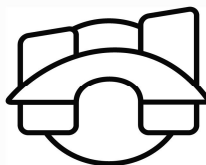


Sbs nieuw Hessen

Hessenweg 4
7121 MG Aalten
tel.: (0543) 47 32 14



speciale basisschool
nieuwHessen

SCHOOLPLAN 2011-2015
SBS nieuwHessen

Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	Voorwoord	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	Inleiding	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	Schoolbeschrijving	2.1 Kenmerken school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	Onderwijskundig beleid Sport en bewegen? Wetenschap en techniek? Engels?	3.1 De missie en de visie 3.1.1. De missie van Accent en de missie van SBS nieuwHessen 3.1.2. Slogan en kernwaarden 3.1.3. Streefbeelden 3.1.4. De missie levend houden 3.2 De visie 3.2.1.1. Samenleven 3.2.1.2. Onderwijs 3.2.1.3. Bestuur en management 3.2.1.4. Personeelsbeleid 3.2.1.5. Huisvesting 3.2.1.6. Financiën en beheer 3.2.1.7. Kwaliteit 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit 3.4 Leerstofaanbod 3.5 Taallesonderwijs 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie 3.9 ICT 3.10 Leertijd 3.11 Pedagogisch Klimaat 3.12 Didactisch Handelen 3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen 3.14 Zorg en begeleiding 3.15 Passend onderwijs 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)
4	Personeelsbeleid	4.1 Onze organisatorische doelen 4.2 Schoolleiding 4.3 Beroepshouding - professionele cultuur 4.4 Integraal Personeelsbeleid - professionalisering 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.5.1. Beleid m.b.t. stagiaires 4.5.2. Werving en selectie 4.5.3. Introductie en begeleiding 4.5.4. Taakbeleid 4.5.5. Collegiale consultatie 4.5.6. Groepsbezoek 4.5.7. Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP) 4.5.8. Het bekwaamheidsdossier 4.5.10. Deskundigheidsbevordering (scholing- professionalisering) 4.5.11. Intervisie 4.5.12. Teambuilding 4.5.13. Beoordelingsgesprekken 4.5.14. Leeftijdsbewust personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	Organisatie & beleid	5.1 Structuur, organisatiestructuur en -cultuur 5.2 Structuur (groeperingsvormen) 5.3 Schoolklimaat 5.3.2. Sociale veiligheid 5.3.3. Risico-inventarisatie

		5.3.4. Arbobeleid 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang
6	Financieel beleid Materieel beleid	6.1 Organisatie 6.2 Planning en controlcyclus en beleidsafspraken 6.3 Begroting 6.4 Vermogensbeheer
7	Kwaliteitsbeleid	7.0 Kwaliteitszorg 7.1 Wet-en regelgeving 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 (“evaluatie”) 7.3 Strategisch beleid 7.4 Analyse inspectierapport 7.5 Analyse Zelfevaluatie instrument SBO 7.6 Analyse oudervragenlijst 7.7 Analyse leerlingenvragenlijst 7.8 Analyse lerarenvragenlijst 7.9 Het evaluatieplan 7.10 Kwaliteitsprofiel- onze verbeterpunten 7.11 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.12 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.13 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.14 Plan van Aanpak (2014-2015)

Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Accent en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

- | | |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1. Beschrijven | Wat beloven we? [zie schoolplan] |
| 2. Periodiek (laten) beoordelen | Doen wij wat we beloven? [zie hoofdstuk 7.9] |
| 3. Borgen of verbeteren
7.10 t/m 7.14] | Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren? [zie hoofdstuk |

De onderscheiden beleidsterreinen komen overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

Tevens beschrijven in deze inleiding de competenties (in de geest van de wet *Beroepen in het onderwijs*) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema) en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	Onze competenties (integraal personeelsbeleid)	Afgeleid van de Wet BIO
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent (3)
Taallesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent (3)
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent (3)
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		Vakinhoudelijk competent (3)
Actief Burgerschap (3.8)		Vakinhoudelijk competent (3)
ICT (3.9)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent (2) Interpersoonlijk competent (1)
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Interpersoonlijk competent (1)
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent (3)
Passend onderwijs/afstemming (3.15)		
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Schoolleiding (4.2)		NSA
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Professionalisering (4.4)	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) (5) Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Integraal Personeelsbeleid		
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Wet-en regelgeving (7.2)		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Dit schoolplan geeft de ambities, de planning en de sturing voor de jaren 2011 tot en met 2015 van de speciale basisschool nieuwHessen te Aalten weer. SBS nieuwHessen is een speciale basisschool en valt onder het bestuur van Accent. Dit plan geeft tevens de mogelijkheid weer om gestelde doelen in de ontwikkeling te evalueren. Daarnaast dient het schoolplan als verantwoordingsdocument naar het bestuur en de inspectie van het onderwijs. In het plan wordt de kwaliteit van het onderwijs op hoofdlijnen beschreven. Het is een beginpunt van de schoolontwikkeling die de school gaat doorvoeren. Het schoolplan is een intern kwaliteitsinstrument om de school houvast te bieden bij de gemaakte beleidskeuzes en bij de verdere planning van de uitvoering van het beleid. We willen inzichtelijk maken waar de school nu staat en waar we de komende vier jaar naar toe willen en op welke wijze. Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld. Het verslag van de evaluatie geeft de resultaten weer.

1.2. Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden van het schoolplan

Het schoolplan is door de directeur opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken, en tevens conceptteksten aangeleverd. De komende vier jaar wordt het schoolplan planmatig met het schoolteam besproken.

1.3. Verwijzingen

Het schoolplan is een rompplan. Daarbij wordt verwezen naar de volgende beleidsstukken:

- Schoolgids
- Strategisch beleidsplan 2009-2013, Met accent op ieders talent
- Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014 + aanvulling
- Eindrapportage ontwikkelgroep 1-zorgroute
- Accent op passend onderwijs
- Eindrapportage ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin + aanbevelingen
- Projectvoorstel Leeftijd fasebewust Personeelsbeleid
- Nota Levensfasegericht Personeelsbeleid “Lang zullen ze leven”
- Eindrapportage ontwikkelgroep Collegiale consultatie
- Eindrapportage ontwikkelgroep Dagarrangementen
- Treasurystatuut
- Accent en de commissie DON
- Kwaliteitsmonitor Accent
- Zorgplan Accent SWV

De documenten zijn inzichtelijk in de documentenbox van Accent.

Verder wordt verwezen naar een aantal documenten aanwezig op SBS nieuwHessen:

- Verbeterplannen voor lezen/ woordenschat, spelling en rekenen
- Implementatie Programma Alternatieve Denkstrategieën
- Het protocol pedagogisch handelen
- Het sociaal veiligheidsbeleid
- Het ontwikkelingsperspectief (OPP)
- Evaluatie OPP (halfjaarlijks)
- Evaluaties binnen de 1-zorgroute
- Benchmark gegevens Rosa-scholen
- Het zelfevaluatie instrument voor SBO (ZEK)
- Inclusief creatief onderwijs en inclusief lezen

Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving

2.1. Gegevens school

SBS nieuwHessen
Hessenweg 4
7121 MG AALTEN
nieuwhessen@nieuwhessen.nl
www.nieuwhessen.nl

2.2. Kenmerken directie en leraren

De school kent een directeur. Zij beschikt over het diploma Excellent schoolleiderschap. De directie wordt ondersteund door twee internbegeleiders en een orthopedagoog. Zij vormen het Management Advies Team. Het aantal teamleden is 20. De school beschikt daarnaast over een conciërge. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Ons team kent een aantal specialisten: een leesspecialist, een drietal gedragspecialisten, een orthopedagoog en twee logopedisten. Verder werkt de school samen met een tweetal fysiotherapeuten, een ergotherapeut en een speltherapeut. Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2011 is ongeveer 3%.

Per 01-08-'11	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	2	5	
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	4	
Tussen 20 en 30 jaar		2	2
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	17	3

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.3. Kenmerken leerlingen

De school wordt bezocht door 108 kinderen op 01-10-'10 en 119 kinderen op 01-04-'11. SBS nieuwHessen is een speciale basisschool. De kinderen die de school bezoeken hebben een vraagstelling op sociaal emotioneel gebied en veelal een vraagstelling op cognitief functioneren. Daarnaast speelt bij toelating altijd de handelingsverlegenheid van de verwijzende school. Kinderen worden in de groepen ingedeeld op basis van leeftijd. Voor kinderen met tenminste een didactische leeftijd van 20, wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.4. Kenmerken ouders en omgeving

SBS nieuwHessen is een streekschool. Ouders kiezen voor de school, omdat het een speciale basisschool is. Het opleidingsniveau van de ouders is zeer divers.

2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

In het kader van dit schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
De school kan aansluiten op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van kinderen met een zeer speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoefte. De school ontwikkelt zich van brede zorgschool naar een wat meer inclusieve school. De school is van betekenis in de regio.	De school is afhankelijk van de omgeving v.w.b. de groei en daling van het aantal leerlingen.

	KANSEN	BEDREIGINGEN
INTERN	Opbrengsten verhogen door te sturen op data.	Groei van aantal leerlingen doordat bezuinigingen op Passend Onderwijs

	Vraaggestuurd onderwijs bieden.	doorgevoerd worden. Kinderen die nu verwezen worden naar het SO zullen vaker een beschikking voor het SBO ontvangen. De bekostiging van de groei wordt gedragen door de gezamenlijke basisscholen. Een beperkt budget is te verwachten.
EXTERN	SBS nieuwHessen is complementair aan de basisscholen van Accent. De school kent een onderwijs- en ondersteuningsfunctie.	De problematiek van de kinderen verdicht.

Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid

3.1. De missie en de visie

3.1.1. De missie van Accent en de missie van SBS nieuwHessen

AccentScholengroep schept mogelijkheden (onderwijskundig, personeel, financieel en huisvestelijk) waardoor de aangesloten scholen in staat zijn om vanuit een christelijke levensvisie en met respect voor andersdenkenden een veilige en geborgen omgeving te zijn voor de ontplooiing van het kind, kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat zich richt op de unieke ontwikkelingsmogelijkheden van het kind, en kinderen voor te bereiden op het optimaal kunnen functioneren in de samenleving

Slogan: Met accent op ieders talent

De missie van de nieuwHessen

SBS nieuwHessen is een speciale basisschool waar kinderen met complexe pedagogische en didactische vraagstellingen deskundig worden begeleid in samenwerking met het basisonderwijs, het speciaal onderwijs en de hulpverlenende instanties in de regio.

De speciale basisschool is complementair aan de basisscholen in het samenwerkingsverband van Accent. Daar waar het onderwijs op de basisschool ontoereikend is, formuleert de speciale basisschool een passend antwoord. SBO nieuwHessen is steeds beter in staat om kinderen die voorheen verwezen werden naar het speciaal onderwijs vraaggestuurd onderwijs te bieden. Grenzen worden verlegd, onderwijs nabij kan in de regio steeds beter gerealiseerd worden.

SBO nieuwHessen biedt vraaggestuurd onderwijs.

3.1.2 Slogan en kernwaarden

SBO nieuwHessen biedt vraaggestuurd onderwijs. Niet het aanbod, maar de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind staat centraal. Daarbij wordt voor ieder kind gekoerst op het ontwikkelingsperspectief.

Kernwaarden zijn:

We sluiten aan bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind. Daarmee verrichten we waardevol werk. De medewerkers van nieuwHessen behalen de doelen binnen de afgesproken kaders. Enthousiasme is daarbij van groot belang. De medewerkers in de school leren van en met elkaar.

3.1.3 Streefbeelden

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. De school ontwikkelt zich van brede zorgschool naar een meer inclusieve school en is complementair aan de basisscholen van Accent.
2. De opbrengsten van het onderwijs op didactisch en sociaal emotioneel gebied worden de verhoogd. Dit is inzichtelijk in de verbeterplannen.
3. De school heeft naast de onderwijsfunctie een dienstverlenende functie voor de basisscholen van Accent. Deze wordt de komende jaren geoptimaliseerd.

