor kwaliteit en interesses.

Zie bijlage "Afspraken personeels- en taakbeleid".

Bijlagen

1. Afspraken personeels- en taakbeleid

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 locatieleiders in de gelegenheid gesteld een klassenbezoek af te leggen bij een collega. Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Het specifieke doel van de collegiale consultatie wordt jaarlijks in overleg met het MT bepaald. De registratie gaat via TRIPS.

Wij zijn van mening dat IB en MT op de hoogte zijn van de unieke kwaliteiten van ons personeel. Daarom maken zij een consultatie-rooster voor de collega's om bij een medewerker met een specifieke kwaliteit te gaan kijken. Dit rooster is op tijd bekend gemaakt bij de deelnemende medewerkers en wordt alleen in actie gezet wanneer de ziektevervangende dit toelaat.

5.12 Klassenbezoek

De Intern Begeleider legt twee keer per jaar bij alle leerkrachten een klassenbezoek af. Daarnaast worden er door MT-leden flitsbezoeken gedaan.

Bij andere type werknemers kan een verzoek tot observaties gedaan worden.

Er is aandacht voor de dagelijkse gang van zaken, er wordt gekeken naar het pedagogische en didactische handelen en het planmatig bezig zijn. De conclusies worden door de observant gedeeld met de geobserveerde.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Bewaken dat er bewust tijd vrijgemaakt wordt voor klassenbezoek. | gemiddeld |

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelplan is geïntegreerd in het voortgangsgesprek en is onderdeel van de gesprekkencyclus. Het verslag van het voortgangsgesprek 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 voortgangsgesprek tussen locatieleider en medewerker.

De verslaglegging van de voortgangsgesprekken wordt gedaan in TRIPS.

Met het eindigen van het lerarendossier zijn we genoodzaakt ons te buigen over het opnieuw vormgeven van het persoonlijk ontwikkelplan.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. | gemiddeld |

5.14 Bekwaamheidsdossier

Met het eindigen van het lerarendossier zijn we genoodzaakt ons te buigen over het opnieuw vormgeven van het bekwaamheidsdossier.

Iedere medewerker hoort te beschikken 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 medewerker zelf. Hiermee kan men eigen verantwoordelijkheid nemen op het gebied van de kwaliteit van de beroepsuitoefening en professionalisering.

Dit maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De school buigt zich de komende schoolplanperiode over het ontwikkelen van een nieuw bekwaamheidsdossier. | gemiddeld |

5.15 Intervisie

Op iedere locatie wordt er tijd voor intervisie ingeruimd.

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

De intervisiemomenten worden ingeroosterd vanuit de Veiligheidsgroep.

Het zorgt voor een grotere betrokkenheid naar elkaar toe als collega's en maakt dat men goed op de hoogte is van de zaken die er op de eigen locatie spelen.

Met regelmaat wordt hierbij de Incidentmethode toegepast.

5.16 Voortgangsgesprekken

Elk jaar worden voortgangsgesprekken gehouden. Deze gesprekscyclus komt tot stand via TRIPS. Het MT zorgt voor het gespreksformulier en bijna alle gesprekken worden gevoerd door de eigen locatieleider.

Tijdens die gesprekken komen er volgens een format vaste en wisselende zaken op tafel.

Er worden 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 voortgangsgesprek besproken.

Waar nodig worden extra gesprekken ingelast.

Het team waardeert over het algemeen deze gesprekken bijzonder en ziet graag dat deze vaker dan 1x per jaar gevoerd worden.

Het MT gaat de komende schoolplanperiode onderzoeken of dit haalbaar is.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Haalbaarheid van meerdere voortgangsgesprekken per jaar toetsen | gemiddeld |

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt nog niet over een regeling Beoordelingsgesprekken.

We breiden zoals in de paragraaf Integraal Personeelsbeleid is beschreven in de komende schoolplanperiode (2023-2027) de huidige rolprofielen uit met rolprofielen betreffende stageloket, mediacoach, leraar startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Een gewenste vervolgstap is dan (schoolplanperiode 2027-2031 of mogelijk eerder) om deze competenties te kunnen meten en in te zetten als kwaliteitsindicatoren.

Hieruit kan volgen om ook beoordelingsgesprekken in te gaan zetten.

Om deze reden maken we een actiepunt om in Trips, naast voortgangsgesprekken, ook de mogelijkheid tot beoordelingsgesprekken toe te voegen.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken | gemiddeld |

5.18 Nascholing

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers neemt binnen de Zonnebloemschool een belangrijke plaats in.

Medewerkers worden gestimuleerd om zich doorlopend bij te scholen.

Ieder jaar wordt er een nascholingsplan geschreven (zie bijlage)

Het MT organiseert jaarlijks een aantal teamgerichte scholingsmomenten. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de doelen van de school.

In de komende schoolplanperiode gaan we ook leren via E-Wise.

E-Wise is een online nascholingsplatform. Met een abonnement op E-WISE krijg je als onderwijsprofessional onbeperkt toegang tot een ruim aanbod kwalitatieve online cursussen.

We leiden ook eigen mensen op. Een goed voorbeeld hiervan is het eigen personeel door te laten leren (zoals PABO en opleiding voor schoolleider).

Tot slot kunnen medewerkers een verzoek indienen voor het volgen van individuele scholing, die wel in relatie tot de organisatiedoelen van de school, de school(verbeter)doelen en/of het persoonlijk ontwikkelplan moet zijn.

Coaching (waarbij beeldbegeleiding mogelijk is) wordt ingezet op verzoek van de medewerker of op advies van het MT.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De schoolleiding zorgt voor deskundigheidsbevordering van het personeel in relatie met de gestelde doelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| E-Wise inzetten als toegankelijk nascholingsmiddel voor iedereen | gemiddeld |
| Nascholingsplan met ingang van schooljaar 2023-2024 schrijven binnen MSP | gemiddeld |
| We leiden eigen mensen op (PABO en opleiding schoolleider) | gemiddeld |

Bijlagen

1. Nascholingsplan 2022-2023

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 versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing.

Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal organisatiemiddagen en -dagen. Een keer in de drie jaar organiseren we een studie-2-daagse.

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 voor het gehele team ter afsluiting van het kalenderjaar en het schooljaar.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur-bestuurder. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook weer beter bij de directeur-bestuurder. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur-bestuurder. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter.

De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de (adjunct)directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de (adjunct)directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd.

Het ziekteverzuimbeleid dat onderdeel is van het Arbobeidsplan, 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 3 keer in twaalf maanden verzuimt.

| | | | |
|---|------|------|------|
| Kengetallen ziekteverzuim per jaar Zonnebloemschool | 2020 | 2021 | 2022 |
| Aantal medewerkers | 108 | 116 | 128 |
| % ziekteverzuim per jaar | 3,71 | 3,89 | 3,05 |

5.21 Mobiliteitsbeleid

Alle medewerkers van de Zonnebloemschool hebben een bestuursbenoeming. Elk teamlid kan op alle scholen op alle locaties worden ingezet. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met de talenten, kwaliteiten en voorkeuren van de medewerker.

