



Schoolplan 2020-2024 SBO De Springplank



Instemming MR 14 januari 2020

Vaststelling directie 8 januari 2020

Inhoudsopgave

DEEL 1: BELEID	3
1. ONS SCHOOLPLAN	3
1.1 Voorwoord.....	3
1.2 Doelen en functie van het schoolplan.....	3
1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan.....	3
1.4 Bijlagen	4
2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE	5
2.1 NAW-gegevens	5
2.2 Onze identiteit.....	6
2.3 Ons personeel.....	6
2.4 Onze leerlingen.....	7
2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern	8
2.8 Resultaten van ons onderwijs	11
2.9 Sterkte-zwakteanalyse	13
3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?	14
3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan.....	14
3.2 Onze (droom)school over vier jaar; waar willen we naartoe?	14
4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	16
4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs	16
4.2 Schoolondersteuningsprofiel	18
4.3 Onderwijsprogramma	19
4.4 Ononderbroken ontwikkeling	22
4.5 Pedagogisch-didactisch handelen	23
4.6 Zorg en begeleiding	24
4.7 Opbrengsten/ resultaten.....	24
4.8 Schoolklimaat	25
4.9 Veiligheid	25
4.10 Leertijd.....	25
4.11 Verzuimbeleid.....	26
4.12 Sponsoring.....	26

5. ZORG VOOR KWALITEIT	27
5.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau	27
5.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau: Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?	33
5.3 Eigen kwaliteitsaspecten	33
6. HRM-BELEID	35
6.1 HRM-beleid op bestuursniveau	35
6.2 Professionele cultuur.....	38
6.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen.....	40
6.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	41
DEEL 2: SAMENVATTING MEERJAREN BELEID (WAT GAAN WE DOEN?)	42

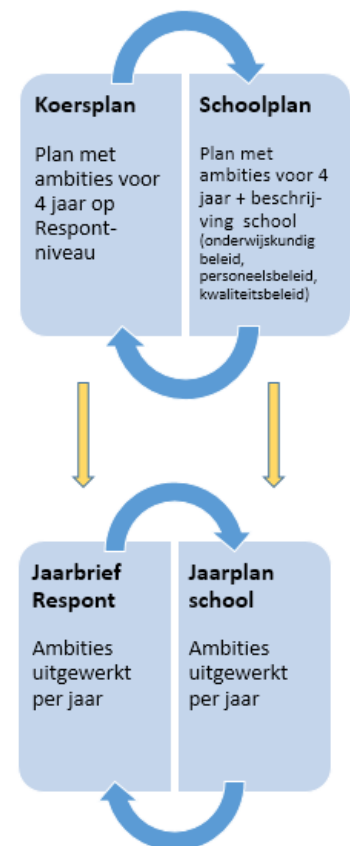
DEEL 1: BELEID

1. ONS SCHOOLPLAN

1.1 Voorwoord

Ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Koersdocument van de Stichting Respont en is gebaseerd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Het is een plan voor vier jaar, waarbij jaarlijks de ambities geformuleerd in dit schoolplan worden uitgewerkt in ons jaarplan. Dit jaarplan heeft eveneens een relatie met het jaarplan (de jaarbrief) op Respontniveau. In een jaarverslag (o.a. in de schoolgids) zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De beleidsterreinen onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen grotendeels overeen met de kwaliteitsgebieden die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar waarderingskader.



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Los van de wettelijke verplichting van het hebben van een schoolplan, zien wij als school het schoolplan als een waardevol visie-, ontwikkel- en planningsdocument bedoeld voor het personeel van de school, voor de ouders, het bevoegd gezag en de overheid. Met het schoolplan hebben we de volgende doelen:

1. Document voor de school zelf, om vast te leggen “hoe we de dingen doen” en richting te geven aan de ambities die uitgewerkt kunnen worden in de jaarplannen.
2. Document voor de belanghebbenden, zoals ouders, swv-en (informatief/verantwoording).
3. Document om te voldoen aan de wettelijke verplichting.

We hebben het schoolplan opgedeeld in twee delen.

In deel 1 wordt beschreven wat “hoe de school de dingen doet” en wat de ambities zijn voor de toekomst. Het gaat hier om de beschrijving van ons beleid op de verschillende beleidsterreinen. Hierin wordt ook beschreven welke eigen aspecten van kwaliteit we onderscheiden en welke ambities we hebben voor de toekomst.

In deel 2 worden de ambities voor de toekomst samengevat en worden in grote lijnen de speerpunten/activiteiten worden gepland voor vier jaar. Hierin worden ook de aspecten ten aanzien van de basiskwaliteit/ eigen kwaliteit meegenomen die verbetering behoeven.

1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. De komende vier jaar

zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder kalenderjaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van het onderwijskundig beleid, zoals beschreven in dit schoolplan. Daarvoor gebruiken we de kwaliteitskaarten die worden ingezet bij de zelfevaluatie en bij de collegiale audits.

Bij het schrijven van dit schoolplan 2020-2024 is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Koersplan Respont 2020-2024
- Evaluatie schoolplan 2016-2020
- Interne audit maart 2018
- Rapport van bevindingen kwaliteitsonderzoek mei 2017 –
- Tevredenheidsmeting ouders/verzorgers voorjaar 2019
- Tevredenheidsmeting leerlingen najaar 2019
- Jaarlijkse evaluaties van ieder jaarplan

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een parapluplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- De schoolgids
- Het zorgplan, inclusief toetskalender
- Het schoolondersteuningsprofiel
- Het strategisch beleidsplan (koersplan) van Stichting Respont
- Het kwaliteitsbeleid van Stichting Respont
- Het beleid zelfevaluatie en collegiale audits van Stichting Respont
- Het strategisch hrm-beleid van Stichting Respont
- Het beleid functioneren en waarderen

2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE

2.1 NAW-gegevens

Gegevens van Stichting Respont	
Naam stichting	Respont
Bestuurder	Dhr. Th.J. Hut
Adres	Edisonweg 39d
Postcode en plaats	4382 NV Vlissingen
Telefoonnummer	0118-745011
E-mailadres	info@respont.nl
Adres website	www.respont.nl
Bestuursnummer	40876

Gegevens van de school	
Naam school	SBO De Springplank
Directeur	Robert van Oosten
Adres	Jacob Catsstraat 9
Postcode en plaats	4532 BX Terneuzen
Telefoonnummer	0115-613140
E-mailadres	springplank@respont.nl
Adres website	www.sbo-despringplank.nl
Brinnummer	00MY

2.2 Onze identiteit

Onze school is een algemeen bijzondere school. De school gaat uit van de gelijkwaardigheid van levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen.

In de dagelijkse omgang met elkaar laten wij zien dat wij respect voor elkaar hebben. De school staat open voor iedereen, daarbij bedenkend dat elk mens, dus ook elke leerling, uniek is.

Springplank betekent letterlijk:

“een middel waarvan men zich bedient om een bepaald doel te bereiken”.

2.3 Ons personeel

Op onze school werken we in een professioneel team samen. Onderstaande functies zijn vertegenwoordigd in ons team.

- 1 directeur
- 9 voltijd groepsleerkrachten
- 5 deeltijd groepsleerkrachten
- 6 onderwijsassistenten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 gedragswetenschapper
- 1 gedragsdeskundige
- 2 intern begeleidsters
- 2 logopedisten
- 1 administratief medewerkster
- 1 conciërge
- 1 interieurverzorgster

Daarnaast krijgen we ondersteuning van:

- 1 jeugdarts
- 1 maatschappelijk werker van Aan-Z
- 2 pedagogisch medewerkers van Juvent in de OZA-groep
- 2 fysiotherapeuten
- diverse stagiaires
- 1 begeleider passend onderwijs van het SWV
- verschillende ambulante begeleiders van andere schoolsoorten

Ons team bestaat uit ervaren en startende leerkrachten, onderwijsassistenten en ander onderwijsondersteunend personeel.