3.1.4 De missie levend houden

Beleid om de missie levend te houden:

Missie, slogan en kernwaarden komen een aantal keren per jaar aan bod in een personeelsvergadering en zijn onderwerp van gesprek tijdens ouderavonden, mr-vergaderingen en tijdens bijeenkomsten van de oudervereniging.

De missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

3.2. De visie

De visie van Accent

De visie van Accent is beschreven in het Strategisch beleidsplan 2009-2012. De visie van AccentScholengroep bestaat uit de volgende onderdelen: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit.

De visie van SBS nieuwHessen

Het onderwijs is handelingsgericht en ingericht volgens de 1-zorgroute. De individuele onderwijs- en opvoedingsvragen van het kind worden vertaald in het groepshandelingsplan. Afstemming op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind wordt gerealiseerd. Daarbij zijn de drie basisbehoeften van een kind: autonomie, relatie en competentie uitgangspunt.

3.2.1.1. Samenleven

De school draagt actief bij aan de ontwikkeling van het kind. Er worden aanzetten gegeven voor een basis om zelfstandig en samen met de ander te kunnen functioneren. Wij helpen kinderen met het optimaal ontwikkelen van hun leercapaciteiten en hun persoonlijkheid zodanig, dat ze zelfstandig hun weg kunnen vinden in het vervolgonderwijs en in de maatschappij. Daarbij vinden wij het belangrijk dat ze dat doen in een sociale context. Om de onderwijskundige en opvoedkundige doelen te realiseren hanteren we de volgende kwaliteitscriteria:

- zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling;
- verzorgen van passend onderwijs;
- bevorderen van het zelfvertrouwen, de zelfstandigheid, de relatie met de ander en het competentiegevoel;
- samenwerking met ouders en andere instanties.

3.2.1.2 Onderwijs

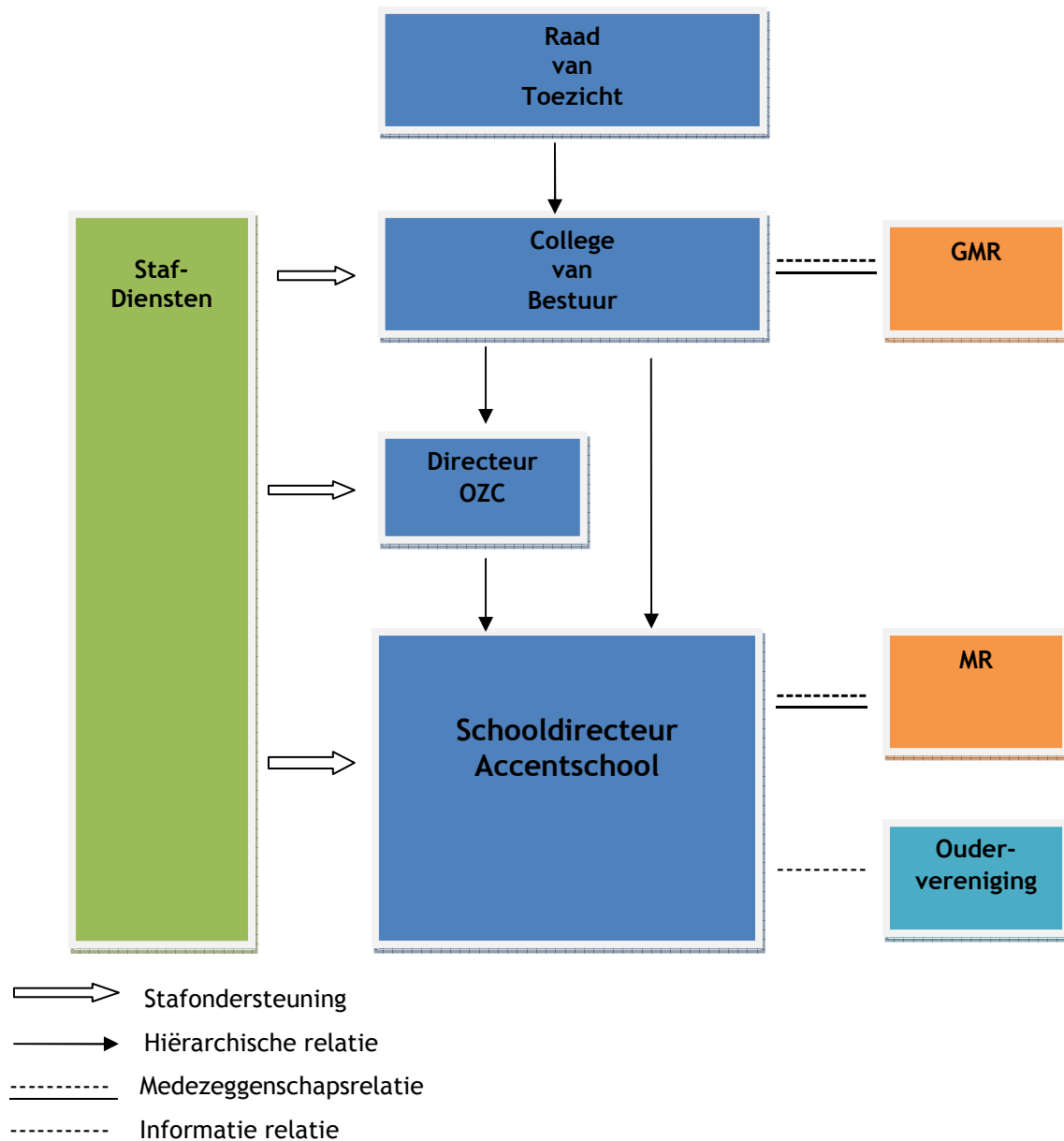
Het positieve pedagogische klimaat op school is voorwaardenscheppend voor optimale leerprestaties van de kinderen. Veiligheid en geborgenheid worden geboden door het eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers in de school. Belangrijke factoren hierbij zijn sfeer, ritme, structuur, veiligheid en duidelijkheid.

Voor elk kind is het persoonlijk ontwikkelingsperspectief leidend. De leerkracht stemt de opstelling van het ontwikkelingsperspectief af met de ouders en met het kind zelf. Uitgangspunt is het koersen op de kansen van het kind. Vraaggestuurd onderwijs wordt mogelijk doordat de persoonlijke ontwikkelingsperspectieven van kinderen vertaald worden in het dagelijks handelen van de medewerkers in de school.

3.2.1.3 Bestuur en management

De school staat onder het bevoegd gezag van de AccentScholengroep. De scholen bevinden zich in de gemeente Aalten, Winterswijk, Oost-Gelre en de gemeente Oude IJsselstreek. Accent is een professionele onderwijsorganisatie van 22 scholen: éénentwintig basisscholen en een school voor speciaal basisonderwijs. De scholen tellen ongeveer 3500 leerlingen en 350 personeelsleden. Accent volgt de code goed onderwijs, goed bestuur.

Organogram AccentScholengroep



3.2.1.4 Personeelsbeleid

De arbeidsmarkt van de afgelopen jaren en de demografische ontwikkelingen in de nabije toekomst vragen om adequaat personeelsbeleid. Instrumenten voor personeelsbeleid worden ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen. Voldoende instroom en gekwalificeerd personeel is een essentiële voorwaarde voor de kwaliteit van het (speciaal)basisonderwijs.

De gesprekkencyclus IPB wordt gevolgd. De ontwikkeling van de medewerkers in relatie tot de schoolontwikkeling is onderwerp van gesprek. De professionalisering van het schoolteam en de individuele medewerkers binnen de school wordt vastgelegd in het document Verfris je kijk op de praktijk.

Studenten van de Pabo worden de afgelopen vier jaren intern opgeleid door de interne opleider. NieuwHessen is Opleidingsschool in de eerste fase voor de Hogeschool Iselinge. Studenten kunnen bij goed functioneren doorstromen in de vervangingspool van Accent.

3.2.1.5 Huisvesting

Het schoolgebouw is in 2008 aangepast aan de eisen van het huidige speciaal basisonderwijs. Het schoolplein is in 2010 gerenoveerd. De huisvesting is per 2011 wederom aangepast aan de eisen die aan een speciale basisschool gesteld worden. De school beschikt vanaf 2011 permanent over

een therapielokaal. De orthopedagogische dienst (OPD) van Accent is gehuisvest op nieuwHessen.

3.2.1.6 Financiën en beheer

Er wordt gewerkt met een sluitende begroting. Voor zaken waar de afzonderlijke scholen geen invloed op hebben worden risico's bovenschools gedragen. In 2010 zijn de bezuinigingen op de leerlinggebonden financiering in het SBO doorgevoerd. Aandachtspunt voor de school is de bezuiniging die de wetgeving Passend Onderwijs met zich meebrengt.

De meerjareninvesteringsprogramma's (meubilair, onderwijsleerpakket, ICT en onderhoud) geven richting aan het financieel beleid. Het meerjaren onderhoudsplan en het meerjaren ICT-investeringsplan is bovenschools getild.

3.2.1.7 Kwaliteit

Kwaliteit staat centraal voor Accent. De scholen worden instaat gesteld de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren doordat Accent de randvoorwaarden goed heeft vervuld. Een voorbeeld hiervan in de Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute. De afgelopen jaren is de kwaliteit van het onderwijs op nieuwHessen m.b.t. van het ZEK (zelfevaluatie in het SBO) geborgd. Het schoolteam maakt gedurende het schooljaar 2011-2012 opnieuw de keuze voor een instrument om de kwaliteit van het onderwijs te borgen. Opties zijn het ZEK of de kwaliteitskaarten van Cees Bos.

3.2.2. Specifiek

3.2.2.1 Onderwijskundig concept

De school is de enige speciale basisschool onder het bestuur van Accent. De school is een school voor speciaal basisonderwijs, bedoeld voor kinderen die zich op de basisschool onvoldoende kunnen ontwikkelen. Een didactisch aanbod op maat binnen een veilig pedagogisch klimaat is kenmerkend voor de speciale basisschool. De school werkt nauw samen met de basisscholen in het samenwerkingsverband van Accent en heeft een regiofunctie. De kinderen die de school bezoeken, hebben een orthopedagogische en orthodidactische benadering nodig. Een rustige, overzichtelijke, veilige omgeving is kenmerkend voor de school. De omgang met de kinderen is duidelijk en warm. Het onderwijs is ontwikkelingsgericht en afgestemd op de behoefte van het kind op didactisch en sociaal-emotioneel gebied. De school werkt nauw samen met de ouders van de kinderen en met de hulpverlenende instanties.

Zie ook de Kwaliteitsmonitor Accent.

De onderwijskundige speerpunten

1. Het vergroten van de onderwijsopbrengsten. Daarbij wordt gestuurd op data. De data zijn inzichtelijk in de verbeterplannen voor lezen/ woordenschat, spelling en rekenen. De opbrengsten worden elk half jaar berekend en besproken met het schoolteam. Dit geeft aanleiding tot bijstelling van de groepshandelingsplannen. Benchmarking met de Rosa-scholen vindt halfjaarlijks plaats.
2. Aansluiten op de behoefte van kinderen die een wat meer praktisch onderwijsaanbod nodig hebben.
3. Uitbreiden van het handelingsrepertoire van de medewerkers in de school betreffende de zeer moeilijk lerende leerling.
4. Verder optimaliseren van het aanbod voor kinderen met een zeer complexe gedragsvraagstelling, zoals b.v. onveilige hechting.
5. Verder optimaliseren van de instructie d.m.v. het IGD-model.
6. Het Kindgesprek opnemen in de 1-zorgroute.
7. Het voortdurend bijstellen van de stappen binnen de 1-zorgroute.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De speciale basisschool nieuwHessen is een christelijke school met een open houding naar andere levensovertuigingen. Het respect voor een ander staat centraal. Geestelijke stromingen worden in de midden- en bovenbouwgroepen behandeld. Burgerschap en sociale cohesie zijn onderwerp van gesprek.