In de maand maart wordt bij de teamleden geïnventariseerd welke voorkeuren er zijn voor het werken in het SO dan wel het VSO.

Dit kan ook door de medewerker worden aangegeven tijdens het voortgangsgesprek.

Het MT stimuleert het opdoen van ervaring binnen de verschillende scholen en locaties.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

De Zonnebloemschool is een éénpitter en valt onder de Stichting Christelijk Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs voor de Noordoostpolder en omgeving.

De directie wordt ondersteund door het managementteam (MT) waar de directeur voorzitter van is. Het MT bestaat uit de directeur-bestuurder, 1 directeur en 3 adjunct-directeuren. Zie bijlage "Organigram 23-24"

Het Managementteam is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid.

Het MT wordt ondersteund door collega's in verschillende functies (zie hoofdstuk Schoolbeschrijving - paragraaf "kenmerken personeel")

De directeur-bestuurder is tevens voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de directeur, 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 (reglement MR zie bijlage)

Bijlagen

1. Reglement MR
2. Organigram 23-24

6.2 Groepeeringsvormen

De groeps grootte van de reguliere groepen ligt gemiddeld gesproken op ongeveer 12 leerlingen.

In onze groepen zijn een leraar en een onderwijsassistent werkzaam, soms nog aangevuld met een zorgmedewerker.

De TLV én de ondersteuningsbehoefte van een leerling is bepalend voor de groeps grootte waar deze leerling in geplaatst wordt.

Daaruit voortvloeiend beschikken we over groepen van minimaal 6 tot en met maximaal 18 leerlingen.

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 ongeveer 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 ondersteuningsbehoeften van de leerling een rol bij de plaatsing. Er zijn jaarlijks (veel) instromers (leerlingen) van andere scholen en ook zijn er schoolverlaters in de loop van het schooljaar.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat onze scholen een veilige en verzorgde omgeving zijn voor de leerlingen en de medewerkers. Alleen wanneer leerlingen zich veilig voelen, kunnen zij zich optimaal ontwikkelen.

Het uitgangspunt op alle scholen is dat iedereen mag zijn wie hij is. De leraren stralen dit uit in de benaderingswijze naar de leerlingen.

We verwachten dat er op de scholen een sfeer is van wederzijds respect, zowel tussen medewerkers als tussen leerlingen onderling.

Dit laatste wordt volop gestimuleerd door de medewerkers.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| ★ | De sfeer op school heeft een positieve invloed op de motivatie en het gedrag van leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |
| 2. | Het team gaat op een respectvolle manier om met de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Schoolklimaat (VS2) | 3,7 |
| Schoolklimaat 2022-2023 - Schoolklimaat | 3,32 |

6.4 Veiligheidsplan

In het kader van Veiligheid beschikken de scholen over een aantal Veiligheidscoördinatoren.

Op elke school is de Veiligheidscoördinator het eerste aanspreekpunt bij pesten. Deze coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid.

Het Veiligheidsplan bestaat uit protocollen, richtlijnen en formulieren. Hiermee wordt duidelijk hoe we omgaan met diverse situaties en hoe we deze registreren. (zie bijlage)

De scholen waarborgen de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en personeel.

De scholen proberen ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (waaronder pleinregels; de regels zijn met name gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De scholen beschikken daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem (Edumaps) houden we de resultaten bij (leerlijn Sociale Competentie).

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is.

De scholen beschikken over een klachtenregeling en (interne en externe) vertrouwenspersonen.

In elk schoolgebouw zijn dagelijks voldoende BHV-ers aanwezig.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| ★ | De school heeft inzicht in de beleving van de sociale veiligheid door leerlingen en personeel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| ★ | De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| 4. | De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het afhandelen van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| 5. | De ouders ervaren de school als veilig voor hun kinderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |

Beoordeling

De leerlingen worden jaarlijks bevraagd op veiligheid (veiligheidsbeleving, ervaren veiligheid en welbevinden) m.b.v. een vragenlijst in TRIPS en het personeel één keer per twee jaar (m.b.v. WMK-EC) en de ouders/verzorgers 1x per 4 jaar.

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Veiligheid (VS1) | 3,63 |
| Sociale Veiligheid - Algemeen | 3,08 |
| Sociale Veiligheid - Incidenten | 3,2 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument | gemiddeld |
| De scholen evalueren jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties | gemiddeld |
| Binnen de leerlingenraad is veel aandacht voor veiligheid en pesten. | gemiddeld |

Bijlagen

1. Het veiligheidsplan

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Arbodienst Schol Urk een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De locatieleider stelt samen met de zieke leerkracht een Plan van Aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts.

Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de scholen.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan de gebouwen en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op alle scholen is een calamiteitenplan aanwezig.

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

Zie Bijlage Arbobeleid bij Personeelsbeleid bij paragraaf "Integraal personeelsbeleid"

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Integraal personeelsbeleid - Integraal (alles omvattend) Personeelsbeleid | 3,69 |

Bijlagen

1. Arbo beleidsplan

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats en met de juiste persoon besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Voor de lijnen van de communicatie binnen de organisatiestructuur zie bijlage "Organigram 23-24". Deze is te vinden bij Organisatiebeleid > Organisatiestructuur.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | Het beleidsmatig overleg tussen school en het bestuur is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| ★ | Het overleg in het managementteam van de school is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 3. | Het overleg binnen het team of de afdeling is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 4. | Het overleg tussen de school en de medezeggenschapsraad is gericht op beleidsmatige en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 5. | Het overleg tussen de school en de ouderraad is gericht op organisatorische (huishoudelijke) zaken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 6. | De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 7. | De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i> |

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC).

Uit de resultaten is gebleken dat het team tevreden is over de interne communicatie op de Zonnebloemschool. Er wordt op een respectvolle manier met elkaar gecommuniceerd. Het heeft onze aandacht dat we ten allen tijde goed met elkaar in gesprek blijven.

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Interne Communicatie - Interne communicatie | 3,33 |

6.7 Samenwerking

Onze school werkt nauw samen met zorginstellingen 's Heeren Loo en Triade. Er wordt gebruik gemaakt van elkaars expertise.

Wij werken daarnaast samen met diverse gemeenten, met het Sociaal Kernteam, de leerplichtambtenaren en de afdelingen leerlingenvervoer. Ook zijn er nauwe contacten met het KBC in de regio, waarvandaan met regelmaat 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 samenwerking met het SBO en het Cluster 4 onderwijs. Het VSO onderhoudt contact met de samenwerkingsverbanden voor VO (met name Aandacht+) en de V(S)O scholen in de regio.

Het stageteam onderhoudt de contacten met stagebedrijven en mogelijke werkplekken voor de oudste VSO-leerlingen in het kader van de arbeidstoeleiding.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school onderhoudt contacten met 'toeleverende' instellingen (scholen, dagverblijven, gezinshuizen en kinderdagverblijven) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De school onderhoudt functionele contacten met instellingen en voorzieningen in de wijk (regio) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | De school onderhoudt contacten met instellingen en scholen voor de naschoolse periode <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 4. | De school onderhoudt functionele contacten met begeleidingsdiensten, hogescholen (opleidingen voor leraren) en pedagogische centra <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 5. | De school onderhoudt functionele contacten met samenwerkingsverbanden en andere netwerken in de regio <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 6. | De school onderhoudt functionele contacten met de (lokale) overheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 7. | De school onderhoudt functionele contacten met de landelijke clustervereniging en de PO Raad <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC).

| Omschrijving | Resultaat |
|---------------------------------------|-----------|
| Externe Contacten - Externe contacten | 3,52 |

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven. 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.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | De school informeert ouders op een functionele wijze (schoolgids) over de kenmerken van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 4. | De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 5. | De teamleden laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders, over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 6. | De teamleden informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

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.