2.4 Onze leerlingen

Onze school wordt bezocht door ongeveer 113 ingeschreven leerlingen (peildatum 1-10-2019). Leerlingen bezoeken onze school nadat zij een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband hebben ontvangen. Daarnaast verzorgen we onderwijs voor 3 leerlingen in onze Kansgroep. Zij blijven ingeschreven op hun huidige basisschool. De Kansgroep is een OPDC van het samenwerkingsverband.

De leerlingen zijn als volgt over de school verdeeld:

			max streefgrootte
OZA kleutergroep	leerjaar 1-2	6 leerlingen	12 leerlingen
SBO-groepen	basis leerjaar ¾	17 leerlingen	16 leerlingen
	PRO-lijn (5/6 en 7/8	34 leerlingen	16 leerlingen
	BB/BK-lijn 5/6 en 7/8	28 leerlingen	16 leerlingen
SBO+ groepen	leerjaar ¾	8 leerlingen	12 leerlingen
	leerjaar 5/6	10 leerlingen	12 leerlingen
	leerjaar 7/8	10 leerlingen	12 leerlingen
Kansgroep	leerjaar 3/8	3 leerlingen	8 leerlingen

Leerlingen die onze school bezoeken, worden gekenmerkt door één of meerdere ontwikkelingsproblemen. De Springplank is een school voor kinderen met speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Opvoeding en onderwijs ontwikkelen zich niet vanzelfsprekend.

In hoofdstuk 3 wordt ons schoolondersteuningsprofiel beschreven.

2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving

Kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar gaan naar een basisschool of naar een speciale school voor basisonderwijs of naar een school/instelling voor speciaal onderwijs. Basisscholen en speciale scholen voor basisonderwijs werken samen aan zorg voor alle kinderen in deze leeftijd binnen een samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Sommige kinderen kunnen beter geholpen worden op een speciale school voor basisonderwijs omdat ze begeleiding vragen die de gewone basisschool niet passend kan geven.

De Springplank is een speciale school voor basisonderwijs en participeert samen met SBO De Brug te Hulst en SO De Regenboog (ZML-onderwijs) en de reguliere basisscholen binnen het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen (PPOZV).

De kinderen op onze school zijn aangewezen op speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. Zij worden toegelaten als het samenwerkingsverband PPOZV hiertoe een toelaatbaarheidsverklaring voor SBO-onderwijs heeft afgegeven. Dit kan een TLV voor een SBO-groep zijn of voor een SBO+groep.

Sinds 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs van kracht geworden. Binnen Passend Onderwijs hebben de basisscholen en hun besturen de verantwoordelijkheid gekregen om voor alle leerlingen, ongeacht hun beperking, passend onderwijs te realiseren. Wanneer een school en haar bestuur zo'n aanbod niet zelf binnen het reguliere basisonderwijs kan verzorgen, heeft zij de zorgplicht om dit voor een leerling binnen het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs te realiseren afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerling en liefst binnen het samenwerkingsverband.

Voor alle leerlingen die nieuw instromen wordt in principe binnen 6 schoolweken een ontwikkelingsperspectief (OP) vastgesteld. Dit perspectief is de leidraad voor ons planmatig handelen.

Naast deze inhoudelijke ontwikkeling werkt De Springplank samen met de collega-scholen van Respont en De Korre en met de jeugdhulpverlening (Juvent) . In dit schoolplan zal worden beschreven hoe we deze samenwerking verder vorm en inhoud willen geven.

Vanuit maatschappelijk oogpunt zal De Springplank zich moeten blijven beraden op haar identiteit in een snel veranderende maatschappij.

In het Koersplan van het SWV PPOZV staat beschreven waar men naar toe wil de komende jaren. Eén van de doelstellingen in dit plan is: 'Geen kind meer door de tunnel'. Dit heeft geresulteerd in een verbreding van het onderwijsaanbod op De Springplank. In schooljaar 2017-2018 heeft de Kansgroep vorm gekregen. Het schooljaar daarop zijn de SBO+groepen gestart. Door dit aanbod zijn kinderen minder snel aangewezen op onderwijsvoorzieningen in Walcheren en Zuid-Beveland.

Vanuit de visie 'een kind – een plan' is in het voorjaar van 2019 i.s.m. met de gemeente Terneuzen een pilot gestart met een onderwijszorggroep (OZA). In deze groep werkt hulpverlening en onderwijs samen om de ontwikkeling van jonge kinderen zo optimaal mogelijk te maken. Deze pilot is in juni 2019 verlengd voor één jaar. Gedurende de loop van dit schoolplan zal blijken of deze vorm in stand zal blijven.

Een andere doelstelling in het Koersplan van het SWV is het ontstaan van één SO-expertisecentrum. In dit centrum moeten alle vormen van gespecialiseerd onderwijs onder één dak komen. Van daaruit kunnen alle leerlingen met een zwaardere ondersteuningsbehoefte worden bediend. De komende jaren zal De Springplank dan ook nauwer gaan samenwerken met SO De Regenboog. Daarnaast wordt onderzocht hoe de verbinding met het regulier onderwijs gemaakt kan worden.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Landelijk zien we dat steeds meer scholen een IKC vormen. In de meeste gevallen gebeurt dat door een nauwere samenwerking met de kinderopvang te realiseren. Ook SBO-scholen kunnen daar een onderdeel van zijn.

In Zeeland zien we een aantal SBO-scholen zich door ontwikkelen naar een IKC+. Dit een gespecialiseerde omgeving waar naast de reguliere SBO-leerlingen ook SO-leerlingen worden opgevangen. Ontschotting is een term die overal in het land gehoord wordt en van belang om deze ontwikkelingen goed vorm te kunnen geven. Belangrijke partner in het IKC+ is de zorg. Door een goede samenwerking tussen onderwijs, zorg en opvang worden ontwikkelingskansen van kinderen vergroot.

De ontwikkelingen van De Springplank zijn voor een deel hetzelfde als die we in het land zien. De omgeving zorgt er echter voor dat er nuances zijn in de uitvoering. Of dit zal leiden tot een IKC+ in Terneuzen zal de toekomst uitwijzen.

2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern

Uit alle onderzoeken komt naar voren dat wij als school het goede doen. Zowel de inspectie, als het auditteam, de ouders en de leerlingen geven aan dat we een veilige school met een prettige werksfeer zijn. De kwaliteit van het onderwijs zowel didactisch als pedagogisch ligt hoog. We zijn ambitieus en werken aan veel onderdelen van een goed gedegen school, die met passie en aandacht voor de ontwikkeling en het welzijn van onze kinderen zorgt. Onze cognitieve leerresultaten liggen boven het landelijke gemiddelde. Teach like a champion is een sterk onderdeel binnen de school.

Kwaliteitsonderzoek inspectie 30-05-2017

De inspectie heeft in mei 2017 geconstateerd dat we bezig zijn met de goede dingen binnen onze schoolontwikkeling. Dit vertaalde zich in het feit dat we op alle onderzochte standaarden 'voldoende' scoorden. Diverse standaarden zijn zelfs als 'goed' gewaardeerd. Er zijn geen tekortkomingen gevonden die om directe verbetering vragen.

De inspectie omschrijft De Springplank als een veilige school, met een gestructureerde en prettige werksfeer. De basiskwaliteit is stevig gefundeerd. Als school doorlopen we de stappen binnen de kwaliteitscyclus zorgvuldig. Vanuit een gezamenlijke (team)verantwoordelijkheid is de schoolontwikkeling in gang gezet en wordt dat breed gedragen. We zijn als school ambitieus.

De cognitieve leerresultaten laten een stijgende lijn zien. In vergelijking met andere vergelijkbare scholen liggen onze resultaten boven het landelijke gemiddelde.