Ambities:

1. Gebruik van de methode "Trefwoord".

2. Bijbelse verhalen op een creatieve en praktische manier uitwerken.
3. De Christelijke feestdagen vieren.
4. Eén regel “We houden rekening met elkaar” centraal laten staan.
5. Kennis over de wereld integreren in het onderwijs, b.v. met behulp van methodisch onderwijs, zoals Nieuwsbegrip XL.

Zie ook de Kwaliteitsmonitor Accent (hoofdstuk 2)

Er zijn geen verbeterpunten te melden.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.4 Leerstofaanbod

Op school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Om het onderwijs te ondersteunen wordt er gebruik gemaakt van video, muziek, dvd, tv, enz.. Dit gebruik is steeds onderwijsgerelateerd. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht).
2. We gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht).
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Door methoden te gebruiken wordt tegemoet gekomen aan de onderwijsbehoefte.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning en sturing van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
8. Hulpmiddelen, zoals video- en geluidsopnamen worden gebruikt t.b.v. het onderwijs.
9. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
10. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Zie ook de Kwaliteitsmonitor Accent (hoofdstuk 1g)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Er zijn een aantal verbeterpunten te melden: afstemming onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de zml-leerling, natuuronderwijs, tekenen en bewegingsonderwijs.

Schema Vakken - Methodes - Toetsinstrumenten

Vak	Methode	Methodegebonden toets	Cito LVS toets in januari en juni	Vervangen
Taal	Taaltrapeze	Toets taaltrapeze na elk thema. Controle op aangeleerde woorden: In OB-MB mondeling, in BB schriftelijk Evt. kindgesprek	Januari en juni Woordenschattoets 2010 t/m E6 Leeswoordenschat '99 M7 t/m M8 Kleuters Taal voor kleuters BGT beginnende geletterdheid toets van aarnoutse	nvt
Technisch lezen	MB/BB Estafette nieuw OB	n.v.t. evt. kindgesprek	Januari en juni AVI 2009 DMT 2009	Nieuwe methode vanaf schooljaar 2010-2011 voor alle groepen

	Veilig leren lezen ZLKLS zo leer je kinderen lezen en spellen		Zorgleerlingen worden 4 x per jaar getoetst om beter te kunnen volgen. kleuters Toetsen Aarnoutse	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip + Nieuwsbegrip XL Schoolbrede invoering strategieën Boek K. van de Mortel: 'Lezen, denken, begrijpen..'	Toetsen nieuwsbegrip Evt. kindgesprek	Januari en juni Begrijpend lezen 2010	Nvt
Spelling	Zo leer je kinderen lezen en spellen	Elke dag een dictee. Leerkracht werkt preventief om verkeerde inslijping te voorkomen. Evt. kindgesprek	januari en juni: Spelling 2009	Nvt
Schrijven	Blokschrift: schrijven leer je zo! Verbonden schrift: pennenstreken	Leerkracht begeleidt en controleert de oefeningen Evt. kindgesprek	Screening door fysiotherapeut wanneer dit blijkt uit de leerlingbespreking	Nvt
Engels	Real English: Let's do it!	Leerkracht maakt n.a.v. de geoefende woorden uit de methode toetsjes die de kinderen als huiswerk leren.	n.v.t.	nvt
Rekenen	Pluspunt nieuw Met sprongen vooruit Schoolbrede projecten zoals tijd, meten, geld, wegen e.d.	Na elk blok volgt een methodegebonden toets. Leerkracht probeert tijdig te signaleren om preventief extra instructie te geven om uitval op methodegebonden toets te voorkomen Evt. kindgesprek	Januari en juni Cito rekenen 2010 Kleuters UGT utrechtse getalbegrip toets	Nieuw schooljaar 2011-2012 starten met nieuwe pluspunt voor alle groepen
Geschiedenis	Tijdstip	Leerstof wordt veelal mondeling verwerkt. Schriftelijke toetsen zijn erg moeilijk voor leerlingpopulatie.	nvt	Nvt
Aardrijkskunde	De plauwe planeet	Leerstof wordt veelal mondeling verwerkt. Schriftelijke toetsen zijn erg moeilijk voor	nvt	nvt

		leerlingpopulatie.		
Natuuronderwijs	Nieuws uit de natuur Blokboek natuur	Leerstof wordt veelal mondeling verwerkt. Schriftelijke toetsen zijn erg moeilijk voor leerlingpopulatie.	nvt	Nvt
Wetenschap & Techniek	Techniektorens Techniekllessen Schaersvoorde BB	nvt	nvt	nvt
Verkeer	Klaar... over! Groep 8: oefeningen verkeersexamen	Leerkracht controleert n.a.v. lessen of lln de leerstof begrijpen. Groep 8: oefentoetsen verkeersexamen	nvt	Nvt
Tekenen	Geen methode	nvt	Nvt	Kijken naar een tekenmethode?
Handvaardigheid	Moet je doen	Nvt	nvt	
Muziek	Moet je doen	Nvt	Nvt	
Drama	Geen methode	nvt	Nvt	Kijken naar een methode?
Bewegingsonderwijs	Nieuwe basislessen	Kijken naar een leerlingvolgsysteem bewegen en spelen?	Nvt	Kijken naar een leerlingvolgsysteem bewegen en spelen?
Sociaal-emotionele ontwikkeling	PAD leerplan Taakspel OVM	Taakspelobservaties 2 x per jaar OVM invullen	nvt	Nvt
Godsdienst	trefwoord	nvt	Nvt	nvt

- Zie verder *De Meerjarenplanning Leermiddelen*
- Zie *Meerjarenbegroting*

3.5 Taalleesonderwijs

De kleutergroep werkt volgens de leerlijnen, gekoppeld aan de tussendoelen taal/lezen. Voor kinderen die onvoldoende baat hebben van het aanbod voor lezen gebruiken we aanvullende materialen. Daarnaast worden er diverse compenserende materialen gebruikt, zoals het lezen m.b.v. een daisy-speler en het lezen m.b.v. het Sprint-Plus programma. Het methodisch aanbod wordt gebruikt als middel om een antwoord te geven op de onderwijsbehoefte van het kind. Het ontwikkelingsperspectief is daarbij leidend. De voortgang is inzichtelijk in de groepshandelingsplannen.

Ambities zijn beschreven in de schoolverbeterplannen technisch lezen/woordenschat, begrijpend lezen en spelling. Deze plannen worden twee keer per jaar bijgesteld op grond van het teamgesprek over de data.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Verbeterpunten staan beschreven in het verbeterplan lezen/ woordenschat, begrijpend lezen en spelling.

3.6 Rekenen en Wiskunde

De kleutergroep werkt volgens de leerlijnen, gekoppeld aan de tussendoelen rekenen. Voor kinderen die onvoldoende baat hebben van het aanbod voor rekenen gebruiken we Maatwerk. We werken met Pluspunt, waarin we de methodiek van Met Sprongen Vooruit verwerken. Het methodisch aanbod wordt gebruikt als middel om een antwoord te geven op de onderwijsbehoefte van het kind. Het ontwikkelingsperspectief is daarbij leidend. De voortgang is inzichtelijk in de groepshandelingsplannen.

Ambities zijn beschreven in het schoolverbeterplan rekenen. Dit plan wordt twee keer per jaar bijgesteld op grond van het teamgesprek over de data.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Verbeterpunten staan beschreven in het verbeterplan rekenen.

3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling

De sociaal emotionele ontwikkeling van het kind wordt in beeld gebracht met het Ontwikkelings Volg Model (OVM). Perspectieven worden halfjaarlijks gesteld. Resultaten worden vertaald in de groepshandelingsplannen. In de kleutergroep wordt gewerkt m.b.v. thema's. De thema's zijn gekoppeld aan de diverse leerlijnen en daarmee aan de tussendoelen. Vanaf groep B wordt gewerkt met het programma alternatieve denkstrategieën PAD. De keuzes die het team hiervoor gemaakt heeft zijn beschreven in het document "Sociaal emotionele ontwikkeling PAD." Voor kinderen die een specifieke benadering behoeven kennen we diverse aanvullende methodieken, zoals b.v. Handleiding voor jezelf. Ook behoort de behandeling door een speltherapeut tot de mogelijkheden. De orthopedagoog met het programma De bibbers de baas. De groepsleerkracht biedt het basisaanbod, specialisten binnen de school verzorgen een meer gerichte aanpak. Beschrijvingen zijn te vinden in de groepshandelingsplannen. We kennen een pedagogisch groepshandelingsplan.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Afstemming c.q. verbeteringen realiseren op domeinen van het Ontwikkelings Volg Model (OVM).

3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken deel uit van de samenleving. Kennis is van belang. Vanuit onze christelijke identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Onze ambities zijn:

1. We begeleiden onze leerlingen om evenwichtige mensen te worden, die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. We leren onze leerlingen wat democratie inhoudt en hoe je kunt handelen. Maatschappelijke thema's worden besproken.
3. We leren de kinderen om actief betrokken te zijn bij een samenleving die gericht is op samenwerking.
4. We leren onze leerlingen kennis te hebben van, en respect te hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling van kinderen en we geven onze leerlingen zoveel mogelijk culturele bagage mee.

Cultuureducatie

De school participeert bij de werkgroep cultuureducatie in Aalten. De werkgroep bereidt jaarlijks activiteiten voor kinderen van verschillende leeftijden voor.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
Er zijn geen verbeterpunten te melden.

3.9 ICT

ICT wordt gebruikt t.b.v. de leerlingenadministratie en het leerlingenvolgsysteem. ICT wordt als hulpmiddel ter ondersteuning en ter compensatie tijdens de lessen gebruikt. Bijvoorbeeld t.b.v. kinderen met een ernstige vorm van dyslexie wordt het Sprint-programma gebruikt. Dit programma verklankt teksten ter ondersteuning bij de wereldoriënterende vakken. Voor het gebruik van computers en internet door kinderen zijn afspraken gemaakt. E.e.a. staat beschreven in het protocol internetgebruik, dat te vinden is in de archiefbox.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Leerkrachten leren van elkaar door ervaringen uit te wisselen.

3.10 Leertijd

De jaarlijkse leertijd wordt in de schoolgids aangegeven. De school kent een continuooster en volgt het Hoorns-model. Elke groep kent een lesrooster; de leertijd wordt hierin beschreven per vakgebied. Voor taal/lezen wordt 10 uur per week ingeroosterd en voor rekenen 5 uur. In het groepsplan is de leertijd opgenomen. Kinderen die het nodig hebben krijgen extra leertijd.

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. Leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Er zijn geen verbeterpunten te melden.

3.11 Pedagogisch Klimaat

Het positieve pedagogische klimaat is voorwaardenscheppend voor optimale leerprestaties van de kinderen. Veiligheid en geborgenheid worden geboden door het eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers in de school. Belangrijke factoren hierbij zijn sfeer, ritme, veiligheid en structuur. Het team gebruikt het "Protocol pedagogisch handelen" als basis om tot een eenduidige afstemming te komen. De intentie van het protocol wordt jaarlijks met de ouders en met het schoolteam besproken. Verder worden incidenten gemeld en vastgelegd in een logboek.

Op groepsniveau wordt een aantal keren per jaar een sociogram afgenomen, dit wordt tijdens de leerlingbespreking aan de orde gesteld en het handelen van de leerkracht wordt in een groepshandelingsplan afgestemd. De methode voor de sociaal emotionele vorming fungeert bij die afstemming als rode draad. De Pad methode en de methode Trefwoord die we gebruiken voor de godsdienstige vorming bevatten lessen over multicultureel onderwijs en sociale cohesie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Het kindgesprek opnemen binnen de cyclus van zorg.