Er vindt elk jaar een aspirant-avond plaats voor mogelijk nieuwe VSO-leerlingen, waar de ouders kunnen komen kijken en een idee krijgen hoe het onderwijs op het VSO er uit gaat zien.

De toekomstige VSO-leerlingen gaan vóór de zomervakantie gedurende een aantal weken al snuffelmomenten meedraaien op het VSO.

Ook zijn er leerlingen die uitstromen naar PRO. Meestal kennen we de organisaties omdat we er al geregeld contact mee hebben, wat de overdracht vergemakkelijkt. Ook hier streven we naar een vloeiende overgang.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | We bieden een doorgaande lijn voor de leerling die van SO naar VSO gaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 2. | De CvB is betrokken bij het vaststellen van de uitstroombestemming van de leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |
| 3. | Er is een warme overdracht van SO naar VSO <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| Er is een warme overdracht van SO naar VSO | hoog |

6.10 Schoolverlaters

We dragen er zorg voor, dat onze VSO-schoolverlaters soepel in kunnen stromen bij hun vervolgplek, zoals (beschutte) arbeid of dagbesteding.

Voor ons betekent dit dat de leerlingen (en hun ouders) intensief begeleid worden naar hun nieuwe plek door onze collega's van het stageloket.

We vragen na bij de bedrijven/organisaties wat de schoolverlaters (extra) nodig hebben om bij hen te slagen. Wij hechten veel waarde aan een regelmatig contact met de bedrijven/organisaties waaraan we onze leerlingen afleveren. We schrijven voor de schoolverlater een transitieplan, welke de schoolverlater zelf kan meenemen naar de nieuwe plek. Dit kan wat de overstap van school naar werk makkelijker maken.

We volgen de leerling, conform wet- en regelgeving, nog twee jaar nadat zij de school hebben verlaten (dit heet "nazorg").

Elke VSO-schoolverlater ontvangt een officieel diploma en kan deze ook via mijnduo.nl opvragen.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|---|
| 1. | Onze school beschikt over een examencommissie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i> |
| 2. | Onze school onderhoudt 2 jaar contact met de schoolverlaters in het kader van nazorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Afsluiting</i> |
| 3. | Het stageloket onderhoudt goed contact met mogelijke vervolgplekken voor onze schoolverlaters, zowel voor Arbeid als Dagbesteding. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Praktijkvorming/stage</i> |

6.11 Privacybeleid - AVG

Onze stichting beschikt over 2 registers van verwerkingsactiviteiten: 1 voor leerling gegevens en 1 voor personele gegevens. Hierin staat hoe wij zorgvuldig met de privacy van de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders omgaan en hoelang deze bewaard worden door ons.

Hiermee garanderen we ook dat de informatie die we in de schooladministratie (Parnassys en EduMaps) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | We beschikken over 2 registers van verwerkingsactiviteiten die up-to-date zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| 2. | We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| 3. | We hebben een AVG-functionaris <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |
| 4. | De Zonnebloemschool voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i> |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| 2 registers van verwerkingsactiviteiten up-to-date houden | laag |

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

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 fase 'Plan' beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase 'Do' zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase 'Check' is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven?

Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de leerlingen, oud-leerlingen en ouders/verzorgers). We beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we binnen de taakgroep WMK een jaarplan op (o.b.v. de meerjarenplanning en ons schoolplan).

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties (pedagogisch en didactisch) van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de sociale resultaten en de uitstroombestemmingen bij schoolverlaten. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg.

Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een verbeterplan, jaarplan en/of schoolplan ('Act'). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden achtereenvolgens besproken met onze taakgroep WMK (kwaliteitsbewaking), ons management team, MR en ons bestuur.

Vanaf 2023 nemen we de verantwoording voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten op basis van de kwaliteitskaarten van WMK, op in het jaarverslag.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team -en in het perspectief van onze streefbeeld en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: "Niet het vele is goed, maar het goede is veel". De gekozen actiepunten worden verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een werkgroep, een taakgroep, een commissie of een specialist. De taakgroep WMK en de directie monitoren de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

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

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| ★ | Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 2. | Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | Wij beschikken over een meerjarenplanning waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens één keer per vier jaar beoordeeld worden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |
| 5. | Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1) | 3,17 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen van de school aansluiten op die van het bestuur | hoog |
| De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden vanaf 2023 gepubliceerd in ons jaarverslag. | gemiddeld |
| Wij werken planmatig aan verbeteringen, evalueren stelselmatig en borgen dit in: schoolplan, jaarplan en jaarverslag. | gemiddeld |

7.2 Kwaliteitskaarten

Op de Zonnebloemschool werken we met WMK kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen aan van de Zonnebloemschool bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden minimaal één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een SchoolDiagnose of een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedrag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid, paragraaf Trips).

De kwaliteitskaarten van WMK en de feedback, observaties en (zelf)evaluaties die wij hebben ontwikkeld binnen Trips gebruiken we ook om de resultaten te analyseren en waar nodig te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | laag |

7.3 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 [werkverdelingsplan beter](#); zie Hoofdstuk Personeelsbeleid paragraaf Taakbeleid bijlage Afspraken in kader personeels- en taakbeleid).

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

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 te realiseren. De Zonnebloemschool wil groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| ★ | Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i> |
| 2. | We willen groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| ★ | We organiseren professionele werkgroepen die gericht zijn op eigen verantwoordelijkheid, onderzoekende houding en een implementerend vermogen van de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 4. | De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |
| 5. | De schoolleiding beschikt over een scholingsplan (jaarlijkse update). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2) | 3,45 |

7.4 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 legt jaarlijks in het bestuursverslag verantwoording af over de doelen en de resultaten die zijn behaald. Twee keer per jaar wordt het jaarplan geëvalueerd om te kijken of de gestelde doelen op schema lopen. Waar nodig wordt dit bijgesteld. Het jaarplan is te vinden in het schoolplan, welke we op de website publiceren. Hierdoor vergroten we de toegankelijkheid.

De directeur-bestuurder verantwoordt zich aan de intern toezichthouder. Het bestuur en de school verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.

Op de website van de Zonnebloemschool worden jaarlijks de opbrengsten gepubliceerd met betrekking tot de opbrengsten n.a.v. het ontwikkelingsperspectief en de uitstroom.

| Kwaliteitsindicatoren | |
|-----------------------|--|
| 1. | Onze school werkt planmatig aan verantwoording en dialoog <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i> |

Beoordeling

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3) | 3,23 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap | laag |
| De schoolleiding gebruikt de uitkomsten van evaluaties om de sturing te verbeteren | gemiddeld |

7.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-EC. De acties die dat oplevert nemen we mee in de jaarplannen.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt één keer per vier jaar beoordeeld door Management en team m.b.v. WMK-EC en één keer per vier jaar met behulp van Mijnschoolplan.