Door de duidelijke pedagogische en didactische lijn in handelen is de benadering naar leerlingen positief en zijn leerkrachten duidelijk over hun verwachtingen naar gedrag van leerlingen. Dit geeft beiden rust en structuur.

De tips, die het inspectieonderzoek ons gaf, waren met name:

- *Er wordt voldoende aandacht gegeven aan sociale en fysieke veiligheid van de leerlingen, maar de veiligheidsbeleving van de leerlingen wordt nog niet jaarlijks gemonitord.*
- *Het aanbod rondom burgerschap en de bijdrage aan de basiswaarden van een democratische rechtsstaat kan planmatiger ingevuld worden door school.*
- *In de PRO route verdient de koppeling tussen streefdoelen/ referentieniveaus en het beschikbare aanbod, evenals de focus op handelend (leren) rekenen, een verdere verdieping.*
- *Op schoolniveau verdienen bepaalde onderdelen binnen het gehanteerde didactische lesmodel nog aandacht. Tijdens de lesobservaties was niet altijd duidelijk wanneer leerlingen een verlengde instructie of extra ondersteuning zouden krijgen. Ook de eigen inbreng van leerlingen tijdens de lessen is nog een onderdeel waar de leerkracht alert op mag zijn.*

De afgelopen jaren zijn we met bovenstaande punten aan de slag gegaan. Dit krijgt nog een vervolg in de komende schoolplanperiode.

Audit 29 mei 2018

Het Auditteam concludeerde in 2018 dat we als school goed bezig zijn met onze schoolontwikkeling. Uit het verslag kwam naar voren, dat er een prettige sfeer heerst op school. Alle leerkrachten werken met: Teach like a champion, wat men een erg sterk punt vond!

Er is hard gewerkt aan de ontwikkeling van de school, de verdieping en de implementatie van de nieuwe OPP's. Een duidelijk PDCA-cyclus is een werkpunt.

Uit de audit kwamen geen tekortkomingen naar voren, wel een aantal aanbevelingen, waar we mee aan de slag zijn gegaan en/of nog bezig zijn.

- *Al onze ideeën en plannen moeten SMART worden vastgelegd en voorzien zijn van een goede tijdlijn .*
- *Er wordt zorggedragen voor het (op)volgen van de PDCA-cyclus hierin.*
- *De school/klassenregels worden begrijpelijk vastgelegd voor alle leerlingen.*
- *Pausetoezicht naast het gebouw wordt extra gecontroleerd door de pleinwacht.*
- *Elk jaar wordt aan ouders en leerlingen doorgegeven wie onze aandachtsfunctionaris is, en wat haar functie is binnen onze school.*
- *In het OPP worden de eigen concreet beschreven onderwijsbehoeften ook meer gericht op het individuele kind. De Interventies worden individueel beschreven. En zijn direct terug te zien in het handelen van de leerkracht. Cyclische aanpak is duidelijker neergezet.*
- *De beredenering over indelen in uitstroomprofiel is transparant (zie protocol) en wordt met ouders besproken.*
- *Samen met de leerlingen worden doelen opgesteld en cyclisch geëvalueerd.*
- *Er wordt gelet op het individu, ook als er gewerkt wordt met twee leerroutes. De individuele onderwijsbehoeften worden hierin meegenomen.*

Oudertevredenheidsonderzoek april 2019

Alle ouders hebben de vragenlijst via de mail ontvangen. Van de 97 ouders hebben 28 ouders de vragenlijst daadwerkelijk ingevuld, dat is 29%.

Ouders geven aan dat ze blij zijn met onze school, de inzet van het personeel voor de leerlingen en dat ze eigenlijk hun kind al veel eerder op onze school hadden moeten plaatsen.

Een enkele ouder zou nog meer contact willen t.b.v. zijn zoon of dochter.

Ten slotte gaven een aantal ouders aan niet tevreden te zijn met betrekking tot het invoeren van het gelijke tijden rooster.

Waardering score

score	Waardering:
Score tot 2.50	onvoldoende
Score 2.50-3.00	Zwak (matig)
Score 3.00-3.25	voldoende
Score 3.25-3.50	Ruim voldoende
Score 3.50-3.75	goed
Score 3.75-4.00	uitstekend

Standaarden oudertevredenheidsonderzoek

Onderdeel	score	waardering
Pedagogisch handelen	3.18	voldoende
Didactisch handelen	3.14	voldoende
Leerstofaanbod	3.30	Ruim voldoende
Leertijd	3.21	voldoende
Afstemming	3.17	voldoende
schoolklimaat	3.20	voldoende
kwaliteitszorg	3.05	voldoende
Zorg en begeleiding	3.02	voldoende
opbrengsten	3.46	Ruim voldoende
Sociale veiligheid	3.16	voldoende
incidenten	3.09	voldoende
Eindcijfer	3.15	7.4

Ouders geven aan dat we vooral moeten doorgaan met Kansgroep, manier van lesgeven, kleine klassen, aandacht voor de leerlingen, jezelf zijn, gebruik van ClassDojo*, en cultuurmenu.

Aandachtspunten, die naar voren kwamen waren:

- *meer begrip en begeleiding voor gedragsproblematiek;*
- *communicatie/betrokkenheid/ ondersteuning (van) met de ouder;*
- *moderniseren gebouw;*
- *aansluiten op de mogelijkheden van de leerling.*

Uit de vragenlijst (incidenten) komt naar voren dat school er meer voor moet zorgen dat hun kind minder wordt gepest, uitgescholden of gediscrimineerd wordt.

Bij het onderdeel (zorg en begeleiding) willen de ouders graag meer info over extra begeleiding van hun kind.

Ouders willen meer op de hoogte gehouden worden wat school wil veranderen (kwaliteitszorg). De mening van ouders wordt gewaardeerd.

Ouders willen graag dat hun kind meer wordt gemotiveerd en dat hij/zij voldoende hulp krijgt van de leerkracht (Didactisch handelen)

** Classdojo is een digitaal waarderingssysteem voor de leerlingen. Zowel voor ouders/verzorgers als leerlingen is deze inzichtelijk. Tevens wordt Classdojo als communicatiemiddel ingezet. Ouders/verzorgers kunnen Classdojo als app op hun telefoon installeren.*

Leerlingtevredenheidsonderzoek november 2019

In november 2019 hebben we een tevredenheidsonderzoek afgenomen onder onze leerlingen van de midden- en bovenbouw. 60 leerlingen konden deze vragen maken. Als eindcijfer geven de leerlingen ons een 7.5.

Van de gescoorde onderdelen zijn 5 onderdelen voldoende (kwaliteitszorg, leertijd, afstemming, schoolklimaat, ondersteuning van de leerlingen) 6 ruim voldoende (leerstofaanbod, pedagogisch handelen, didactisch handelen, opbrengsten, incidenten en sociale veiligheid) en eentje zwak (actieve en zelfstandige rol van de leerlingen).

Onze sterke punten liggen volgens de leerlingen vooral in het aandacht geven hoe we met elkaar om moeten gaan. Daar zorgen de leerkrachten ook voor. We zorgen er samen ook goed voor dat iedereen zich aan de regels houdt en dat je niet gepest wordt om wat je gelooft.

Er wordt goed uitleg gegeven. Er wordt voldoende aandacht aan de rekenlessen besteed en ook de bedoeling van de les is duidelijk.

Onze leerlingen zien nog verbeterpunten in het mogen meedenken en meepraten over schoolzaken. Er mag meer rekening gehouden worden met de wensen van de leerlingen. Leerlingen willen meer samenwerken, zelf werk kunnen kiezen, meer eigen verantwoordelijkheid maar ook meer aandacht aan muziek. Leerlingen willen ook soms extra stof en meer complimentjes.