3.12 Didactisch handelen

Het didactisch handelen wordt beschreven in het groepshandelingsplan. De school volgt de 1-zorgroute, daarmee is het onderwijs handelingsgericht. Vanaf het aanvankelijk leren wordt er gewerkt met de diverse methoden. De leerstof wordt aangeboden tot en met eind groep 8 van

de reguliere basisschool. Daar waar nodig wordt het leerstofaanbod van het Voortgezet Onderwijs gebruikt. Het aanbod is afhankelijk van het ontwikkelingsperspectief van het kind. De diverse verbeterplannen geven de wijze waarop de medewerkers in de school instructie geven weer.

Ambities zijn:

1. We gaan uit van convergente differentiatie.
2. Daar waar het nodig is vindt divergente differentiatie plaats.
3. We hanteren het IGDI-model.
4. De doelen beschreven in de verbeterplannen worden gehaald.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Optimalisering van het gebruik van het IGDI-model.

3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

We kennen de leerlijn zelfstandig werken voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar, deze is gekoppeld aan het OVM en wordt jaarlijks geëvalueerd. Beschrijvingen zijn te vinden in de groepshandelingsplannen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Actualiseren van de leerlijn zelfstandig werken. De plek van het kind binnen de 1-zorgroute bepalen.

3.14 Zorg en begeleiding

De zorg bestaat uit het waarborgen van een ononderbroken ontwikkelingsgang door het cyclisch proces van leerlingenzorg vorm te geven. We spreken van het volgen van de 1-zorgroute. Het cyclisch proces wordt hieronder beschreven.

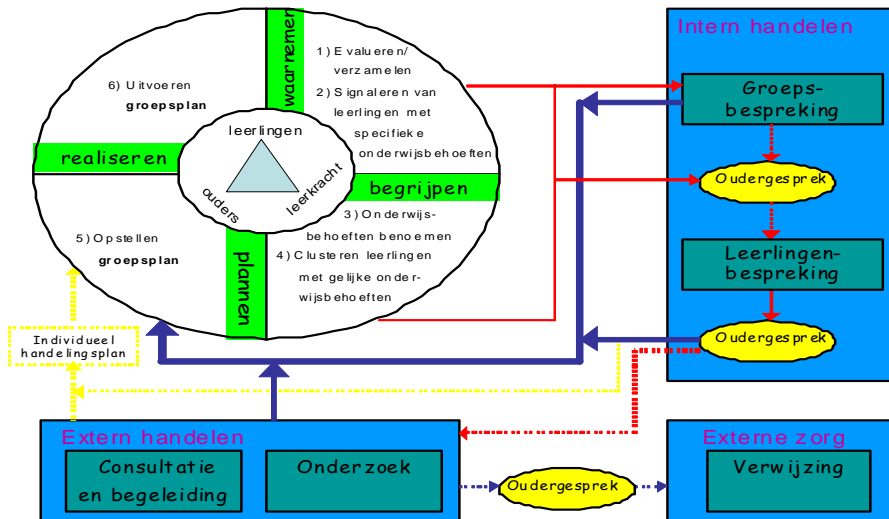
Het dossier van de leerling geeft samen met het intakegesprek met de ouders/ verzorgers de eerste handelingsadviezen weer voor het (ortho)pedagogisch en (ortho)didactisch handelen. Na een periode van 4 weken volgt een verdiepend gesprek met de orthopedagoog. Voor kinderen met een didactische leeftijd van 20 wordt op grond van de gezamenlijke gegevens de beginsituatie en het ontwikkelingsperspectief (OPP) vastgesteld. Het OVM en het Cito-lovs worden daarbij gebruikt. Een uitstroomprognose richting het Voortgezet Onderwijs wordt vastgesteld. Deze prognose wordt halfjaarlijks geëvalueerd en eventueel bijgesteld. De ontwikkelingsperspectieven worden twee keer per jaar geëvalueerd en het rendement van het onderwijs wordt in kaart gebracht. Op grond van deze gegevens stelt de leerkracht het groepshandelingsplan bij. Alle leerlingen worden om de 8 weken besproken d.m.v. een breed overleg, d.w.z. met zoveel mogelijk betrokkenen rondom het kind. Een beredeneerd aanbod wordt gegeven volgens de cyclus waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren. Kinderen met de zgn. rugzak hebben een individueel handelingsplan. Dit plan is zichtbaar in het groepsplan.

De leidinggevende beschrijft hoeveel kinderen de perspectieven niet gehaald hebben en welke domeinen daarbij opvallen. Ook wordt beschreven welke kinderen de perspectieven wel gehaald hebben en welke kinderen zich boven verwachting ontwikkelen. Daarna vindt er afstemming m.b.t. de schoolontwikkeling plaats. Beredeneerde keuzes voor het onderwijsaanbod worden op grond van de evaluatiegegevens gemaakt en vastgelegd. Naar aanleiding van de rapportage van het vervolgonderwijs evalueren we de prognoses die we gesteld hebben t.a.v. de uitstroom van leerlingen. Deze evaluatiegegevens gebruiken we bij de vormgeving van de schoolontwikkeling.

De Commissie van Begeleiding (CvB) bespreekt de kinderen die extra zorg nodig hebben. De intern-begeleiders brengen deze kinderen in ter bespreking.

Het cyclisch proces van leerlingenzorg:

Op groeps- en schoolniveau kwaliteitsverbetering door: hgw



Ambities

1. Ouders worden betrokken bij de zorg voor hun kind
 2. Externe partners worden -indien noodzakelijk- betrokken bij de zorg voor leerlingen
 3. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
 4. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
 5. De school voert de zorg planmatig uit
 6. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
 7. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1i)
 Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1j)
 Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1k)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Het begeleiden van startende medewerkers optimaliseren.

Evaluëren en optimaliseren van de Commissie van Begeleiding.

Jaarlijks de stappen van de 1-zorgroute onder de loep nemen en eventuele bijstellingen doorvoeren.

3.15 Passend onderwijs

Voor wat betreft passend onderwijs maken we gebruik van de *Eindrapportage Ontwikkelgroep 1-zorgroute* en sluiten we aan bij de notitie *Accent op passend onderwijs* en bij *Het zorgplan van het samenwerkingsverband Accent 2011-2012*. Onze uitgangspunten zijn: (1) Burgerschap staat centraal, (2) Kansen in plaats van problemen, (3) Van een smalle naar een brede zorgschool en (4) Zo gewoon mogelijk onderwijs, zo dichtbij mogelijk. Op basis van de beide nota's hebben we verbeterpunten vastgesteld (zie verbeterpunten 3.15)

In de zomer van 2011 wordt het zorgprofiel van de school vastgesteld. Het profiel bevindt zich tussen de brede zorgschool en de inclusieve school.

Een kind kan op SBS nieuwHessen toegelaten worden met een beschikking voor Speciaal Basis Onderwijs, afgegeven door de PCL in het ZAT vanuit het Samenwerkingsverband Accent. Verwijzing naar een reguliere basisschool vindt plaats in overleg met de PCL binnen het ZAT. Verwijzing naar het Speciaal Onderwijs vindt plaats in overleg met de Commissie van Begeleiding en met het ZAT. Voorwaarde is dat het ZAT een verklaring van ontoereikende zorg in het SWW

afgeeft. De speciale basisschool is complementair aan de basisscholen in het samenwerkingsverband. Daar waar het onderwijs op de basisschool handelingsverlegen is, formuleert de speciale basisschool een passend antwoord. SBO nieuwHessen is steeds beter in staat om kinderen die voorheen verwezen werden naar het speciaal onderwijs vraaggestuurd onderwijs te bieden. Grenzen worden verlegd, onderwijs nabij kan in de regio gerealiseerd worden.

De school is voortrekker van het project Inclusief creatief onderwijs. De school voor speciaal onderwijs Het Aladon en de school voor basisonderwijs De Groen participeren in dit traject. Met Het Aladon geeft de school vorm aan het project Inclusief lezen.

Passend onderwijs vindt in de groep plaats. De leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Om voor zo veel mogelijk kinderen een passend onderwijsaanbod te realiseren, hebben de Accentscholen gekozen om te werken volgens de 1-zorgroute. Door het volgen van de 1-zorgroute wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerling(en). Niet het aanbod, maar de behoefte van het kind staat hierbij centraal. Planmatig en doelgericht worden kinderen in hun ontwikkeling geholpen en gestimuleerd. Op bovenschools niveau is er een kwaliteitsimpuls geschreven (zie de bijlage *Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute 2010-2014*). Deze impuls 1-zorgroute richt zich op:

1. Versterking van de daadkracht van de IB-er
2. Versterking van de competenties van de directeuren
3. Versterken van de competenties van de onderwijsgeevenden

Ambities:

1. Iedere school beschikt over een zorgprofiel
2. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen
3. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
4. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
5. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften
6. De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op
7. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit
8. De leraren stemmen instructie, aanbod en verwerking af op de clusters (leerlingen)
9. Evaluatie vindt plaats conform de 1-zorgroute, waarna het groepshandelingsplan wordt bijgesteld.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1h)

De school ontwikkeld zich van brede zorgschool naar een steeds meer inclusieve school.

Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

In het strategisch beleid heeft Accent t.a.v. hoogbegaafdheid het volgende verwoord: Accent biedt diversiteit in didactische concepten bij de scholen. Ook voor leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn, biedt Accent zoveel mogelijk Passend Onderwijs.

We gaan uit van de volgende gedachte:

Hoogbegaafde kinderen lopen het risico dat ze zich niet conform hun mogelijkheden ontwikkelen. Daarbij wordt gekeken naar de sociale context en de leercontext. De ontwikkelingsbedreiging manifesteert zich meestal op het sociaal emotionele vlak. Om vroegtijdig te kunnen signaleren en interventies door te kunnen voeren heeft de OPD de Kijkwijzer Hoogbegaafdheid bij het OVM en een signaleringslijst ontwikkeld i.s.m. Dick Memelink. Met dit instrument wordt de ontwikkeling van de leerling zorgvuldig in beeld gebracht en kan ondersteuning en begeleiding effectief worden ingezet.

Het ontwikkelingsperspectief

In hoofdstuk 3.14 wordt de wijze waarop het OPP vastgesteld wordt beschreven en de wijze waarop er met het OPP gewerkt wordt. Het document OPP geeft de richtlijnen weer.

Beleid m.b.t. langdurig zieken

Als een leerling langer dan drie weken ziek is, worden er afspraken gemaakt met de ouders en de leerling en de artsen om het onderwijs zoveel mogelijk aan te kunnen bieden. Accent kent hiervoor ICT-voorzieningen die het voor de leerling mogelijk maken het onderwijs te volgen.

3.16 Opbrengstgericht werken

De verbeterplannen technisch lezen/woordenschat, begrijpend lezen, spelling en rekenen geven de doelen per groepje leerlingen exact weer. Doelen worden op kindniveau gesteld (OPP en zichtbaar in de groepshandelingsplannen), op groepsniveau en op schoolniveau (verbeterplannen). Halfjaarlijks worden de data besproken met het team en bijgesteld. Vertaling om te voldoen aan de onderwijsbehoefte vindt plaats in de groepshandelingsplannen. Voor de berekening van de data gebruiken we een eigen instrument. Vanaf het schooljaar 2011-2012 wordt het rendement van het onderwijs weergegeven m.b.v. Parnassys. Observaties vinden plaats conform de 1-zorgroute. SVIB wordt structureel ingezet. Met de Rosa-scholing vindt halfjaarlijks benchmarking plaats. De gegevens zijn onderwerp van gesprek bij de schoolontwikkeling.