Bijlagen

1. Basiskwaliteit Zonnebloemschool 2023

7.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit.

Bij stelselkwaliteit beoordelen we in hoeverre ons onderwijs voldoet aan de kernfuncties van het onderwijs, zoals kwalificatie (het ontwikkelen van de basisvaardigheden), socialisatie (de sociale ontwikkeling) en allocatie (toerusting op V(S)O, uitstroom en kansengelijkheid) en welke voorwaarden we scheppen om dit te stimuleren.

Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-EC. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1) | 3,1 |
| Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2) | 3 |
| Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3) | 3,44 |
| Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4) | 3,27 |

Bijlagen

1. Stelselkwaliteit Zonnebloemschool 2023

7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de “kenmerken” zijn van onze school. De kenmerken representeren deels onze eigen kwaliteitsaspecten, onze eigen ambities. Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “parels”. Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

Voor een overzicht van onze eigen kwaliteitsaspecten zie bijlage 'Eigen Kwaliteitsaspecten 2023'.

Bijlagen

1. Eigen kwaliteitsaspecten 2023

7.8 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen betreffende de wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd rekening houdend met de eisen die de inspectie stelt m.b.t. het SO en het VSO

7.9 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 24 juni, 6 en 7 juli 2022 een onderzoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs (vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen, met daarnaast op ons eigen verzoek een onderzoek naar de kwalificatie "goed"). We beschikken over de rapporten met de bevindingen (zie 3 bijlages). De inspectie heeft geconcludeerd dat de basiskwaliteit van het onderwijs op onze school voldoende is: onze scholen hebben een basisarrangement (voldoende).

Er zijn wel enkele aandachtspunten, waar we als bestuur herstelopdrachten voor hebben gekregen. Hieraan is het afgelopen jaar intensief gewerkt en hierover leest u meer in het hoofdstuk Onderwijskundig Beleid, paragraaf Onze grote verbeterdoelen.

Veel zaken bleken wel te gebeuren op onze scholen maar konden we niet zichtbaar aantonen.

Ook is er een professionaliseringsslag gemaakt door het bestuur middels een cursus die gevolgd is zowel door de bestuursleden als door het voltallige MT.

Aan het einde van kwartaal 2 2023 leveren we de herstelopdrachten in bij de Inspectie. In kwartaal 3 van 2023 volgt opnieuw een gesprek met de Inspectie.

Bijlagen

1. Bestuur en scholen Inspectierapport 2022
2. SO Inspectierapport Onderzoek naar GOED
3. VSO Inspectierapport Onderzoek naar GOED

7.10 Zelfanalyse Normindicatoren SO/VSO

De Quick Scan (WMK) 'Zelfanalyse Normindicatoren SO/VSO', wordt jaarlijks afgenomen conform de meerjarenplanning van de school.

Beoordeling

De Quick Scan 'Zelfanalyse Normindicatoren SO/VSO', is conform onze meerjarenplanning afgenomen in juni 2023. Het aantal deelnemers bedroeg 5 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,63.

| Omschrijving | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfanalyse toezichtskader normindicatoren SO/VSO | 3,63 |

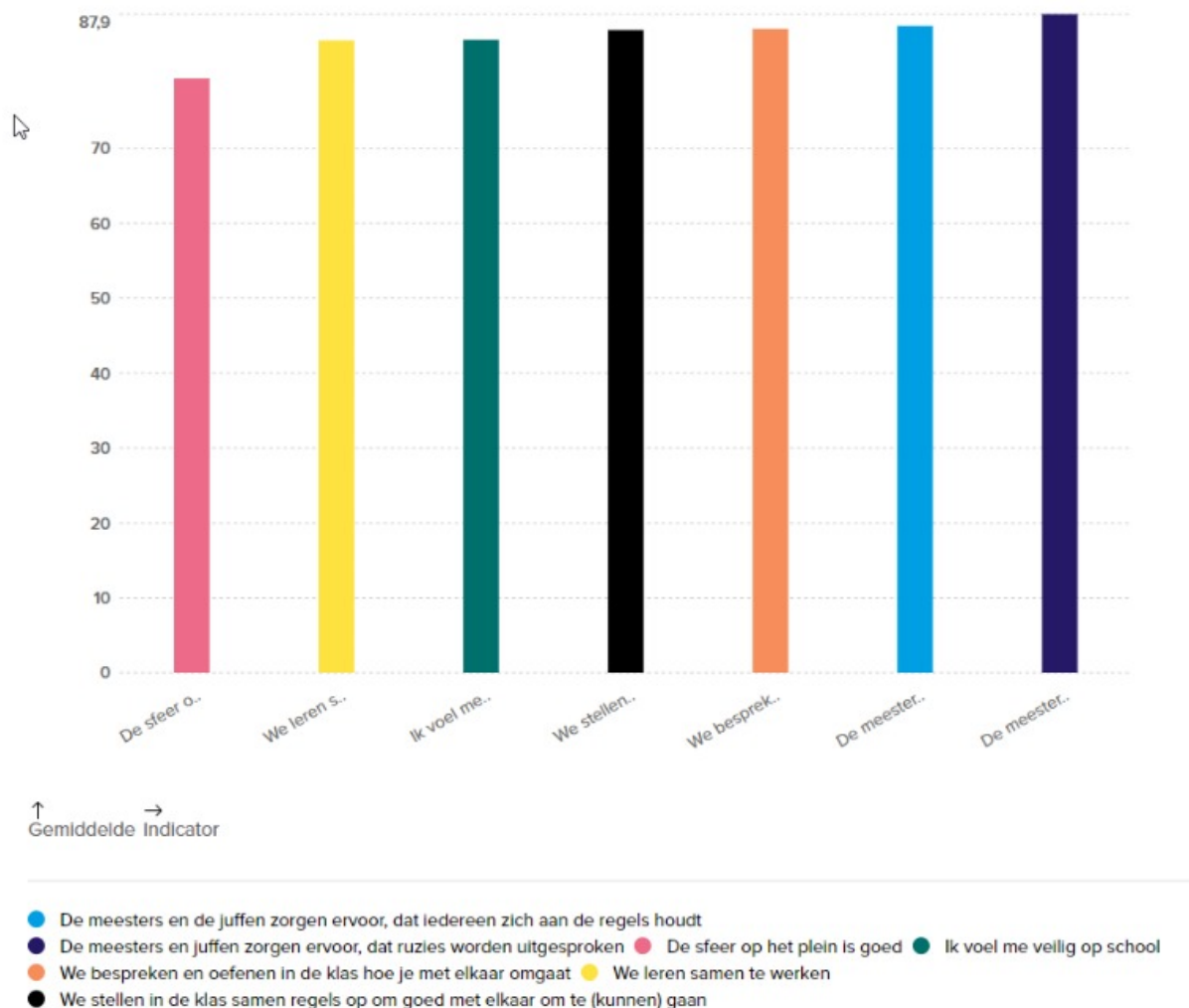
7.11 Vragenlijst Leerlingen

De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de directie en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Daarnaast wil de school jaarlijks een meting sociale veiligheid doen. Tot en met 2016 namen we deze af binnen WMK. Aangezien dit geen passend (laagdrempelig) instrument bleek te zijn voor onze doelgroep, zijn we ons gaan

oriënteren op een andere wijze van meten. Hiervoor zijn we pilots binnen Trips gestart.