Als de uitslag van ouders en leerlingen vergeleken worden zijn er niet veel overeenkomsten. Leerlingen willen vooral meer autonomie en aandacht voor competentie, terwijl ouders meer op de hoogte gehouden willen worden over veranderingen binnen de school en de extra zorg die aan hun kind wordt besteed.

Wat wel overeenkomt is dat ouders en leerlingen aangeven dat leerlingen meer hulp van de leerkracht willen en meer gemotiveerd willen worden.

2.8 Resultaten van ons onderwijs

Twee keer per jaar wordt de ontwikkeling van elke leerling geëvalueerd a.d.h.v. de gestelde doelen door de groepsleerkracht.

Tijdens de groepsbesprekingen in februari en juni worden de resultaten van de groep geëvalueerd. Hierbij zijn de directe en de IB-ers aanwezig. Middels aparte notulen wordt alles vastgelegd. Ingewikkelde casussen worden besproken in de CVB.

Door middel van een digitaal systeem is het de bedoeling dat er door het invoeren van objectieve en valide gegevens (testresultaten en indien mogelijk leerling kenmerken) een helder en duidelijk systeem ontstaat waarin we de opbrengsten en ontwikkelingen van de individuele leerling, de stamgroepen en de school kunnen meten en deze data kunnen vergelijken met andere SBO-scholen. Tot schooljaar 2017-2018 hebben we dit met het programma Rosys gedaan. Momenteel werken we met de groepsoverzichten uit Parnassys. We zijn ons aan het oriënteren hoe we dit nog kunnen uitbreiden. Doel is om objectief onze resultaten en opbrengsten te kunnen vergelijken met andere SBO-scholen.

Data wordt verzameld voor:

Resultaten per leerling/groep/school voor de vakken: rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling.

Het stellen van doelen per leerling/groep/school voor de vakken: rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling.

Vervolgens is het mogelijk om de diverse ontwikkelingen te analyseren. Resultaten van de verschillende analyses zijn de basis voor mogelijke aanpassingen in leerstof, aanpassingen in lestijden, aanpassingen in (het gebruik van) methodes enz..

Momenteel werken we met schoolstandaarden. Dat houdt in dat we pas tevreden zijn als een leerling 80% of hoger scoort binnen zijn gestelde routedoel. Twee maal per jaar brengen we dit voor alle leerlingen in kaart. Zowel op individueel niveau als op groepsniveau.

Het is van belang dat we dit ook op schoolniveau gaan doen. Dit gaan we in 2020 invoeren.

Door als team deze ambities waar te maken, zullen we de kwaliteit en opbrengsten van de school verhogen.

Afgelopen jaren hebben de schoolverlaters als volgt gescoord.

Totaal aantal leerlingen	Gemiddeld IQ	Gemiddelde en % leerlingen \geq E4 DLE 20 of vhs 55 DMT	Gemiddelde en % leerlingen \geq E4 DLE 20 of E4 AVI	Gemiddelde vhs/DLE rekenen	Gemiddelde vhs/DLE begrijpend lezen	Gemiddelde vhs/DLE spelling
einde schooljaar 2015-2016	79	97%	94%	81 DLE: 30	36	129
einde schooljaar 2016-2017	74			71	30	
Let op: In schooljaar 2017-2018 over gegaan op CITO 3.0						
einde schooljaar 2017-2018	82	88,5%	100%	VHS: 203 DLE: 28	VHS: 139 DLE: 27	VHS: 312 DLE: 33
einde schooljaar 2018-2019	80	95,5%	100%	VHS: 204 DLE: 28	VHS:164 DLE 29	VHS: 303 DLE: 30
Minimum norm inspectie	2015-2016: IQ 79 2016-2017: IQ 74 2017-2018 IQ 82 2018-2019: IQ 80	> 80% meer dan 55/20	> 80% meer dan E4/20	73 68 ? ?	25 21 ? ?	niet bekend
Voldoet aan minimum norm?		2015-2016 Ja	2015-2016 Ja	2015-2016 ja	2015-2016 ja	
		2016-2017 ja	2016-2017 ja	2016-2017 ja	2016-2017 ja	
		2017-2018 ja	2017-2018 ja	2017-2018 ?	2017-2018 ?	
		2018-2019 Ja	2018-2019 Ja	2018-2019 ?	2018-2019 ?	

? houdt in dat we niet kunnen vergelijken met een gestelde norm van inspectie. Deze is nog niet beschikbaar.

De uitstroom van de leerlingen naar het VO is al jaren in overeenstemming met de mogelijkheden van onze leerlingen, zoals aangegeven in het OP. Door de komst van de SBO+ groepen is de verwachting dat het uitstroombeeld zal veranderen, doordat een aantal leerlingen naar een hogere vorm (HAVO, VWO) van voortgezet onderwijs zullen uitstromen.

De uitstroomgegevens van onze leerlingen zijn:

Schoolsoort	2015	2016	2017	2018	2019
VMBO basis	18	15	12	8	8
VMBO kader		3		1	2
VMBO GT		1			
Praktijkonderwijs	19	16	9	11	12
Voorgezet Speciaal Onderwijs	1	4	3	8	3
Totaal	38	39	24	28	25

2.9 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe 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
Pedagogisch klimaat. De school is in staat om leerlingen met complexe gedragsvraagstukken op te vangen.	Gebouw fysiek en indeling, omgeving en de faciliteiten.
Goed geschoold team.	Veel nieuwe mensen binnen school, met verschillende achtergronden.
Het werken met didactische standaarden zorgt voor een goed basis van het onderwijs.	

KANSEN	BEDREIGINGEN
- Samenwerking/fusie Regenboog.	- Afstemming met het voorgezet onderwijs.
- Ontwikkeling nieuwe onderwijsvormen.	- Terugloop leerlingaantal.
- Door ontwikkelen aanbod 21 ^e -eeuwse vaardigheden.	- Vervangingsmogelijkheden in geval van ziekte zijn beperkt.
- Alle afspraken, doelen PDCA-proof maken.	- Regie onderwijs of zorg werkt verwarrend en cultuurverschillen kunnen negatief werken.
- Samenwerking met andere disciplines omzetten in één kind / één plan.	

3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?

3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan

Onze school is een school voor leerlingen waarbij de opvoeding van en het onderwijs aan deze kinderen zich niet vanzelfsprekend ontwikkelt, kinderen met speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoeften dus. We omschrijven hierbij dat dit van de leerkracht vraagt dat hij zijn onderwijs in pedagogisch, didactisch en organisatorisch opzicht aanpast. De opdracht voor onze school is dan ook:

- dat de leerlingen optimale ontwikkelingskansen worden geboden in een zo veilig mogelijke (leer)omgeving;
- dat de relatie, de competenties en de autonomie van de leerlingen en medewerkers centraal staan;
- dat iedere leerling met respect en begrip omgaat met zijn of haar medemens;
- dat de leerlingen goed worden voorbereid op het vervolgonderwijs;
- dat leerlingen zich (later) zelfstandig kunnen redden.

We werken vanuit de volgende leidende principes:

1. Vertrouwen
2. Verbinding
3. Vakmanschap
4. Inspiratie

Voor de missie van Stichting Respont en een uitwerking van de leidende principes wordt verwezen naar het koersplan Stichting Respont.

De missie en leidende principes worden een keer per jaar besproken in een personeelsvergadering.

3.2 Onze (droom)school over vier jaar; waar willen we naartoe?

In 2024 verzorgen wij onderwijs in (nieuw) gebouw met een moderne uitstraling. Daarom omheen ligt een groot schoolplein met voldoende veilige speelopties, waar jong en oud een uitdaging in ziet. We werken in ruime, lichte leslokalen, die geluidsdicht en van een goede luchtkwaliteit voorzien zijn.