3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)

Het OPP van de leerling is leidend voor de opbrengst van het onderwijs. Daarbij spelen de belemmerende en compenserende factoren een belangrijke rol. Deze worden in beeld gebracht en halfjaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. In de groepshandelingsplannen en het OPP van de leerling zijn de interventies en de resultaten zichtbaar.

De ambities:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de speciale basisschool de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken.
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken.
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden op grond van hun leeftijd en ontwikkelingsniveau.
4. Leerlingen ontwikkelen zich conform hun mogelijkheden.
5. De leerlingen doorlopen de speciale basisschool in acht jaar.
6. De leerlingen stromen uit volgens hun OPP en presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

De resultaten worden beschreven in de verbeterplannen. In de schoolgids worden de uitstroom- en verwijzingsaantallen beschreven.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1b)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Borging van de doelen van de verbeterplannen.

Hoofdstuk 4

Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het IPB-beleid op bovenschools niveau (IPB AccentScholengroep).

4.1. Onze organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	20	21
2	Verhouding man/vrouw	2 - 18	5 - 15
3	LB-leraren	20	19
4	LC-leraren	0	2
5	Aantal IB-ers	2	3
7	Opleiding schoolleider	1	2
8	ICT-specialisten	1	2
9	Onderwijsassistenten	2	2
10	Taal/ leesspecialisten	1	2
11	Gedragsspecialisten	3	4
12	Interne opleider	1	2
14	Coach van professionals	2	3

De functiemix vraagt van de speciale basisschool dat op 01-08-'14 veertien procent van de leerkrachten opgenomen zijn in een LC-schaal en zesentachtig procent in een LB-schaal. Een eerste stap wordt in het schooljaar 2011-2012 gezet door een leerkracht te benoemen in een LC-schaal. De werkzaamheden worden conform de waardering schooloverstijgend uitgevoerd.

4.2. De schoolleiding

De directeur leidt de school en is in de eerste plaats onderwijskundig leider. De focus ligt op het optimaliseren van de opbrengsten van het onderwijs door adequaat te richten op het primaire proces.

De ambities:

1. De schoolleiding is deskundig
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuze
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
4. De schoolleiding laat teamleden excelleren
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd
6. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team
7. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat
8. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
9. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate
10. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend/ reflecterend vermogen
11. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie.

De schoolleiding bezoekt regelmatig(er) te verschillende groepen om zich een beeld te vormen van de doorgaande lijn.

4.3 Beroepshouding - professionele cultuur

Er wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De gedragscode schoolleider en leerkracht als bijlage van het Sociaal veiligheidsbeleid wordt hierbij gehanteerd.

De ambities:

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Zich collegiaal opstellen
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
4. Met anderen kunnen samenwerken
5. De opbrengsten van het onderwijs zijn onderwerp van gesprek
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren
8. Zichzelf openstellen voor anderen
9. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
10. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
11. Beschikken over reflectieve vaardigheden (feedback geven en ontvangen)
12. Zich voortdurend op de hoogte stellen van maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

De medewerkers in de school voeren gesprekken over de maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen.

4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de ambities per beleidsterrein. Op bestuursniveau is beleid betreffende IPB vastgesteld. Een omschrijving is te vinden in de Accent-archieffox.

De verbeterplannen en het cyclisch proces van leerlingenzorg geven de koers voor professionalisering aan.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4f)

In het kader van de 1-zorgroute zullen we tevens gebruik maken van de competenties die horen bij de 1-zorgroute (zie Functieboek). Met name zullen we accent geven aan de vaardigheden signaleren, observeren en begrijpen. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014*

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

De persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers wordt hierbij gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Het professionaliseringsplan van Accent “Verfris je kijk op de praktijk” wordt jaarlijks opgesteld t.b.v. de professionalisering op schoolniveau en t.b.v. de professionalisering van de individuele medewerkers. In de schoolgids wordt dit plan jaarlijks beschreven. Het Raet Medewerker Ontwikkelingssysteem wordt door de medewerkers gebruikt om de eigen ontwikkeling te beschrijven en de ambities weer te geven.

4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires

SBS nieuwHessen is Opleidingsschool in de 1^e fase, een zgn. voorhoedeschool m.b.t. het intern opleiden van Pabo-studenten. We kennen een opleidingsteam en een interne opleider. De kwaliteiten van een Opleidingsschool zijn vastgelegd in het document “Accent en de opleidingsschool.”

4.5.2 Werving en selectie

Het beleid van Accent inzake werving en selectie wordt gevolgd. Daarbij kent SBS nieuwHessen de status van Speciale Baisisschool.

4.5.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe medewerkers worden begeleid door één van de interne begeleiders. Zij ontwikkelen een POP dat zich richt op het verwerven van de kwaliteiten die passen bij de ambities van de school.

4.5.4 Taakbeleid

De medewerkers krijgen elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende medewerkers. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4b) en het Zorgplan van Accent.

4.5.5 Collegiale consultatie

Bij het opzetten van collegiale consultatie hebben we gebruik gemaakt van de *Eindrapportage van de Ontwikkelgroep Collegiale Consultatie*. Hierin staan de uitgangspunten, de voorwaarden, de mogelijke succes- en faalfactoren en enkele praktijkvoorbeelden. Bij de collegiale consultatie hebben we de kijkwijzer gebruikt.

Collegiale consultatie krijgt tevens gestalte in het kader van de Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute. Waar mogelijk en noodzakelijk zullen we gebruik maken van de expertise van de collega-Accentscholen.

Zie de bijlage *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014*

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1e)

4.5.6 Groepsbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een groepsbezoek af. Bij het groepsbezoek worden -in overleg- ambities geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1d)

4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. Een doelstellingengesprek wordt gevoerd, vervolgens een POP-gesprek en een beoordelingsgesprek. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de groepsbezoeken.

4.5.8. Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn digitaal in het Raet-systeem. In dit dossier op school bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen

4.5.9. Functioneringsgesprekken

De directie voert tweejaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Het format in het Raet-systeem wordt daarvoor gehanteerd. Tijdens het FG staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP worden verbeterdoelen opgesteld in relatie tot het schoolontwikkelingsplan. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

4.5.10. Deskundigheidsbevordering (scholing - professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen -zie hoofdstuk 4.1- en/of de ambities van het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school en wordt jaarlijks vermeld in de schoolgids. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4g).

Zie ook *Professionaliseringsplan*.

4.5.11. Intervisie

Intervisie wordt niet structureel gepland.

Het structureel plannen van intervisie met daarbij aandacht voor de ambities en de voortgang van het POP is een verbeterpunt.

4.5.12. Teambuilding

Op school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, *Interne communicatie*) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de medewerkers. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team -naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsdag.

4.5.13. Beoordelingsgesprekken

Beoordelingsgesprekken worden gevoerd conform de IPB-cyclus. Verslaglegging vindt in het Raet-systeem plaats. De directie voert verder een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming.

4.5.14 Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid

Met betrekking tot leeftijdsfasebewust personeelsbeleid baseren we ons op twee notities:

1. Projectvoorstel Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid (juni, 2009)
2. Levensfasegericht personeelsbeleid 2010-2014

In het algemeen onderscheiden we de fasen: tot 30 jaar, 30-45 jaar en 45 jaar en ouder. In de nota's wordt het Accentbeleid verwoord.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4e)

Op dit moment geeft dit beleid geen aanleiding om verbeterpunten door te voeren.

4.6. Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen door de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de medewerker P&O. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4d)

Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.9)

1 x per vier jaar door directie en leraren.

Op dit moment geeft dit beleid geen aanleiding om verbeterpunten door te voeren.

5.1. Organisatiestructuur en - cultuur

De school is de enige speciale basisschool onder het bestuur van Accent.

De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het beleid. De directie wordt bijgestaan door twee internbegeleiders en een orthopedagoog. Samen vormen zij het Management Advies Team. De school heeft de beschikking over een Oudervereniging en een Medezeggenschapsraad. Op Stichtingsniveau is er een Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De school is een school voor speciaal basisonderwijs, bedoeld voor kinderen die zich op de basisschool onvoldoende kunnen ontwikkelen. Een didactisch aanbod op maat binnen een veilig pedagogisch klimaat is kenmerkend voor de speciale basisschool. De school werkt nauw samen met de basisscholen in het samenwerkingsverband Accent en heeft een regiofunctie. De school is complementair aan de basisscholen van Accent en ontwikkeld zich naar een meer inclusieve school. Daarnaast heeft de school een dienstverlenende functie voor de basisscholen van Accent.

5.2. Structuur (groeperingsvormen)

Het eerste criterium om een groep samen te stellen is de leeftijd van het kind. De onderwijsbehoefte van het kind is het tweede criterium. De CvB stelt de groepen samen, daarna wordt de groepsamenstelling met het schoolteam besproken. We gaan uit van een gemiddelde groeps grootte van 15 kinderen. Voor de jongere kinderen proberen we de groepen kleiner te houden. Ondersteuning wordt ingezet op grond van de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

Een optimaal pedagogisch klimaat is voorwaarde scheppend voor een speciale basisschool.

Daarbij is een overzichtelijke, voorspelbare omgeving vanzelfsprekend. Ouders worden conform de 1-zorgroute betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.

Zie ook: Sociaal veiligheidsbeleid.

De ambities:

1. De school ziet er verzorgd en overzichtelijk uit.
2. De school is een veilige school.
3. Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en wekelijks of tweewekelijks een groepsjournaal.
5. De school organiseert jaarlijks oudercontactavonden.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. Medewerkers zijn bereikbaar.
8. Ouderbetrokkenheid wordt gestimuleerd door de ouder als ervaringsdeskundige te betrekken bij het afstemmen van het aanbod van het kind.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team. Het schoolklimaat wordt door ouders en leerlingen beoordeeld via vragenlijsten.

5.3.2. Sociale Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. Het beleid is vastgesteld in het document Sociaal veiligheidsbeleid.

Het pedagogisch klimaat vindt zijn basis in het handelen van de medewerkers in de school: “Zo zijn onze manieren.” De medewerkers leven de regel “Wij houden rekening met elkaar “ voor. De methodiek van Taakspel sluit aan bij de visie van de school en wordt in groepen gebruikt waar het positieve pedagogisch klimaat nog onvoldoende geïmplementeerd is. De diverse methoden voor de optimalisering van de sociaal emotionele ontwikkeling sluiten hierbij aan. De methoden en methodieken zijn beschreven in een overzicht. Resultaten worden verwerkt in de groepshandelingsplannen.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over 5 BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevaart de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de tevredenheidsonderzoeken gebruikt.

Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.9)

De school neemt 2 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af). Zie het plan van aanpak 2011-2015. Tevens wordt jaarlijks een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Jaarlijks wordt 2x het OVM en een sociogram ingevuld.

Op dit moment geeft dit beleid geen aanleiding om verbeterpunten door te voeren.

5.3.3 Risico-Inventarisatie (RIE) [desgewenst kan dit in hoofdstuk 7]

In 2009 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door Arbo Unie. Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak is naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

5.3.4 Arbobeleid

Accent heeft met Argon Groep 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 directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de medewerker P&O in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw 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 de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.4. De interne communicatie

De interne communicatie is van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren 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. De diverse overleggen zijn opgenomen in een jaarrooster.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats 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

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1f)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4a)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

De tevredenheidsonderzoeken geven geen aanleiding tot bijstelling van beleid.

5.5. De communicatie met externe instanties

SBS nieuwHessen heeft een regiofunctie. De school onderhoudt structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor -als school,

ouders en omgeving- een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen KC De Timp (Zozijn), De Notedop (Lindenhout) en Het Kempske (Zozijn), diverse peuterspeelzalen.
2. OZC van Accent
3. Hogeschool Iselinge en Seminarium voor orthopedagogiek.
4. Centrum voor Jeugd en Gezin Aalten.
5. AMK (vast contactpersoon).
6. Visio, Kentalis, Attendis, Sotog en Onderwijsspecialisten (SO, cluster 1,2,3 en 4).
7. De Rosa-scholen (SBO-Achterhoek).
8. Het SBO-werkverband.
9. De diverse instanties voor jeugdhulpverlening (BJZ, GGnet, MEE, GGD, Sensire.)