In april 2023 hebben we door middel van Trips de volgende resultaten kunnen visualiseren:



Beoordeling

7.12 Vragenlijst Oud - Leerlingen

Eens per twee jaar organiseren we een terugkomdag (reünie) voor oud-leerlingen. Tijdens die avond nemen we ook een vragenlijst (WMK) voor oud-leerlingen af.

Beoordeling

Op 18 april 2023 werd er weer een terugkomdag voor oud-leerlingen georganiseerd. Er waren op deze reünie 20 oud-leerlingen aanwezig, al deze leerlingen hebben de vragenlijst ingevuld.

De score van de vragenlijst is 3,35. Daarmee scoort de school ruim voldoende.

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| vragenlijst oud leerlingen - Kwaliteitszorg | 3,27 |
| vragenlijst oud leerlingen - Leerstofaanbod | 3,33 |
| vragenlijst oud leerlingen - Tijd | 3,37 |
| vragenlijst oud leerlingen - Pedagogisch Klimaat | 3,42 |
| vragenlijst oud leerlingen - Didactisch handelen | 3,34 |
| vragenlijst oud leerlingen - Schoolklimaat | 3,42 |
| vragenlijst oud leerlingen - Zorg en begeleiding | 3,4 |
| vragenlijst oud leerlingen - Sociale veiligheid | 3,35 |

7.13 Oudertevredenheidsonderzoek

Jaarlijks doen we een oudertevredenheidsonderzoek door middel van een vragenlijst, waarbij we in vier jaar tijd steeds de onderwerpen laten rouleren.

Via De Zonneflits doen we een terugkoppeling naar de ouders en verzorgers.

We voegen de resultaten van de laatste 2 jaar toe als bijlagen.

Beoordeling

De vragenlijst van schooljaar 2022-2023 ging over Leertijd, Schoolklimaat en Visie. Deze vragenlijst werd door 90 respondenten ingevuld. De ouders zijn gemiddeld genomen erg tevreden over de school. Ze gaven een gemiddelde van 3,62 op de totale vragenlijst (met een 4-puntsschaal).

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Oudertevredenheidsonderzoek - Kwaliteitszorg | 3,28 |
| Oudertevredenheidsonderzoek - Aanbod | 3,46 |
| Oudertevredenheidsonderzoek - Leertijd | 3,72 |
| Oudertevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat | 3,58 |
| Oudertevredenheidsonderzoek - Visie | 3,57 |

Bijlagen

1. Oudertevredenheidsonderzoek 2022-2023
2. Oudertevredenheidsonderzoek 2021-2022

7.14 De meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten. De meerjarenplanning is een overzicht van vier jaar (analoog aan de schoolplanperiode). Per jaar wordt inzichtelijk welke kwaliteitskaarten we ontwikkelen en welke metingen we uitvoeren.

De meerjarenplanning van deze schoolplanperiode is met het schrijven van dit plan nog niet af.

De meerjarenplanning van de vorige schoolplanperiode is bijgevoegd als bijlage.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Een kwaliteitshandboek schrijven en bijhouden waarin we per meting (wat meten we) beschrijven wanneer we tevreden zijn. | hoog |

Bijlagen

1. Meerjarenplanning WMK-EC schoolplanperiode 2019-2023

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

Wij vinden het belangrijk dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij beheren daarom zorgvuldig onze financiën.

Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Onze uitgangspunten zijn:

1. De directie beheert de financiën effectief
2. De directie beheert de financiën doelmatig
3. De directie beheert de financiën rechtmatig

8.2 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de meerjarenbegroting van de stichting.

Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen.

Daarnaast is het beleid er ook op gericht dat er doelmatig en rechtmatig met de beschikbare middelen omgegaan wordt.

Externe geldstromen:

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

Interne geldstromen:

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

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 het bestuur voor een deugdelijke verdeling van de gelden in de school.

De bestuursmedewerker van Dyade stelt elk kwartaal een financiële rapportage op. Deze wordt besproken met de directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder bespreekt deze in het MT, het bestuur en de MR.

In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in de ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. De directeur-bestuurder bespreekt het voorgaande regelmatig met het bestuur en de MR, treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving.

8.3 Rapportages

Elke 2 maanden bespreken de directeur-bestuurder en het bestuur de financiële positie van de school via de managementrapportage.

Hierin wordt verslag gedaan met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

Ook wordt in de managementrapportage het formatieoverzicht en het schema betreffende de leerlingaantallen besproken, de uitkomsten van WMK-EC, het schoolplan, de ontwikkelingen om ons heen en de rapportages van al onze werkgroepen. Het bestuur treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving.

In de bijlage is het jaarverslag van het bestuur te vinden.

Bijlagen

1. Jaarverslag bestuur 2021

8.4 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 onderwijshoud 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.

8.5 Begroting(en)

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.

Bijlagen

1. Meerjarenbegroting 23-27

8.6 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en Lock downs) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-

gelden. We zullen daarom voor die cursusjaren ook een NPO-plan opstellen.

Bijlagen

1. NPO-gelden nov 22

8.7 Risico paragraaf

Wat zijn de inhoudelijke risico's voor de komende 4 jaren:

1. De wet- en regelgeving: onbetrouwbare en onduidelijke overheid m.b.t. financiën
2. Onduidelijkheid van leerlingenaantallen i.v.m. indicatie en geldstroomwijziging
3. Te hoge reserves / bovenmatig eigen vermogen
4. T.o.v. personele zaken zit het risico in punt 1 en 2
5. Kosten uitvloeiend uit SWV ten gevolge van te grote tekorten

Toelichting voor bij punt 3:

Geld van de overheid dat voor onderwijs bestemd is moet daaraan worden besteed. Natuurlijk is het verstandig om reserves aan te houden, maar de reserves die met overheidsgeld zijn ontstaan mogen niet onnodig hoog zijn. Medio 2020 publiceerden wij de signaleringswaarde eigen vermogen als startpunt voor het gesprek over de hoogte van het eigen vermogen. Van besturen die een publiek eigen vermogen hebben dat boven de signaleringswaarde ligt, wordt verwacht dat zij in hun bestuursverslag toelichten waarom dat zo is. In het bestuursverslag is een korte toelichting opgenomen hoe het bestuur denkt het bovenmatig eigen vermogen in de toekomst af te bouwen. De informatiewaarde van deze toelichting kan worden verbeterd door de afbouw in de komende jaren ook cijfermatig nader toe te lichten. Ons toezicht op de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen is op dit moment stimulerend, maar het bestuur moet rekening houden met toekomstige handhaving.

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe. | gemiddeld |

8.8 Huisvesting

Algemeen:

De huisvesting is op dit moment nipt toereikend.