We werken nauw samen met scholen, die eveneens gespecialiseerd onderwijs aanbieden. Maar ook de samenwerking met het regulier onderwijs is optimaal. We zijn steeds beter in staat om geen één kind meer door de tunnel te laten reizen.

Er zijn meerdere vleugels in het gebouw zodat de verschillende disciplines binnen het gebouw toch van elkaar gescheiden kunnen opereren. De lokalen zijn licht en sober ingericht met voldoende opbergmogelijkheden. Er is ruimte voor computer-/ Chromebook gebruik in alle groepen. Er is ruimte voor instructietafels. Er zijn voldoende leerlingensetjes, maar ook statafels en voorzieningen voor leerlingen, die dit motorisch nodig hebben. We hebben speciaal ingerichte lokalen voor gym, kooklessen, handenarbeid-, teken- en technieklessen. Er is een ontspanningslokaal, voor leerlingen, die in alle rust willen pauzeren.

Er liggen ringleidingen, zodat leerlingen met minder gehoor de lessen optimaal kunnen blijven volgen. Er is ook de mogelijkheid om leerlingen met visusproblemen op een eigen computer te laten werken. Er zijn verschillende werkhoeven waarin leerlingen op meerdere manieren tot ontwikkeling kunnen komen.

De schoolborden zijn digitaal, methodes zijn hierop visueel zichtbaar voor de leerlingen. Er is een spellokaal waar leerlingen onder schooltijd maar ook in de pauzes gebruik van kunnen maken.

Er zijn voldoende toiletten, afgestemd op de verschillende leeftijden, dicht bij de groepen zodat er controle kan zijn. Er zijn voldoende nevenruimtes, waarin een leerling tot rust kan komen, zich even kan ontspannen, als dat nodig is.

Leerlingen leren samen, met elkaar, van elkaar, in verschillende disciplines, maar ook digitaal.

We volgen een continurooster, waarin de dag-structuur elke dag hetzelfde is.

Het voldoende gekwalificeerd personeel werkt op een prettige manier samen, gebruikmakend van dito onderwijsassistenten en ondersteund door de diverse disciplines. We hebben leerplekken voor meerdere stagiaires van verscheidene vervolgoopleidingen, die de groepen komen versterken. De leerkracht geeft klassikaal les, begeleidt groepjes.

Binnen onze school zijn alle disciplines t.a.v. een IKC vertegenwoordigd. We hebben ruimte voor o.a. BSO+ en Sportmogelijkheden. Diverse zorgpartners hebben een werkruimte binnen onze school ter ondersteuning van onze leerlingen. Er is een goede samenwerking die zich ook voortzet in de groepen.

STREEFBEELDEN
1. We zijn in staat om samen met onze partners, alle leerlingen, die in Zeeuws-Vlaanderen een gespecialiseerde setting nodig hebben, op te vangen en van onderwijs te voorzien.
2. Al ons personeel, zowel leerkrachten, onderwijsassistenten, ondersteunend personeel (en stagiaires) zijn ruim voldoende geschoold om onze leerlingen van op hun ontwikkelingsniveau gewenst onderwijs te kunnen voorzien.
3. We geven les in een modern, ruim ingericht gebouw, met meerdere vleugels, waarin de leslokalen licht, sober, geluidsdicht en van een goede luchtkwaliteit voorzien zijn. We hebben lokalen met speciale disciplines. Verder is het gebouw zo ingedeeld dat alle faciliteiten (zoals aangepaste toiletten, afkoelruimtes, instructietafels, voldoende aangepaste leerlingsetjes, opbergmogelijkheden van materialen, ringleidingen, extra computers voor leerlingen met visusproblemen) die nodig zijn om goed onderwijs te kunnen geven aan onze leerlingen, aanwezig zijn.
4. Ons schoolplein is ruim, met voldoende speelopties, en onder te verdelen naar de verschillende leeftijden en speel- of ontwikkelingsbehoeften. Ook binnen is er een lokaal beschikbaar met speelopties.
5. We geven les gericht op de 21 ^e -eeuwse vaardigheden en zijn voorzien van alle didactische middelen (zoals goede WIFI voor digibord, chromebook en computergebruik), die daar voor nodig zijn.
6. We werken nauw samen met Zorg en Opvang.

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs

De leerlingen die De Springplank bezoeken kenmerken zich door één of meerdere ontwikkelingsproblemen. De Springplank is een school voor kinderen met speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Opvoeding en onderwijs ontwikkelen zich niet vanzelfsprekend.

“Het onderwijs op De Springplank moet ertoe bijdragen dat leerlingen op grond van hun eigen kunnen, hun eigen talenten en behoeften kunnen deelnemen aan het vervolgonderwijs en de maatschappij. De manier waarop dit kan worden gerealiseerd wordt gekenmerkt door onderwijs dat is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoeften, de mogelijkheden en kenmerken van de leerling.”

Onze visie op pedagogiek

De Springplank vindt het hebben van individuele verschillen en behoeften van leerlingen vanzelfsprekend en streeft ernaar het onderwijsleerproces op deze mogelijkheden en behoeften af te stemmen. Deze benadering wordt aangeduid met de term **adaptief onderwijs**.

Dit willen we mede vorm geven door een specifiek pedagogisch klimaat te creëren, waarbinnen:

- Kinderen zich veilig en geaccepteerd voelen (“ik voel me thuis” – behoefte aan relatie);
- De kinderen een positieve houding naar elkaar ontwikkelen;
- Leraren een positieve, verwachtingsvolle houding naar kinderen toe hebben;
- Leraren zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid bij kinderen bevorderen (“ik wil het zelf” – behoefte aan autonomie);
- Duidelijkheid heerst inzake gedragsregels en onderlinge omgang;
- Leraren het zelfvertrouwen van de kinderen versterken (“ik kan het” – behoefte aan competentie);
- Rust, orde en regelmaat kernbegrippen zijn.

Centraal staan hierbij het herstel van vertrouwen, acceptatie, veiligheid en communicatie.

Kenmerken van pedagogische aanpassing zijn o.a.:

Aandacht voor: normen en waarden, leren omgaan met problemen. Ontwikkelen van zelfkennis, competentie, weerbaarheid. Anderen kunnen accepteren en daarmee samen willen werken.

Een sfeer in de groep en op school die ertoe bijdraagt dat de kinderen zich veilig voelen door persoonlijke benadering van kinderen, het bieden van veel kansen en positieve ervaringen, persoonlijke aandacht, duidelijkheid verschaffen en onvoorwaardelijke acceptatie.

Onze visie op didactiek

Het uitgangspunt is dat het onderwijs past bij de leerling. Daarvoor is een continue begeleiding van de ontwikkeling van kinderen nodig en een afstemming van het onderwijs op de individuele mogelijkheden en behoeften van kinderen. Hieruit vloeien consequenties voort ten aanzien van het leerstofaanbod, de organisatie (individualiseren en differentiëren) en voor het pedagogisch-didactisch handelen (‘onderwijs op maat’). De intern begeleiders vervullen hierbij een belangrijke en ondersteunende rol.

Typend voor de kinderen die onze school voor onderwijs bezoeken is dat ze aangewezen zijn op systematische leerlingenzorg. Het gaat immers om onderwijs aan kinderen met zeer uiteenlopende en vaak forse, gecompliceerde problemen. Daarom is “aanbod gestuurd” onderwijs en een goed leerlingvolgsysteem van essentieel belang.

De Springplank tracht systematische leerlingenzorg te realiseren door o.a.:

- Leerlingbesprekingen en groepsbesprekingen;
- Signaleren;
- Diagnosticeren;
- Handelingsgericht werken (groepsplannen en individuele plannen);
- Leerlingvolgsysteem;
- Logopedische en fysiotherapeutische ondersteuning;
- Specifieke materialen en hulpmiddelen (orthotheek);
- Planmatig werken (PDCA-cyclus: plan, do, check, act).