(*) Accent Scholengroep beschikt over een notitie *Eindrapportage Ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin*. In de notitie staat wat het CJG voor de Accentscholen kan betekenen en wat de scholen voor het CJG kunnen betekenen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De banden met de coördinator CJG versterken.
- Het traject Ambulante Begeleiding vanuit cluster 3 en 4 integreren en binnen de 1-zorgroute optimaliseren.
- De communicatie met de diverse instanties voor jeugdhulpverlening versterken.

5.6. De communicatie met ouders

Ouders zijn pedagogisch partner. Conform de 1-zorgroute worden de ouders betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Het gesprek over het OPP van het kind met belemmerende en compenserende factoren is uitgangspunt van gesprek.

De ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij sommige schoolactiviteiten.
2. Medewerkers stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs en worden begeleid waar nodig om aanmeldingsgesprekken te voeren.
5. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.
6. Het bestuur van de Oudervereniging en de Medezeggenschapsraad denken mee over de schoolontwikkeling.
7. Ouderbetrokkenheid verhogen door ouders als ervaringsdeskundigen te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Aanbod Opvoeden zo, bij Taakspel optimaliseren.
- Oudercontactavonden verzorgen en ouders enthousiasmeren.

Begeleiding naar VO-scholen

Als kinderen 12 jaar zijn worden ze verwezen naar een school voor Voortgezet Onderwijs. Dat zijn scholen voor Praktijkonderwijs, scholengemeenschappen voor Vmbo/Havo/VWO en scholen voor Speciaal Onderwijs. In november van het schooljaar worden toetsen van het Cito-lovs afgenomen en wordt het OVM ingevuld. De toetsuitslagen worden inzichtelijk gemaakt op een zgn. kleurkaart. Ook vindt een capaciteitenonderzoek plaats door een NIO af te nemen. Daar waar de NIO ontoereikend is volgt een Wisc-3. Samen met een uitgebreid onderwijskundig

rapport worden de toetsgegevens naar de Regionale Verwijzingscommissie (RVC) gestuurd. Zij beoordeelt de uitslagen van de toetsen en hanteert daarbij wettelijke normen die bepalen voor welk onderwijs het kind in aanmerking komt. De school en de ouders kunnen wel hun mening en advies naar voren brengen, maar de RVC beslist uiteindelijk over de toelating. De school voor Voortgezet Onderwijs kan bij twijfel een bespreking in het ZAT PO/VO aanvragen.

Bij toelating van de leerling vindt een warme overdracht plaats. De leerlingen worden voor een langere periode gevolgd. In het eerste jaar na schoolverlating vindt een evaluatie plaats.

De school neemt deel aan het Cool-speciaal onderzoek om op deze wijze haar leerlingen de komende jaren te kunnen volgen.

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

De school werkt nauw samen met de Kinder Centra in de regio. De samenwerking is gericht op de afstemming van de doorlopende leerlijnen. Het OVM wordt daarbij gebruikt. De school organiseert terugkomochtenden voor collega's van de voorschoolse voorzieningen. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1.d)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Gebruik maken van een overdrachtsprotocol. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénczorgroute 2010-2014*.
- Zorgen voor een goede overdracht en intake. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénczorgroute 2010-2014*.

5.8 Buitenschoolse opvang

Voor- en naschoolse opvang is mogelijk via de voorzieningen in de woonplaats van de kinderen. De school kent een continuurooster en zorgt zelf voor de tussenschoolse opvang.

In 2009 heeft een Accentontwikkelgroep zich gebogen over het thema *Dagarrangementen*. Zie de Bijlage *Eindrapportage Ontwikkelgroep dagarrangementen*. In de nota worden de algemene uitgangspunten beschreven en vervolgens een aantal aanbevelingen en een daaraan gekoppeld stappenplan. Voor onze school is het volgende van belang:

Verbeterpunten Buitenschoolse Opvang

- Het aanbod is niet altijd toereikend. De school moet de mogelijkheid ontwikkelen om ouders adequaat te kunnen adviseren.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

6.1 Organisatie

AccentScholengroep besteedt veel aandacht aan de administratieve organisatie. Belangrijke onderdelen hiervan zijn de procuratieregeling (wie mag tot welk bedrag verplichtingen aangaan) en de planning en control-cyclus (van het opstellen van een begroting tot de bewaking ervan). Budgetbewaking is een verantwoordelijkheid van de schooldirecteuren. Het College van Bestuur toetst op basis van ontvangen financiële rapportage. De controller van het bestuursbureau adviseert het CvB over het financieel beleid en is verantwoordelijk voor de planning- en controlcyclus en het vermogensbeheer. De controller maakt daarbij gebruik van het externe administratiekantoor CABO te Doetinchem.

6.2 Planning en Controlcyclus en beleidsafspraken

- Eens per vijf jaar wordt een strategisch beleidsplan opgesteld. Monitoring vindt jaarlijks plaats. De jaarlijkse beleidsbegrotingen zijn van het strategisch beleidsplan afgeleid en worden vertaald in een financiële meerjarenbegroting. Deze heeft een horizon van vijf schooljaren.
- Ten aanzien van de jaarlijkse begrotingen worden overschrijdingen, zonder voorafgaande toestemming, niet toegestaan. Indien de begroting van een school negatief sluit is hiervoor, na argumentatie van de schooldirecteur, toestemming verleend door het CvB.
- Voor alle scholen zijn voor de onderdelen Meubilair en OnderwijsLeerPakket, in overleg met de directeuren, Meerjaren Investerings Programma's (MIP's) opgesteld. De schooldirecteuren kunnen alleen op basis van deze, door het CvB goedgekeurde, MIP's investeringen doen.
- Het opheffen van niet-efficiënte situaties in de huisvesting van scholen (met name dislocatie en leegstand) is op onderwijskundige en materiële gronden een continu aandachtspunt.
- Alle financiële risico's die de afzonderlijke scholen lopen (zoals onderhoud, bapo, ouderschapsverlof, IT infrastructuur en beheer), worden op bestuurlijk niveau gedragen en zijn middels de vorming van reserves en voorzieningen en het afsluiten van verzekeringen afgedekt.
- De Algemene Schoolreserve heeft een grootte van minimaal 5% van de jaarlijkse baten in de schoolbegroting. De nagestreefde bovengrens is met ingang van schooljaar 2010-2011 verlaagd van 8 naar 6% om invulling te geven aan de uitkomsten van de commissie Don (verlagen van de kapitalisatiefactor tot maximaal 35%, zie paragraaf vermogensbeheer).
- Bestedingen ten laste van de Bijzondere Schoolreserve zijn geclausuleerd en behoeven de toestemming van het College van Bestuur. Deze bestedingen mogen geen structureel karakter hebben.

6.3 Begroting

De begroting is gebaseerd op het OC&W-voorschrift jaarverslaggeving voor de sector Primair Onderwijs en op de uitgave Bekostigingsstelsel Basisonderwijs. De totale bekostiging van het Ministerie van OC&W bestaat uit een aantal verschillende budgetten, zoals lumpsumvergoeding Personeel en lumpsumvergoeding Materiële instandhouding. De bekostiging is gebaseerd op het T-1 principe, hetgeen inhoudt het leerlingenaantal per 1 oktober van het schooljaar voorafgaand aan het lopende schooljaar. Sommige vergoedingen c.q. budgetten hebben het karakter van een kalenderjaarvergoeding, anderen een schooljaarvergoeding. AccentScholengroep werkt sinds schooljaar 2009-2010 met een begroting en jaarrekening op basis van schooljaren. Hierdoor kan een goede match plaatsvinden tussen de periode, het beleid, de activiteiten, de personele formatie en de financiën. De financiële verantwoording naar het Ministerie blijft verplicht op basis van het kalenderjaar.

De bekostiging voor Personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt verdeeld tussen centraal en de scholen, nadat bedragen voor OrthoPedagogische Dienst en digitale schoolborden in mindering gebracht zijn. Het resterende bedrag wordt voor 70% gealloceerd naar centraal en voor 30% naar de scholen. De vergoeding voor materiële instandhouding bestaat uit een aantal onderdelen. Ongeveer 35% wordt overgeheveld naar centraal. Het overige deel gaat naar de scholen.

6.4 Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer is eind 2009 uit kostenoverwegingen in eigen hand genomen. Het grootste deel van de portfeuille is ondergebracht bij de Rabobank. De Rabobank adviseert over de

samenstelling van de portefeuille en signaleert als ratings van bestaande producten onder de minimumvoorwaarde dalen. Uitvoering van transacties ligt bij AccentScholengroep. Het treasury statuut waarin de uitgangspunten van het vermogensbeheer zijn vastgelegd, voldoet aan de regeling “Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010”. In de toekomst zal door het strengere treasury statuut de portefeuille alleen nog bestaan uit obligatieleningen en spaarproducten.

Eind september 2009 heeft de Commissie Don een rapport uitgebracht over het financieel beleid van onderwijsinstellingen. De belangrijkste consequentie van dit rapport is het op een verantwoorde manier verlagen van de kapitalisatiefactor conform het advies van de commissie Don. De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen het balanstotaal (-/- gebouwen en terreinen) en de totale baten. Een te hoge kapitalisatiefactor kan wijzen op het inefficiënt benutten van het kapitaal, bijv. door excessief spaargedrag. Voor grote instellingen is de bovengrens bepaald op 35%.

Op basis van de uitkomsten 2009 bedraagt de kapitalisatiefactor van AccentScholengroep 48%. Er is berekend hoeveel extra uitgegeven mag worden op de reguliere begroting om de kapitalisatiefactor op maximaal 35% uit te laten komen. Belangrijk is dat dit eenmalige uitgaven betreft en niet structureel mag worden. Een deel van dit bedrag is gereserveerd voor de “Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014”. Daarnaast mogen de scholen hun resterende bijzondere schoolreserve opmaken en de algemene reserve laten dalen tot 6% van de jaarlijkse baten. Zie ook de notitie “Accent en de commissie Don”.

Bijlage 1, Treasurystatuut

Bijlage 2, Accent en de commissie DON

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk5)

7.0 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. We hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan)
3. We beschikken over een jaarplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.9)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie jaarplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag(*), MR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

(* Met behulp van *De Kwaliteitsmonitor Accent* (zie Bijlage) leggen we jaarlijks verantwoording af aan het College van Bestuur van Accent Scholengroep over de planvorming en de voortgang op vijf kritische kwaliteitsfactoren. Het CvB kan op die manier toezicht uitoefenen op de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau en de bedrijfsvoering op school- en stichtingsniveau. Centraal in de monitor staande afspraken die we gemaakt hebben met het CvB. De monitor geeft inzicht in de feitelijke voortgang in het realiseren van prestaties. Daarnaast biedt de monitor ons mogelijkheden voor zelfevaluatie. De monitor wordt jaarlijks ingevuld na afloop van het schooljaar en ze vormt de input voor het jaarlijkse gesprek met het CvB. In de kwaliteitsmonitor wordt kort en bondig ingegaan op de volgende thema's:

Thema 1: Onderwijs

Thema 2: Identiteit

Thema 3: Kwaliteit

Thema 4: Personeel

Thema 5: Beheer

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

De school gaat zich oriënteren op een instrument voor kwaliteitszorg.