Er is echter wel zorg over het ruimtegebrek in verband met de nog steeds stijgende leerlingaantallen.

De Zonnebloemschool heeft momenteel de beschikking over meerdere locaties:

1. SO De Bloementuin
2. SO De Kruidentuin
3. VSO De Plantage
4. VSO-LWC Het Esveld
5. VSO WAT! - Kett!ngstraat

Ruimtegebrek:

Tijdelijk huren we extra ruimtes omdat we niet uitkomen met de ruimte. We beschikken momenteel over lesruimtes Boven de Jumbo en De Ontmoeting.

We zoeken naar vervangende ruimte voor Boven de Jumbo omdat dit contract binnenkort afloopt.

Het onderhoud van de eigen gebouwen is geïntariseerd in de OCS- methodiek.

De reserveringen voor eigen onderhoud zijn in orde.

Het onderhoud door de gemeente wordt op tijd aangevraagd en over het algemeen goed afgehandeld.

De gebouwen zijn min of meer in redelijke staat.

Gymzalen: er is sowieso te weinig ruimte qua gymzalen in de gemeente om onze lessen bewegingsonderwijs voldoende in te kunnen vullen. Daarbij komt dat het voor onze doelgroep noodzakelijk is dat de gymzaal in de nabijheid van de school is.

Inclusie:

We zijn actief betrokken bij de plannen van de gemeente Noordoostpolder voor een VO-Campus, omdat we zeer positief staan ten opzichte van meer inclusiviteit in het onderwijs.

Hiermee houden we proactief rekening met de plannen van de overheid (wetgeving "Op naar Inclusie 2028-2035")

Zowel voor de SO- als de VSO-afdelingen heeft dit wel gevolgen voor verdere investeringen die we eventueel willen gaan doen in onze gebouwen.

We willen onze leslocaties graag fris en verzorgd houden, maar veel geld steken in structurele huisvestingszaken is wellicht kapitaalvernietiging.

Energiekosten:

De ontwikkelingen van de kosten van gas, water en elektra worden door ons goed gevolgd.

In de afgelopen jaren zijn op 4 van onze gebouwen zonnepanelen geïnstalleerd.

Zuinig omgaan met energie is een speerpunt. Op alle scholen is een energiecoördinator aangesteld, om door middel van kleine en grote aanpassingen het energiegebruik binnen de scholen terug te dringen. De energiecoördinatoren monitoren het energiegebruik en stimuleren zuiniger met energie om te gaan, door leerlingen én medewerkers.

Meubilair:

Het schoolmeubilair is up-to-date.

De bestellingen op het ogenblik gaan vooral richting aangepast meubilair.

Schoonmaak:

De schoonmaak is in orde.

Aandachtspunt:

Aandachtspunt is de asbestrapportage van de gebouwen.

| Actiepunt | Prioriteit |
|---|------------|
| Fris en verzorgd houden van onze gebouwen | gemiddeld |
| De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. | gemiddeld |

8.9 Actiepunten Financieel beleid

De Zonnebloemschool bevindt zich in een gezonde financiële situatie.

De financiële positie van de Zonnebloemschool wordt in de (meerjaren) begroting getoetst aan de gewenste financiële situatie.

Beoordeling

De verschillende onderdelen van het financiële beleid worden 1 x per vier jaar geëvalueerd met behulp van het instrument WMK-EC door het bestuur.

| Omschrijving | Resultaat |
|--|-----------|
| Financieel toezicht - Financieel toezicht op het onderwijs | 3,92 |

| Actiepunt | Prioriteit |
|--|------------|
| De directeur-bestuurder en het bestuur bespreken de financiële positie van de school 2-maandelijks | gemiddeld |
| De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren | hoog |
| In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe | gemiddeld |
| De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. | gemiddeld |

9 Actiepunten 2023-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt | Prioriteit |
|--|--|------------|
| Speerpunt | We hebben overzicht van de opbrengsten van de activiteiten van Beeldcoaches en IB ter verbetering van de lesgevende kwaliteiten van de leraren, door middel van metingen en rapportages. | gemiddeld |
| | Er worden Flitsbezoeken afgelegd door IB en MT, en er worden klassenobservaties en collegiale consultaties gedaan door lesgevend personeel en IB. | gemiddeld |
| | We zijn sterk in traumasensitief lesgeven en reflecteren op eigen handelen (meldingsformulieren en signaleringsplannen). | hoog |
| | Actief Burgerschap staat sterk op de kaart. | hoog |
| | De beleidsstukken zijn in orde, conform richtlijnen van de inspectie. | gemiddeld |
| | Het nascholingsplan is in samenhang met het schoolplan en gemaakt in MSP. | gemiddeld |
| Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) | Het team blijvend scholen in de vaardigheden van het traumasensitief lesgeven | hoog |
| Onze visie op identiteit | We organiseren eens per schoolplanperiode een inspiratiedag met als thema 'Levensbeschouwelijke Identiteit'. | gemiddeld |
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | Door IB laten uitzoeken wie er niet op de hoogte is van onze methode sociaal emotionele ontwikkeling en de collega's op de hoogte brengen van het werken met het groepsplan hiervoor en het stellen en scoren van de doelen. | hoog |
| Burgerschap | De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie | hoog |
| | De leerlijn Burgerschap is einde schooljaar 2023-2024 als eigen domein beschikbaar in Edumaps | hoog |
| | We beschrijven de beheersingsniveaus behorende bij de uitstroombestemmingen in het Beleidsplan Zorg | hoog |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten | Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) <ul style="list-style-type: none"> • Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) • Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) | gemiddeld |
| Rekenen en wiskunde | Het Rekenbeleid Zonnebloemschool, is door de werkgroep vernieuwd. | gemiddeld |
| | In kaart brengen van met methode (on)afhankelijke toetsen | gemiddeld |
| Culturele oriëntatie en creatieve expressie | Her activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. <ul style="list-style-type: none"> • Her-activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. | laag |
| | We gaan een 0-meting doen met CultuurPlus. | laag |
| | De doelen van Cultuur (werkgroep Kunstzinnige Vorming) worden opgefrist en bijgesteld. | laag |
| | We gaan teamscholing stimuleren en faciliteren, zodat de leraren | gemiddeld |