Op basis van zorgvuldige handelingsgerichte diagnostiek wordt er een individueel ontwikkelingsperspectief (OP) opgesteld, dat twee maal per jaar wordt geëvalueerd en met ouders wordt besproken. In het OP wordt vanaf een didactische leeftijd van 20 maanden ook aangegeven welke leerroute de leerling volgt op basis van een gemotiveerd uitstroomperspectief. In het groepsplan wordt vervolgens vorm gegeven aan het onderwijsaanbod voor de groep op basis van het ontwikkelingsperspectief van ieder kind.

Afstemming van instructie en ondersteuning worden daarbij bepaald door de specifieke behoeften van de leerling binnen de cyclus van handelingsgericht werken.

Samenwerken in een groep is voor het leerproces van elk kind van wezenlijk belang, dus zeker voor onze leerlingen. Op onze school zal de groep uitdrukkelijk ook worden ingezet als middel om de individuele ontwikkeling van de leerlingen optimaal te stimuleren.

Kenmerkend is dat het onderwijs systematisch aansluit bij de mogelijkheden van het individuele kind, dat het systematisch en planmatig is georganiseerd, dat het zo nodig alternatieve leerwegen en werkwijzen hanteert en ten aanzien van onderwijs en opvoeding een integraal karakter heeft.

Kenmerken van didactische aanpassing zijn o.a.:

- werken in kleine, leerling gerichte leerstappen;
- leren/ontwikkelen d.m.v. praktische, betekenisvolle contexten;
- inhouden meer richten op sociaal-emotionele ontwikkeling, expressie (b.v. drama, handenarbeid).

Onze visie op een goede onderwijsorganisatie

Het realiseren en op peil houden van de pedagogische en didactische mogelijkheden vraagt van het schoolteam een goede teamgeest met als kenmerken:

- gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs;
 - collegiale consultatie, openheid omtrent werkwijzen, onderlinge afstemming m.b.t. de begeleiding van leerlingen;
 - Een organisatie met: een duidelijke overlegstructuur, tijd voor overleg, ondersteuning;
 - Goede contacten met ouders, collega scholen en andere instellingen.
 - Deskundigheid m.b.t. specifieke leerlingenzorg, ondersteuning, vakinhouden;
- Deze deskundigheden moeten op peil worden gebracht en gehouden.

Met betrekking tot de ouders gaat het vooral om steunen en informeren m.b.t. de problematiek van hun kind.

De trend die in bovenstaande naar voren komt en voor De Springplank van toepassing is, is het beste te typeren met het begrip **afstemming**. Het belang van de sociaal-emotionele ontwikkeling, een goed pedagogisch klimaat, verschillende vormen van expressie en betekenisvol leren wordt daarbij sterk benadrukt. Kenmerken van organisatorische aanpassing zijn o.a.:

- Rustige structuur;
- Aansluiten bij de beginsituatie van het kind: gedifferentieerd onderwijs binnen de leerroutes;
- Specifieke ondersteuning;
- Afstemming: individueel niveau, groepsniveau, niveau van de klas;
- Werken volgens het principe van planmatig werken (plan, do, check, act) en het gebruik van een planmatig ingericht leerlingvolgsysteem.

Onze visie op opvoeden

Opgroeien in de wereld van vandaag is wezenlijk anders dan 40 jaar geleden. Een stabiel gezin voor een kind om in op te groeien is niet meer vanzelfsprekend. Er zijn verschillende samenlevingsvormen en een groot gedeelte van de kinderen groeit op in een zogenoemd één-oudergezin.

Bovenstaande ontwikkelingen hebben gezorgd voor een verschuiving van een aantal opvoedvraagstukken van het gezin naar de school.

Als school vinden we het belangrijk dat we hierin samen met ouders/verzorgers optrekken. Door samen rond de leerling te gaan staan en hem/haar te begeleiden worden de ontwikkelingskansen van iedere leerling vergroot.

4.2 Schoolondersteuningsprofiel

SBO De Springplank is gestart als school voor speciaal basisonderwijs voor leerlingen van 4 tot 13 jaar, met specifieke onderwijsbehoeften, die niet (meer) beantwoord kunnen worden door het regulier onderwijs.

In schooljaar 2018-2019 zijn we gestart met een zogenoemde Kansgroep. In eerste instantie werden hier thuiszitters weer terug in het schoolsysteem gebracht. Ondertussen is deze groep een observatiegroep geworden voor leerlingen uit het regulier onderwijs zonder diagnose, waarbij niet duidelijk is welke vorm van onderwijs passend is.

Sinds schooljaar 2019-2020 bieden we ook onderwijs op maat voor leerlingen die in het verleden waren aangewezen op SO-onderwijs op Walcheren en/of Zuid Beveland.

Onze school biedt deze leerlingen nieuwe ontwikkelingskansen. De Springplank maakt voor de doelgroep het onderwijs altijd passend! We maken onderdeel uit van PPOZV.

Leerlingen op De Springplank hebben kenmerken en/of onderwijsbehoeften op het gebied van:

- Externaliserend- en internaliserend gedrag.
- Sociaal emotionele ontwikkeling, welbevinden, weerbaarheid, contact name en zelfvertrouwen.
- Werkhouding: motivatie, concentratie, taakgerichtheid.
- Structuur.
- Taal (spraak), lezen en rekenen.
- Opvoedsituatie(s).
- Leerstofaanbod op niveau.
- Combinatie(s) van bovengenoemde onderwijsbehoeften.

Als een leerling wordt toegelaten tot De Springplank kan hij worden geplaatst in één van de verschillende OZA, SBO of SBO+groepen. In het volgende hoofdstuk worden de verschillen tussen deze groepen beschreven.

Het complete en actuele **schoolondersteuningsprofiel** is terug te vinden op onze website.

4.3 Onderwijsprogramma

Van oorsprong zijn wij een school voor speciaal basisonderwijs. Deze school is ontstaan door de fusie van de MLK-school en de LOM-school in 1998. Met de invoering van het passend onderwijs hebben wij ons ondersteuningsprofiel verbreed. Belangrijkste reden hiervan is dat we samen met de andere scholen een dekkend aanbod van onderwijs in Zeeuws-Vlaanderen willen aanbieden. Door het opzetten van zogenoemde SBO+ groepen hoeven kinderen minder vaak de reis door de tunnel naar Goes of Middelburg te maken.

Groepering

Op onze school kent in het schooljaar 2019-2020 10 groepen. Binnen deze groepen zijn 4 stromen waar te nemen.

Alle kleuters zitten in de OZA-kleutergroep. Van daaruit stromen ze door naar het SBO of een SBO+ groep. Ook hebben we een Kansgroep.

SBO groep 7/8 leerlijn VMBO	SBO groep 7/8 leerlijn PRO	SBO+ groep 7/8	Kansgroep groep 3/8 (leerlingen blijven ingeschreven op reguliere basisschool)
SBO groep 5/6 leerlijn VMBO	SBO groep 5/6 leerlijn PRO	SBO+ groep 5/6	
SBO groep 3/4 basiswaanbod		SBO+ groep ¾	
OZA-kleutergroep groep 1/2			

OZA-kleutergroep

Kleuters, die binnen het OZA (Onderwijs Zorg Arrangement) onderwijs krijgen, zijn 4-6 jaar. Deze leerlingen hebben meervoudige problematiek, waardoor de algemene ontwikkeling achterloopt. Ze zijn didactisch nog niet sterk genoeg om in het basisonderwijs of het SBO een plekje te kunnen krijgen. Deze leerlingen krijgen zowel op school als thuis intensieve begeleiding.

Er is één OZA-groep met een maximum van 12 leerlingen. De groepsleerkracht en pedagogisch medewerker van Juvent werken gezamenlijk aan de ontwikkeling van de leerling.