7.1 Wet- en regelgeving

Schoolgids 1 x per jaar → inspectie

Schoolplan 1 x per vier jaar → inspectie

Voldoende tijd besteed

Zorgplan → inspectie

7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) schoolontwikkelingsplannen. Jaarlijks wordt samen met het team en MR het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken (vastgesteld). Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie notulen evaluatievergaderingen en de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1c)

7.3 Strategisch beleid

Richtinggevend voor ons handelen is Het Strategisch Beleidsplan 2009-2013 van Accent Scholengroep. De strategische doelen vloeien voort uit de geformuleerde visie en missie van de organisatie. De strategische doelen zijn gerangschikt op basis van de (visie)thema's: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit. In het kader van ons schoolplan 2011-2015 hebben we de volgende verbeterdoelen vastgesteld:

Samenleven	Participatie van de gehandicapte mens in de samenleving versterken door het vormgeven van zoveel mogelijk Passend Onderwijs.
Onderwijs	De opbrengsten van het onderwijs op didactisch- en sociaal emotioneel gebied verhogen. Op weg gaan naar een meer inclusieve school.
Bestuur en management	De bestuurskracht inzetten om Passend Onderwijs op de Accentscholen mogelijk te maken. Onderwijskundig leiderschap vormgeven op de school.
Personeelsbeleid	Optimalisering van de competenties van de medewerkers binnen de school. Daarbij afstemmen op de maatschappelijke ontwikkelingen.
Huisvesting	De huisvesting geschikt houden en maken voor de doelgroep.
Financiën en beheer	Zorgen voor gezond financieel beleid, zonder risico's.
Kwaliteit	Borgen van kwaliteit door cyclisch te monitoren.

7.4 Analyse inspectierapport

- Kwaliteitsonderzoek voor het SBO, november 2008.
- Alle verbeterpunten zijn uitgevoerd.
- Gekozen verbeterpunten opnemen in Plan van Aanpak 2011-2015: borging van de doelen van de diverse verbeterplannen en aanpassingen in het toezichtskader van het SBO uitvoeren.

7.5 Analyse Zelfevaluatie instrument SBO

- Zelfevaluatie instrument SBO, uitgevoerd in 2009
- Voor alle medewerkers in de school.
- Op een aantal domeinen is een verbetering in vergelijking met 2007 zichtbaar: positie in het samenwerkingsverband/ afspraken met de PCL en orthopedagogisch handelen.
- Vanuit de analyse Zelfevaluatie instrument SBO zijn geen punten meegenomen in het Plan van Aanpak 2011-2015.

7.6 Analyse oudervragenlijst

- Ouder tevredenheidpeiling BvPO, mei 2010.
- Aantal respondenten: 61, deelnamepercentage 60%.
- Rapportcijfer 8.4; de ouders geven het oordeel zeer tevreden.
- De verkeerssituatie rondom de school wordt opgenomen in het Plan van Aanpak 2011-2015.
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3d)

7.7 Analyse leerlingenvragenlijst

- Leerling tevredenheidspeiling BvPO, december 2010.
- Aantal leerlingen: 50.
- Rapportcijfer 8.7; de leerlingen geven het oordeel zeer goed. Het contact met de leerlingen scoort zeer hoog.
- Het vak geschiedenis en de zitplaats in de groep worden in Plan van Aanpak 2011-2015 opgenomen.
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3c)

7.8 Analyse lerarenvragenlijst (zie ook 5.3.3: RI&E)

- Personeels tevredenheidspeiling BvPO, december 2010.
- Aantal respondenten: 14.
- Rapportcijfer 8.1; de medewerkers zijn zeer tevreden.
- De werkdruk, de ontspanningsmogelijkheden in de pauze, de groepsgrootte worden in Plan van Aanpak 2011-2015 opgenomen.
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3e)

Hoofdstuk 7.9

Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen -zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we halfjaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de MR en de ouders.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	x	x	x	x
Leerstofaanbod (3.4)	x	x	x	x
Taallesonderwijs (3.5)	x	x	x	x
Rekenen en wiskunde (3.6)	x	x	x	x
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	x	x	x	x
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)		x		x
ICT (3.9)	x		x	
Leertijd (3.10)		x		x
Pedagogisch klimaat (3.11)	x	x	x	x
Didactisch handelen (3.12) Schoolklimaat (5.3.)	x	x	x	x
Actieve rol van de leerlingen (3.13)	x	x	x	x
Zorg en begeleiding (3.14)	x	x	x	x
Passend onderwijs - afstemming (3.15)	x	x	x	x
Opbrengstgericht werken(3.16)	x	x	x	x
Opbrengsten (3.17)	x	x	x	x
Schoolleiding (4.2)	x		x	
Beroepshouding (4.3)	x		x	
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid		x		x
Interne communicatie (5.4)	x		x	
Externe contacten (5.5.)	x	x	x	x
Contacten met ouders (5.6)	x	x	x	x
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7) Buitenschoolse opvang	x	x	x	x
Kwaliteitszorg (7.0)	x	x	x	x
TOTAAL				

Zie alle hoofdstukken (beleidsterreinen): wanneer beoordelen. Kan m.b.v. Quick Scan of ander instrument of mondeling, m.b.v. Schoolplan

Hoofdstuk 7.10 Kwaliteitsprofiel - Onze verbeterpunten

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. Het strategisch beleidsplan (bovenschools management) (hoofdstuk 7.3)
 2. Het zorgplan
 3. Het ICT-beleid
 4. Het Integraal Personeelsbeleidsplan
 5. De verschillende verbeterplannen en de documenten genoemd op blz. 4
1. Het meest recente inspectierapport (hoofdstuk 7.4)
 2. Het Zelfevaluatie instrument SBO (hoofdstuk 7.5)
 3. De ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8)

Beleidsterrein	Verbeterpunten	Afgeleid van ...
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	Geen verbeterpunten.	Teamgesprek.
Leerstofaanbod (3.4)	<p>Afstemming op complexe onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de ZML leerling t.a.v. rekenen.</p> <p>Praktisch aanbod voor uitstromende PRO leerlingen; denk aan techniek, consumptief.</p> <p>Natuuronderwijs; afstemming in methodiek. Wij hebben geen kerndoelgerelateerde methode.</p> <p>Tekenen; afstemming in aanbod. Wij hebben hier geen kerndoelgerelateerde methode voor.</p> <p>Bewegingsonderwijs: alle groepen werken volgens de principes van het HGW en de 1-zorgroute. Tijdens de lessen bewegingsonderwijs lijkt het belangrijk deze aanpak ook te hanteren. Werken met groepsplannen en doelen voor een bepaalde periode. Afstemming op niveau, op onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Volgen van leerlingen gebeurt nu nog 'in het hoofd'. Een leerlingvolgsysteem zou voor dit vak mooi zijn. Oriëntatie op het leerlingvolgsysteem, aansluitend bij de principes van het HGW; het leerlingvolgsysteem bewegen en spelen.</p>	<p>Verbeterplannen lezen/ woordenschat, spelling en rekenen.</p> <p>Evaluatie OPP.</p> <p>Evaluaties GHP en leerlingbespreek-Formulieren.</p>
Taalleesonderwijs (3.5)	<p>Doorgaande lijn begrijpend lezen optimaliseren; collegiale consultatie.</p> <p>Doorgaande lijn taaltrapeze; afstemming in aanbod. Wat doen we wel? Wat niet? Hoe beargumenteren we dit? Taaltrapeze op groep 8 niveau is nog niet verkrijgbaar. Dit goed in de gaten blijven houden.</p> <p>Doorgaande lijn 'met woorden in de weer': afspraken op schoolniveau en groepsniveau. Opbouwen van OB tot BB.</p>	<p>Verbeterplan lezen/ woordenschat.</p> <p>Evaluatie OPP.</p>
Rekenen en wiskunde (3.6)	<p>Implementatie nieuwe rekenmethode pluspunt. Afstemming in het gebruik hiervan, convergent waar het kan, divergent waar het moet.</p> <p>Afstemming en afspraken maken t.a.v. leerlingen die het groep 8 niveau m.b.t. rekenen al behaald hebben en nog een tijdje te gaan hebben op nieuwHessen. Welke materialen gaan we gebruiken, hoe? Afspraken vastleggen in rekenverbeterplan.</p>	<p>Verbeterplan rekenen.</p> <p>Evaluatie OPP.</p>

	<p>Rekenverbeterplan herzien en uitbreiden. Met sprongen vooruit blijven borgen evt. door observaties. Afspraken maken over gebruik logboek om vast te leggen.</p> <p>Training schoolteam rekendidactiek.</p>	
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	<p>Midden- en bovenbouwleerlingen: weerbaarheidstrainingen t.a.v. versterking zelfbeeld, zelfvertrouwen, zelfstandigheid, zelfinzicht, voorbereiden op de maatschappij en VO. Wellicht is Rots en water een optie.</p> <p>Hoge verwachtingen blijven houden t.a.v. de ontwikkeling van het kind. Pas op voor selffulfilling prophecy: wanneer men vroeg denkt dat een leerling uitstroomt naar PRO, zou men naar verwachtingen kunnen gaan handelen.</p> <p>T.a.v. het OVM en het pedagogisch groepsplan: afspraken maken over de concrete inzet van het OVM bij het maken van het groepsplan op pedagogisch gebied. Het OVM hanteert halfjaarlijkse doelen, het pedagogisch groepsplan dient na 8-10 weken bijgesteld te worden. Dit loopt moeizaam met elkaar samen. Wellicht is het een optie om het pedagogisch groepsplan halfjaarlijks bij te stellen, evenals het OVM?</p> <p>Het stellen van prognoses in het OVM gebeurt in januari en juni. Omdat nieuwe groepen veelal samengesteld worden uit kinderen uit verschillende klassen, is het zetten van prognoses in juni verwarrend voor de leerkracht die start met een samengestelde klas. De prognoses zijn dan door verschillende leerkrachten op verschillende lijnen gezet. Voorstel: prognoses zetten in september door de leerkracht die op dat moment de groep heeft, niet meer door de 'oude' leerkracht in juni.</p> <p>Beleid van het taakspel herzien: Differentiatie inbouwen in leerkrachtgedrag. Taakspel is een middel, geen doel op zich. Wanneer leerkrachten zich de gedragstherapeutische benadering eigen gemaakt hebben en dit volledig toepassen in hun dagelijkse klassenpraktijk is Taakspel niet meer nodig. Afspraken maken t.a.v. een overgang naar een generalisatiefase na een bepaalde periode.</p> <p>Inzet kindgesprek in de cyclus van zorg komend schooljaar m.b.v. de methode 'foto-interview'. Evt. inzetten op aanbevelingen uit onderzoek t.a.v. kindgesprek.</p>	<p>Evaluaties GHP en evaluaties leerlingbespreek-Formulieren.</p> <p>Evaluatie OPP.</p> <p>Evaluaties OVM.</p> <p>Evaluatie cyclus van zorg.</p>
Actief Burgerschap (3.8)	Geen verbeterpunten.	Teamgesprek. Tevredenheidonderzoeken.
ICT (3.9)	MB -BB leerlingen: mogelijkheid tot het geven van ICT lessen door de leerkracht; gebruik words, powerpoint, zoeken informatie e.d.	Evaluatie OPP.
Leertijd (3.10)	Geen verbeterpunten.	Tevredenheidonderzoeken.
Pedagogisch klimaat (3.11)	Kindgesprek; op weg naar constructief communiceren met kinderen, niet alleen met programma foto-interview maar op den duur verwerkt in het dagelijks handelen. Collega's trainen in oplossingsgerichte gespreksvoering	Evaluatie OPP, GHP en leerlingbespreekformulieren.