| | | |
|---|--|-----------|
| | de leerlingen breder kunnen bedienen. | |
| Bewegingsonderwijs | Blijvend zorgdragen voor voldoende gym- en sportfaciliteiten voor onze groeiende school. | gemiddeld |
| Mediawijsheid | De Zonnebloemschool beschikt over een beleidsplan mediawijsheid | gemiddeld |
| | De Zonnebloemschool organiseert een ouderavond over bewust digitaal gedrag en mediawijsheid | laag |
| | De Zonnebloemschool besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid | gemiddeld |
| Didactisch handelen | De leer- en/of ontwikkelingsmaterialen onderzoeken en waar nodig aanvullen. | laag |
| | We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) <ul style="list-style-type: none"> • We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) | hoog |
| Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | De collega's trainen in het bewust met leerlingen oefenen om hun opgedane kennis actief toe te passen in wisselende situaties | gemiddeld |
| Zorg en begeleiding | De cyclus van leerling- en groepsbespreking wordt in schooljaar 2023-2024 aangescherpt door het IB-team: In het najaar komt een evaluatiemoment waarin de plaatsing van leerlingen met de IB'er geëvalueerd wordt. | hoog |
| Afstemming | Opfriscursus aanbieden aan de collega's in het leren observeren | gemiddeld |
| Integraal Personeelsbeleid | We scherpen het nascholingsbeleid aan door vraaggericht vanuit de organisatie een laagdrempelig aanbod te bieden. | gemiddeld |
| | We doen onderzoek naar ons ziekteverzuim en de oorzaken hiervan. | laag |
| | Nieuwe CAO koppelen aan FUWA | laag |
| | Uitbreiding rolprofielen stage, mediacoach, start-, basis en vakbekwaam leraar | laag |
| | Splitsen rolprofiel directeur en directeur-bestuurder | laag |
| Bevoegde en bekwaame leraren | De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. <ul style="list-style-type: none"> • De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. • De school buigt zich de komende schoolplanperiode over het ontwikkelen van een nieuw bekwaamheidsdossier. | gemiddeld |
| Schoolleiding | Verschuiving in MT verantwoord vormgeven met behoud van cultuur van de school. | hoog |
| | De schoolleiding legt bij het maken van nieuwe afspraken schriftelijk vast, hoe deze geborgd worden. | gemiddeld |
| | De locatieleiders leggen in ieder geval 1x per schooljaar flietsbezoeken af bij iedere leerkracht. | gemiddeld |
| | De schoolleiding voert, naast het officiële voortgangsgesprek in het voorjaar, nog 1 terugkoppelend voortgangsgesprek in het najaar. | gemiddeld |
| | | |

| | | |
|---|---|-----------|
| Beroepshouding en professionele cultuur | Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | gemiddeld |
| Trips | Het team leert analyseren in Trips (stap voor stap) | laag |
| Werving en selectie | We laten kandidaten meedraaien om te proeven aan ons onderwijs | gemiddeld |
| Klassenbezoek | Bewaken dat er bewust tijd vrijgemaakt wordt voor klassenbezoek. | gemiddeld |
| Voortgangsgesprekken | Haalbaarheid van meerdere voortgangsgesprekken per jaar toetsen | gemiddeld |
| Beoordelingsgesprekken | We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken <ul style="list-style-type: none"> We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken | gemiddeld |
| Nascholing | E-Wise inzetten als toegankelijk nascholingsmiddel voor iedereen | gemiddeld |
| | Nascholingsplan met ingang van schooljaar 2023-2024 schrijven binnen MSP | gemiddeld |
| | We leiden eigen mensen op (PABO en opleiding schoolleider) | gemiddeld |
| Veiligheidsplan | De scholen evalueren jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties | gemiddeld |
| | Binnen de leerlingenraad is veel aandacht voor veiligheid en pesten. | gemiddeld |
| Overgang SO-VSO | Er is een warme overdracht van SO naar VSO | hoog |
| Privacybeleid - AVG | 2 registers van verwerkingsactiviteiten up-to-date houden | laag |
| Kwaliteitszorg | De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden vanaf 2023 gepubliceerd in ons jaarverslag. | gemiddeld |
| | Wij werken planmatig aan verbeteringen, evalueren stelselmatig en borgen dit in: schoolplan, jaarplan en jaarverslag. <ul style="list-style-type: none"> De schoolleiding gebruikt de uitkomsten van evaluaties om de sturing te verbeteren | gemiddeld |
| Kwaliteitskaarten | Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. <ul style="list-style-type: none"> Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | laag |
| De meerjarenplanning | Een kwaliteitshandboek schrijven en bijhouden waarin we per meting (wat meten we) beschrijven wanneer we tevreden zijn. | hoog |
| Huisvesting | Fris en verzorgd houden van onze gebouwen | gemiddeld |
| Actiepunten Financieel beleid | De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren | hoog |
| | In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe <ul style="list-style-type: none"> In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe. | gemiddeld |
| | | |

| | | |
|---------------------------|---|-----------|
| | De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. <ul style="list-style-type: none"> De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. | gemiddeld |
| | De directeur-bestuurder en het bestuur bespreken de financiële positie van de school 2-maandelijks | gemiddeld |
| Kwaliteitszorg | De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen van de school aansluiten op die van het bestuur | hoog |
| Leerstofaanbod | De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen | gemiddeld |
| | De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed | gemiddeld |
| | De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling | gemiddeld |
| Didactisch handelen | De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen | hoog |
| Zorg en begeleiding | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | gemiddeld |
| | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | gemiddeld |
| Resultaten | De school zorgt ervoor dat de beoogde streefniveaus passen bij de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief | gemiddeld |
| Veiligheidsplan | De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument | gemiddeld |
| Verantwoording en dialoog | De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap | laag |