Als de kleuter de OZA- groep verlaat wordt er allereerst gekeken of het wellicht mogelijk is dat hij/zij weer naar het reguliere onderwijs kan. Mocht dat niet het geval zijn, wordt er een afweging gemaakt tussen plaatsing in een SBO- of een SBO+ groep.

SBO-groepen

Op het SBO zitten onze leerlingen van 4 tot 13 jaar, met specifieke onderwijsbehoeften, die niet (meer) beantwoord kunnen worden door het regulier onderwijs. In het SBO zitten leerlingen die met hun problematiek wel kunnen functioneren in een groep met maximaal 16/17 leerlingen en één leerkracht.

SBO+-groepen

In de SBO+ groepen zitten leerlingen uit Zeeuws-Vlaanderen in de leeftijdscategorie van 4 t/m 12-13 jaar. Verschillende gediagnosticeerde problematieken staan hun ontwikkeling in de weg. Deze leerlingen kunnen werken in een groep van max. 12 leerlingen met een leerkracht en een onderwijsassistent. Er zijn 3 SBO+ groepen, met een verdeling op voornamelijk leeftijd. (6-8/9 jaar, 8-10/11 jaar en 10-12/13 jaar).

Kansgroep

In onze Kansgroep zitten leerlingen waarvan niet duidelijk is wat de beste onderwijsvoorziening is. Ze kunnen vaak op dat moment niet in het basisonderwijs functioneren. Deze leerlingen hebben vaak geen diagnose. In de Kansgroep wordt de leerling voor 13 weken geplaatst. In die periode wordt er onderzoek gedaan en geobserveerd. Na 13 weken wordt bezien wat de beste vervolgschool is voor deze leerling. Dit kan de huidige basisschool, een andere basisschool, maar ook een school voor speciaal onderwijs zijn. In incidentele gevallen kan de periode verlengd worden.

In de Kansgroep zitten maximaal 8 leerlingen onder begeleiding van een leerkracht en een onderwijsassistent. In deze groep kunnen leerlingen van 6-12/13 jaar geplaatst worden. Leerlingen kunnen elk moment geplaatst worden, mits er plaats is in deze groep.

Om ons onderwijs goed te kunnen verzorgen maken wij gebruik van verschillende lesmethodes. Deze worden op maat gemaakt voor het onderwijs in onze groepen. Dit doen we door het opstellen van arrangementen.

Hieronder volgt een opsomming van de hoofdmethoden (en enkele uitstapmethoden tussen haakjes) bij de vakgebieden:

Zintuiglijke Oefening:	Ruimtelijke Oriëntatie
Lichamelijke Oefening:	Methode voor Lichamelijke Oefening (van Gelder) (Zeeuwse Methode voor Bewegingsonderwijs)
Nederlandse Taal:	
Lezen:	Lekker Lezen Kleuterplein Veilig in Stapjes
Begrijpend Lezen:	Nieuwsbegrip XL Cito hulpboek Begrijpend Lezen (<i>begrijpend en studerend lezen</i>)
Schrijven	Schrijven in de basisschool (Schrijfdorp) (Schrijfpakketten) (Mijn eigen handschrift)
Taal:	Taal op Maat Kleuterplein Veilig in stapjes
Spelling:	Spelling op Maat Veilig stap voor stap

Rekenen en wiskunde:	Getal en ruimte junior Kleuterplein (Remelka/Maatwerk) (Cijferprogramma)
Engelse Taal:	Groove me (groep 1-8)
Kennisgebieden:	Idee (jongste groepen) Zaken groep 3/4 Tijdzaken groep 5-8 Wereldzaken groep 5-8 Natuurzaken groep 5-8 Ontdekkasteel (techniek)
Expressieactiviteiten:	Uit de Kunst (expressie) Eigenwijs (muziek) Werkportfolio Home 1 (koken) groep 3-4 Werkportfolio Home 2 (koken) groep 5-6 Werkportfolio Home 3 (koken) groep 7-8
Bevordering sociale redzaamheid en gezond gedrag, waaronder gedrag in het verkeer:	Op Voeten en Fietsen Dijkstra ´s Verkeersexamen oefeningen Verkeerskist (praktijkoefeningen met de fiets) Kwink (burgerschapsvorming) Rots en Water-trainingen Thema's in kader van burgerschapsvorming

Overzicht (oriëntatie op) vervanging methodes

METHODE	ORIENTATIE	INVOERING
Levensbeschouwing (Kwink & Kleur)	2018-2019	2019-2020
Engels (Groove me)	2018-2019	2019-2020
Expressievakken	2020-2021	2021-2022
Technisch en begrijpend Lezen	2020-2021	2021-2022
Spelling	2021-2022	2022-2023
Taal	2021-2022	2022-2023

Rekenen	2022-2023	2023-2024
Verkeer	2022-2023	2023-2024

Kennisgebieden	2023-2024	2024-2025
Schrijven	2023-2024	2024-2025
Sociale veiligheid	2024-2025	2025-2026
Levensbeschouwing	2024-2025	2025-2026
Engels	2025-2026	2026-2027

4.4 Ononderbroken ontwikkeling

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan:

“Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen”.

Wij realiseren dit, door voor ieder kind onderwijs op maat te bieden, waarbij de instructie- en ondersteuningsbehoeften van de kinderen op onze school het uitgangspunt zijn.

Daarom is het noodzakelijk om in de gehele organisatie rekening te houden met verschillen tussen de kinderen.

Binnen onze school is er sprake van een programmagerichte benadering, waarbij getracht wordt deze zoveel als mogelijk af te stemmen op de individuele behoeften van onze leerlingen.

Bij de allerjongsten op onze school wordt dit gecombineerd met ontwikkelingsgerichte activiteiten.

Met betrekking tot de programmagerichte benadering wordt bij rekenen, taal en lezen gebruik gemaakt van methoden (leerlijnen). Deze methoden bieden de mogelijkheid om op verschillende wijzen te differentiëren, zowel in lesstof als in tempo.

Het leerstofaanbod is als volgt opgebouwd:

Tot een DL van 20 maanden krijgen leerlingen een basisaanbod van 15 leermaanden aangeboden.

Daarna volgt een onderwijsaanbod binnen één van de 3 leerroutes:

- praktijkonderwijs (aanbod tot eind leerjaar 5),
- VMBO-basisberoeps (aanbod tot eind leerjaar 6) of
- VMBO-kaderberoeps (aanbod tot eind leerjaar 7).

Om een zo passend mogelijk onderwijsaanbod te realiseren binnen de diversiteit van onderwijsbehoeften kan een intensief aanbod of een verdiept aanbod binnen een leerroute nodig zijn. Binnen verdieping in aanbod VMBO-kaderberoeps is zo ook een leerstofaanbod op een hogere uitstroom voor vakken realiseerbaar.

Wij maken hiertoe gebruik van het CITO leerlingvolgsysteem en van methoden gebonden toetsen. Voor de jonge kinderen wordt gebruik gemaakt van het Kijk-registratiesysteem.

Bij het indelen van onze leerlingen in groepen hanteren we als hoofdcriteria didactische leeftijd en leerroute, waarbij als kan ook rekening wordt gehouden met aanspreekniveau en de mate van instructie- en ondersteuningsbehoeften.

Verder hebben wij als uitgangspunt dat de leerlingen zoveel mogelijk bij de eigen leerkracht onderwijs krijgen. Indien wenselijk kan een leerling binnen een andere groep voor een specifiek leergebied het onderwijsaanbod volgen.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog
- Protocol opstellen met criteria voor extra hulp aan leerlingen, die op onderdelen een achterstand (kunnen) hebben opgelopen.	gemiddeld
- Blijven participeren in diverse overleggen met bijv. het samenwerkingsverband om te zorgen dat de overstap van en naar een andere school zo goed mogelijk verloopt.	laag

4.5 Pedagogisch-didactisch handelen

Het onderwijs wordt afgestemd op de specifieke (onderwijs)behoeften van de leerling. De leerkracht deelt de leerlingen zo in dat het onderwijs passend voor de leerling is en binnen de organisatie past. Het effect van de kwaliteit van de school en de leraar op leerprestaties wordt duidelijk zichtbaar in de conclusies van verschillende onderzoeken.