Didactisch handelen (3.12)	<p>T.a.v. begrijpend lezen: didactische vaardigheden van leerkrachten t.a.v. de directe instructie, mede door K. van de Mortel.</p> <p>Met woorden in de weer: begeleiding van leerkrachten bij correct toepassen van de methodiek en de inzet hiervan in de groep.</p> <p>t.a.v. rekenen: verbeteren rekendidactiek en afstemmen aanbod op leerlingen. MSV inzet in bovenbouw optimaliseren.</p>	Verbeterplan lezen/woordenschat, spelling en rekenen.
Actieve rol leerlingen (3.13)	<p>Kinderen uit MB BB betrekken bij groot overleg MB-BB leerlingen betrekken bij didactische en sociaal-emotionele vorderingen.</p> <p>Transparantie in vooruitgang m.b.t. de kleurkaart, OVM.</p> <p>Herzien leerlijn zelfstandig werken. Hoe wordt deze ingezet in de groep? Wordt deze door iedereen gebruikt?</p>	Evaluatie OPP, GHP en leerlingbespreekformulieren.
Schoolklimaat (5.3)	Geen verbeterpunten.	Tevredenheidonderzoek.
Zorg en begeleiding (3.14)	<p>t.a.v. nieuwe/ jonge collega's: begeleiding bij het werken als leerkracht op nieuwHessen. Vanaf het begin starten met een 'coach'. Deze begeleiding afbouwen wanneer het kan.</p> <p>De leerkracht brengt het kind in, in de commissie van begeleiding. Optie: de leerkracht van de desbetreffende leerling wordt bij de bespreking van de commissie van begeleiding gehaald.</p> <p>Groepsoverzicht formulieren komen in de plaats van de leerlingbespreekformulieren. Regelmatig voortgangsgesprekken voeren over de werking. Borgen in cyclus van zorg.</p>	<p>Tevredenheidonderzoek.</p> <p>Evaluaties 1-zorgroute.</p>
Passend onderwijs Afstemming (3.15)	De school ontwikkeld zich van brede zorgschool naar een steeds meer inclusieve school.	
Opbrengstgericht werken (3.16)	Geen verbeterpunten.	
Opbrengsten (3.17)	Realiseren en borgen van doelen verbeterplannen. Herziening toezichtskader inspectie verwerken.	
Schoolleiding (4.2)	Klassenbezoeken uitvoeren 2 x per jaar om zicht te krijgen op de competenties van de leerkrachten.	
Beroepshouding (4.3)	De medewerkers in de school voeren gesprekken over de maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkeling.	
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	Geen verbeterpunten.	
Interne communicatie (5.4)	Communicatie met specialisten verbeteren in leerlingbespreking, handelingsgerichte adviezen van de specialisten als fysiotherapeut worden nog regelmatig gemist.	Evaluaties 1-zorgroute.
Externe contacten (5.5.)	De banden met de coördinator CJG versterken. Het traject Ambulante Begeleiding vanuit cluster 3 en 4 integreren in de 1-zorgroute optimaliseren. De communicatie met de diverse instanties voor jeugdhulpverlening versterken.	Evaluaties 1-zorgroute.
Contacten met ouders (5.6)	Aanbod Opvoeden zo, bij Taakspel optimaliseren. Oudercontactavonden verzorgen en ouders enthousiasmeren.	Evaluaties 1-zorgroute.
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	Gebruik maken van een overdrachtsprotocol. Zie <i>Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014</i> . Zorgen voor een goede overdracht en intake. Zie	

		T.a.v. rekenen: verbeteren rekendidactiek en afstemmen aanbod.	internbegeleiders en logopediste. Teamgesprek en SVIB.
08	Active rol leerlingen	Kinderen uit MB BB betrekken. Herzien leerlijn zelfstandig werken.	Teamoverleg.
09	Zorg en begeleiding	T.a.v. nieuwe/jonge collega's: begeleiding bij het werk. Afstemming van de rol van de CvB binnen de 1-zorgroute. Cyclus van zorg bijstellen.	Directeur en internbegeleiders Teamgesprek.
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9 Oriëntatie en keuze maken instrument.	Teamgesprek
11	Passend Onderwijs	Toelating leerlingen met een SO indicatie verruimen. Inclusief creatief onderwijs vormgeven.	Teamgesprek en gesprek in het ZAT. Teamgesprek.
12	Schoolleiding	Twee keer per jaar de groepen bezoeken.	
13	Beroepshouding en professionalisering	Gesprek over maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Werkdruk en ontspanningsmogelijkheden onder de loep. Intervisie initiëren, oefenen en uitvoeren.	Teamgesprek.
14	Interne communicatie	Specialisme inbedden in de 1-zorgroute.	Planning, vrijroosteren leerkrachten.
15	Externe contacten	Gesprek met coördinator CJG en jeugdhulpverlening. AB binnen de 1-zorgroute verder optimaliseren (3 SBO's). Verkeerssituatie veilig maken.	Plannen. Voortgangsgesprekken regelen. Gesprek met gemeente.
16	Contacten met ouders	Training Opvoeden Zo aanbieden. Oudercontactavonden verzorgen. Versterken communicatie.	Plannen.
17	Buitenschoolse opvang	Oriëntatie op een aanbod.	Gesprek met de ouders.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar blikken we terug, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we halfjaarlijks de data. De bevindingen worden opgenomen in het jaarplan.

Hoofdstuk 7.12

Het schoolontwikkelplan Jaar 2012-2013

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties <ul style="list-style-type: none"> - organisatie - professionalisering - middelen
01	Leerstofaanbod	Natuuronderwijs; afstemming in methodiek. Geschiedenisonderwijs evalueren. Praktisch aanbod uitvoeren en evalueren uitstromende PRO leerlingen. Implementeren van het leerlingvolgsysteem bewegen en spelen.	Ontwikkelgroepje. Teamgesprek.
02	Taal/ leesonderwijs	Doorgaande lijn begrijpend lezen optimaliseren.	Vorbereidingsgroep en teamgesprek.

		Doorgaande lijn taaltrapeze. Zie verbeterplan. Voortgang inclusief lezen.	
03	Rekenen en wiskunde	Implementatie nieuwe rekenmethode pluspunt. Implementatie aanbod voor leerlingen die het groep 8 niveau m.b.t. rekenen al behaald hebben. Rekenverbeterplan herzien en uitbreiden. Implementatie training schoolteam rekendidactiek.	Teamgesprek. SVIB. Ontwikkeltaak, zie leerstofaanbod. Zorgplan Accent.
04	Sociaal emotionele ontwikkeling	Implementeren weerbaarheidstrainingen. Implementeren afspraken OVM. Evalueren prognoses zetten in september. Implementeren Taakspelbeleid Implementeren kindgesprek in de cyclus van zorg.	Teamgesprek en SVIB. Teamgesprek.
05	ICT	Implementatie van de lessen.	Teamgesprek.
06	Pedagogisch klimaat	Training in oplossingsgerichte gespreksvoering.	Teamgesprek Ondersteuning OPD.
07	Didactisch handelen	Begrijpend lezen: Implementeren didactische vaardigheden. Implementeren van Met woorden in de weer. Rekenen: implementeren van verbeteringen.	Teamgesprek en SVIB.
08	Active rol leerlingen	Implementeren van de rol van de leerling uit MB BB. Implementeren leerlijn zelfstandig werken. Leerlingtevredenheidsonderzoek uitvoeren.	Teamgesprek CvB Teamgesprek. Enquête.
09	Zorg en begeleiding	Borging begeleiding nieuwe/ jonge collega's. Borging rol van de CvB binnen de 1-zorgroute. Cyclus van zorg bijstellen.	Teamgesprek.
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9 Oriëntatie en keuze maken instrument.	Teamgesprek
11	Passend Onderwijs	Toelating leerlingen met een SO indicatie verruimen. Inclusief creatief onderwijs borgen.	Teamgesprek en gesprek in het ZAT. Teamgesprek.
12	Schoolleiding	Oriëntatie op groepsbezoeken.	Teamgesprek.
13	Beroepshouding en professionalisering	Medewerkertevredenheidsonderzoek uitvoeren. Gesprek over maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Werkdruk en ontspanningsmogelijkheden onder, verbeteringen doorvoeren.	Enquête. Teamgesprek.

		Intervisie uitvoeren.	
14	Interne communicatie	Specialisme binnen in de 1-zorgroute bijstellen en borgen.	Planning, vrijroosteren leerkrachten.
15	Externe contacten	Afstemmen met coördinator CJG en jeugdhulpverlening. AB binnen de 1-zorgroute borgen (3 SBO's).	Plannen. Voortgangsgesprekken regelen.
16	Contacten met ouders	Oudertevredenheidonderzoek uitvoeren. Training Opvoeden Zo aanbieden. Oudercontactavonden verzorgen. Borgen verbeteringen communiceren met ouders.	Enquête. Teamgesprek.
17	VVE en buitenschoolse opvang	Verbeterpunten uitvoeren.	Teamgesprek.

Hoofdstuk 7.13

Het schoolontwikkelplan Jaar 2013-2014

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Leerstofaanbod	Tekenen; afstemming in aanbod. Natuuronderwijs; implementatie methodiek. Praktisch uitstromende PRO leerlingen implementeren.	Vorbereidingsgroep vormen. Teamgesprek.
02	Taal/ leesonderwijs	Doorgaande lijn begrijpend lezen optimaliseren. Verbeterplan herzien.	Teamgesprek.
03	Rekenen en wiskunde	Rekenverbeterplan herzien.	Teamgesprek.
04	Sociaal emotionele ontwikkeling	Cyclus van zorg evalueren en bijstellen.	Teamgesprek.
05	ICT		
06	Pedagogisch klimaat	Implementeren oplossingsgerichte gespreksvoering.	SVIB en ondersteuning OPD
07	Didactisch handelen		
08	Active rol leerlingen	Verbeterpunten tevredenheidonderzoek uitvoeren.	
09	Zorg en begeleiding	Cyclus van zorg bijstellen.	Teamgesprek.
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9	Evaluatie
11	Passend Onderwijs	Toelating leerlingen met een SO indicatie verruimen.	Teamgesprek en gesprek in het ZAT.
12	Schoolleiding	Verbeteringen groepsbezoeken uitvoeren.	Teamgesprek.
13	Beroepshouding en professionalisering	Verbeterpunten tevredenheidonderzoek uitvoeren. Gesprek over maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Intervisie uitvoeren.	Teamgesprek.
14	Interne communicatie		
15	Externe contacten	Afstemmen met coördinator CJG en jeugdhulpverlening.	Plannen.
16	Contacten met ouders	Verbeterpunten tevredenheidonderzoek uitvoeren.	

17	VVE en buitenschoolse opvang		
----	------------------------------	--	--

Hoofdstuk 7.14

Het schoolontwikkelplan *Jaar 2014-2015*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Leerstofaanbod	Tekenen; implementeren aanbod.	Teamgesprek
02	Taal/ leesonderwijs	Doorgaande lijn begrijpend lezen optimaliseren; collegiale consultatie. Verbeterplan herzien.	Teamgesprek
03	Rekenen en wiskunde	Rekenverbeterplan herzien.	Teamgesprek
04	Sociaal emotionele ontwikkeling	Cyclus van zorg evalueren en bijstellen.	Teamgesprek.
05	ICT		
06	Pedagogisch klimaat		
07	Didactisch handelen		
08	Active rol leerlingen	Leerlingtevredenheidsonderzoek uitvoeren.	Enquête.
09	Zorg en begeleiding	Cyclus van zorg bijstellen.	
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9	Evaluatie
11	Passend Onderwijs	Toelating leerlingen met een SO indicatie verruimen.	Teamgesprek en gesprek in het ZAT.
12	Schoolleiding		
13	Beroepshouding en professionalisering	Medewerkerstevredenheidsonderzoek uitvoeren. Gesprek over maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Intervisie uitvoeren.	Enquête. Teamgesprek.
14	Interne communicatie		
15	Externe contacten		
16	Contacten met ouders	Oudertevredenheidsonderzoek uitvoeren.	Enquête.
17	VVE en buitenschoolse opvang		

Verklaring Bestuur toevoegen
Verklaring MR toevoegen