10 Meerjarenplanning 2023-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt | '23-'24 | '24-'25 | '25-'26 | '26-'27 |
|--|--|---------|---------|---------|---------|
| Speerpunt | We hebben overzicht van de opbrengsten van de activiteiten van Beeldcoaches en IB ter verbetering van de lesgevende kwaliteiten van de leraren, door middel van metingen en rapportages. | | | | |
| | Er worden Flitsbezoeken afgelegd door IB en MT, en er worden klassenobservaties en collegiale consultaties gedaan door lesgevend personeel en IB. | | | | |
| | We zijn sterk in traumasensitief lesgeven en reflecteren op eigen handelen (meldingsformulieren en signaleringsplannen). | | | | |
| | Actief Burgerschap staat sterk op de kaart. | | | | |
| | De beleidsstukken zijn in orde, conform richtlijnen van de inspectie. | | | | |
| | Het nascholingsplan is in samenhang met het schoolplan en gemaakt in MSP. | | | | |
| Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen) | Het team blijvend scholen in de vaardigheden van het traumasensitief lesgeven | | | | |
| Onze visie op identiteit | We organiseren eens per schoolplanperiode een inspiratiedag met als thema 'Levensbeschouwelijke Identiteit'. | | | | |
| Sociale en maatschappelijke ontwikkeling | Door IB laten uitzoeken wie er niet op de hoogte is van onze methode sociaal emotionele ontwikkeling en de collega's op de hoogte brengen van het werken met het groepsplan hiervoor en het stellen en scoren van de doelen. | | | | |
| Burgerschap | De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie | | | | |
| | De leerlijn Burgerschap is einde schooljaar 2023-2024 als eigen domein beschikbaar in Edumaps | | | | |
| | We beschrijven de beheersingsniveaus behorende bij de uitstroombestemmingen in het Beleidsplan Zorg | | | | |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten | Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) <ul style="list-style-type: none"> • Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) • Structureel bewaren van toetsgegevens van methodegebonden toetsen (duidelijke afspraken maken: waar en hoe) | | | | |
| Rekenen en wiskunde | Het Rekenbeleid Zonnebloemschool, is door de werkgroep vernieuwd. | | | | |
| | In kaart brengen van met methode (on)afhankelijke toetsen | | | | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Culturele oriëntatie en creatieve expressie | Her activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. <ul style="list-style-type: none"> Her-activeren lessen 'drama', door inzet van een expertcoach. | | | | |
| | We gaan een 0-meting doen met CultuurPlus. | | | | |
| | De doelen van Cultuur (werkgroep Kunstzinnige Vorming) worden opgefrist en bijgesteld. | | | | |
| | We gaan teamscholing stimuleren en faciliteren, zodat de leraren de leerlingen breder kunnen bedienen. | | | | |
| Bewegingsonderwijs | Blijvend zorgdragen voor voldoende gym- en sportfaciliteiten voor onze groeiende school. | | | | |
| Mediawijsheid | De Zonnebloemschool beschikt over een beleidsplan mediawijsheid | | | | |
| | De Zonnebloemschool organiseert een ouderavond over bewust digitaal gedrag en mediawijsheid | | | | |
| | De Zonnebloemschool besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid | | | | |
| Didactisch handelen | De leer- en/of ontwikkelingsmaterialen onderzoeken en waar nodig aanvullen. | | | | |
| | We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) <ul style="list-style-type: none"> We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een leerdoel, dan volgt er actie (groepsplan) | | | | |
| Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen | De collega's trainen in het bewust met leerlingen oefenen om hun opgedane kennis actief toe te passen in wisselende situaties | | | | |
| Zorg en begeleiding | De cyclus van leerling- en groepsbespreking wordt in schooljaar 2023-2024 aangescherpt door het IB-team: In het najaar komt een evaluatiemoment waarin de plaatsing van leerlingen met de IB'er geëvalueerd wordt. | | | | |
| Afstemming | Opfriscursus aanbieden aan de collega's in het leren observeren | | | | |
| Integraal Personeelsbeleid | We scherpen het nascholingsbeleid aan door vraaggericht vanuit de organisatie een laagdrempelig aanbod te bieden. | | | | |
| | We doen onderzoek naar ons ziekteverzuim en de oorzaken hiervan. | | | | |
| | Nieuwe CAO koppelen aan FUWA | | | | |
| | Uitbreiding rolprofielen stage, mediacoach, start-, basis en vakbekwaam leraar | | | | |
| | Splitsen rolprofiel directeur en directeur-bestuurder | | | | |
| Bevoegde en bekwaame leraren | De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> De school ontwikkelt de komende schoolplanperiode een nieuw bekwaamheidsdossier. De school buigt zich de komende schoolplanperiode over het ontwikkelen van een nieuw bekwaamheidsdossier. | | | | |
| Schoolleiding | Verschuiving in MT verantwoord vormgeven met behoud van cultuur van de school. | | | | |
| | De schoolleiding legt bij het maken van nieuwe afspraken schriftelijk vast, hoe deze geborgd worden. | | | | |
| | De locatieleiders leggen in ieder geval 1x per schooljaar flitsbezoeken af bij iedere leerkracht. | | | | |
| | De schoolleiding voert, naast het officiële voortgangsgesprek in het voorjaar, nog 1 terugkoppelend voortgangsgesprek in het najaar. | | | | |
| Beroepshouding en professionele cultuur | Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | | | | |
| Trips | Het team leert analyseren in Trips (stap voor stap) | | | | |
| Klassenbezoek | Bewaken dat er bewust tijd vrijgemaakt wordt voor klassenbezoek. | | | | |
| Voortgangsgesprekken | Haalbaarheid van meerdere voortgangsgesprekken per jaar toetsen | | | | |
| Beoordelingsgesprekken | We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken <ul style="list-style-type: none"> We voegen in Trips naast de voortgangsgesprekken ook de mogelijkheid toe voor beoordelingsgesprekken | | | | |
| Nascholing | E-Wise inzetten als toegankelijk nascholingsmiddel voor iedereen | | | | |
| | Nascholingsplan met ingang van schooljaar 2023-2024 schrijven binnen MSP | | | | |
| Veiligheidsplan | De scholen evalueren jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties | | | | |
| | Binnen de leerlingenraad is veel aandacht voor veiligheid en pesten. | | | | |
| Overgang SO-VSO | Er is een warme overdracht van SO naar VSO | | | | |
| Privacybeleid - AVG | 2 registers van verwerkingsactiviteiten up-to-date houden | | | | |
| Kwaliteitszorg | De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden vanaf 2023 gepubliceerd in ons jaarverslag. | | | | |
| | Wij werken planmatig aan verbeteringen, evalueren stelselmatig en borgen dit in: schoolplan, jaarplan en jaarverslag. <ul style="list-style-type: none"> De schoolleiding gebruikt de uitkomsten van | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|
| | evaluaties om de sturing te verbeteren | | | | |
| Kwaliteitskaarten | Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. <ul style="list-style-type: none"> Het MT stelt de taakgroep WMK in samenwerking met de beheerders van Trips ten doel om de beide systemen beter complementair te laten functioneren waar het gaat om kwaliteitskaarten en personeelsbeleid. | | | | |
| Huisvesting | Fris en verzorgd houden van onze gebouwen | | | | |
| Actiepunten Financieel beleid | De schoolleiding zorgt voor een gerichte inzet van middelen om de gestelde doelen te realiseren | | | | |
| | In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe <ul style="list-style-type: none"> In het bestuursverslag lichten we de hoogte en de afbouw van eigen vermogen cijfermatig nader toe. | | | | |
| | De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. <ul style="list-style-type: none"> De energiecoördinatoren werken aan zuinig omgaan met energie in al onze gebouwen. | | | | |
| | De directeur-bestuurder en het bestuur bespreken de financiële positie van de school 2-maandelijks | | | | |
| Kwaliteitszorg | De schoolleiding zorgt ervoor dat de visie, ambities en doelen van de school aansluiten op die van het bestuur | | | | |
| Leerstofaanbod | De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen | | | | |
| | De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed | | | | |
| | De school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling | | | | |
| Didactisch handelen | De leraren maken pedagogische en didactische keuzes en stemmen daarbij het niveau van hun onderwijs af op het beoogde eindniveau van de leerlingen | | | | |
| Zorg en begeleiding | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een groep (leerlingen) niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | | | | |
| | De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer een individuele leerling niet genoeg lijkt te profiteren van het onderwijs, en zoekt naar mogelijke verklaringen | | | | |
| Resultaten | De school zorgt ervoor dat de beoogde streefniveaus passen bij de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief | | | | |
| Veiligheidsplan | De school monitort de veiligheid en het welbevinden | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|
| | minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument | | | | |
| Verantwoording en dialoog | De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs, onder meer op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap | | | | |

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

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 14WS
Naam: Zonnebloemschool
Adres: Europalaan 148
Postcode: 8303 GM
Plaats: EMMELOORD

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam A. Kuipers

naam

functie Voorzitter MR

functie

plaats Emmeloord

plaats

datum 29 juni 2023

datum

handtekening Ankie Kuipers

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 14WS
Naam: Zonnebloemschool
Adres: Europalaan 148
Postcode: 8303 GM
Plaats: EMMELOORD

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam B.H. Reussing

naam

functie Directeur-bestuurder

functie

plaats Emmeloord

plaats

datum 29 juni 2023

datum

handtekening Aart Reussing

handtekening