Dat de leerkracht er echt toe doet, in het bijzonder voor de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, betekent dat de kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen van leerkrachten altijd een belangrijk aandachtspunt moet zijn.

Onze basis is onder andere:

- een goede relatie opbouwen met de leerlingen op basis van vertrouwen;
- goed klassenmanagement;
- het werken met het directe instructiemodel;
- uitgewerkte leerlijnen en arrangementen voor de hoofdvakken.

Het is een uitdaging om met ons professionele team een route af te leggen naar 'goed' onderwijs. Juist omdat we niet weten hoe perfect onderwijs er uit ziet (er zijn meerdere wegen naar Rome), koesteren we de verscheidenheid en diversiteit. Dat vereist wel dat we van elkaar weten wat we doen en dat we van elkaar leren. Binnen onze teamscholingen is dit principe een belangrijk uitgangspunt.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- Het dyslexie-protocol en het dyscalculie-protocol up to date maken. Deze worden inhoudelijk zichtbaar gemaakt. Opvolging door leerkrachten gebeurt na advies intern begeleider.	hoog
- Verder uitwerken in de leerroute (basis, verdiept en intensief) wat duidelijke handwijze is tijdens de lessen voor de desbetreffende leerlingen (inspectierapport).	
- Leerkrachten bezoeken bij elkaar de les, zodat ze van elkaar kunnen leren.	gemiddeld
- Het 'leren spelen' met elkaar en de onderlinge omgang in vrijere situaties verder uitwerken (inspectierapport).	
	laag

4.6 Zorg en begeleiding

In ons Zorgplan staat beschreven hoe wij een de Zorg op onze school georganiseerd hebben. Dit plan wordt jaarlijks doorlopen en indien nodig bijgesteld. We streven naar 'één kind, één plan' In de praktijk is dit echt vaak nog lastig ivm de vele verschillende zorgaanbieders. Regievoering is dan van groot belang. Dit willen we de komende jaren goed vastleggen, zodat verwachtingen duidelijk zijn.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- Opzetten portfolio i.c.m. met eigen leerdoelen. De leerling geeft zelf aan wat zijn extra leerpunt (en) zijn voor de komende periode (3 maanden/ half jaar) (eigenaarschap).	hoog
- De samenwerking met derden staat vast en wordt verwerkt in één plan. Het is duidelijk voor iedereen waaraan gewerkt wordt.	gemiddeld
	laag

4.7 Opbrengsten/ resultaten

Halfjaarlijks in de maand januari en juni rapporteert de leerkracht de ontwikkeling van de leerlingen in de groepsbespreking. Hierin wordt bekeken of de doelen passend bij de leerroute en de didactische leeftijd zoals in de leerlijnen zijn beschreven zijn behaald conform de te bereiken doelen. Tijdens de leerlingenbesprekingen waarbij groepsleerkracht en intern begeleider aanwezig zijn wordt besproken hoe op basis van de individuele onderwijsvragen de doelen zijn gerealiseerd, wat de verwachtingen zijn voor de te behalen doelen voor het volgende half jaar en of er aanvullende acties nodig zijn binnen de begeleiding van leerlingen.

We streven er naar om te beschikken over objectieve en valide gegevens waaruit blijkt welk eindniveau de leerling heeft behaald op het einde van een schooljaar en voor de schoolverlaters kunnen we dit te vergelijken met de referentieniveaus voor Nederlandse taal, rekenen en wiskunde.

Er is een cyclus handelingsgericht werken opgesteld. Deze jaarplanning handelingsgericht werken en de toetskalender (waaronder de signalering dyslexie) zijn volledig geïntegreerd (en als bijlage beschikbaar). Het systematisch verzamelen van gegevens over leerlingen, het ordenen hiervan in een groepsoverzicht, het benoemen van de onderwijsbehoeften, de organisatie en het klassenmanagement, de groepsplannen, het systematisch evalueren in leerling- en groepsbesprekingen zijn items van het handelingsgericht werken welke in het leerlingvolgsysteem van de school tot een vaste aanpak heeft geleid.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- Keuze maken op welke wijze we de school- en groepsresultaten nog beter inzichtelijk gaan maken.	hoog
- In de PRO routes worden de streefdoelen/referentieniveaus meegenomen in het onderwijsaanbod. De praktische uitwerking naar de vakken is hierin in meegenomen.	gemiddeld
- Alle werkwijzen worden opgevolgd door de PDCA-cyclus. Als team zijn we daar verantwoordelijk voor in alle geledingen.	laag

4.8 Schoolklimaat

Op De Springplank streven we naar een veilig schoolklimaat voor alle leerlingen en medewerkers. Alleen dan kom je tot optimale ontwikkeling. Om dit te bewerkstelligen hebben we een aantal schoolregels opgesteld, die in alle groepen van toepassing zijn. De leerkracht is verantwoordelijk voor de doorvertaling in de klas.

Voor de medewerkers binnen onze school is de gedragscode van de stichting leidend.

4.9 Veiligheid

Sinds een aantal jaar wordt de veiligheidsbeleving van iedere leerling jaarlijks gemonitord. Er zijn twee anti-pestcoördinatoren op school aanwezig. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 worden alle leerlingen geïnterviewd n.a.v. de ingevulde vragenlijst. Hierdoor hopen we de leerlingen ook handvatten te geven voor hetgeen wat hij aangeeft lastig te vinden. Een uitkomst in 2019 Het komend schooljaar willen we dit verder uitwerken.

Tevens is er een aandachtsfunctionaris die de stappen van de meldcode uit kan voeren indien nodig.

De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor een veilig gebouw en een veilige speelomgeving voor de leerlingen en medewerkers.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- De leerling weet vanaf schooljaar 2020-2021 waar hij terecht kan als hij zich niet veilig / gewaardeerd voelt binnen school. Hij weet ook bij wie hij daarvoor terecht kan.	hoog
	gemiddeld
	laag

4.10 Leertijd

Omdat de school een regiofunctie heeft, werken we van oudsher al met een continuooster Alle leerlingen blijven de hele dag op school en lunchen met de leerkracht in de eigen groep. Sinds dit schooljaar (2019-2020) werken we ook met een gelijke tijden rooster. Elke schooldag start om 08:40 uur met de eerste bel, dan komen de leerlingen naar binnen. Van 08:45 uur tot 14:15 uur wordt er lesgegeven.

In het totaal hebben alle leerlingen een minimaal onderwijsaanbod van 940 uren per jaar voor alle leeftijdsgroepen om aan de verplichte 7520 uren lestijd in acht schooljaren te voldoen.

Aan het eind van elk schooljaar krijgen de ouder(s)/verzorger(s) een overzicht van alle vakantiedagen en extra vrije dagen voor het komende schooljaar.

Soms kan het voor een leerling goed zijn om een extra leerjaar op onze school te volgen. Hier kunnen verschillende redenen voor zijn. De komende periode willen we een protocol opstellen, wat we kunnen gebruiken om zorgvuldig de afweging te kunnen maken.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- In het protocol "(Extra jaar) verblijf op onze school" staan de voorwaarden beschreven waarnaar gehandeld wordt, als een leerling onze school verlaat.	hoog
	gemiddeld
	laag

4.11 Verzuimbeleid

Veelvuldig verzuim van een leerling kan leiden tot uitval en leerachterstanden. Daarom vinden we het belangrijk om hier pro-actief in de handelen. Hiervoor volgende we de richtlijnen, zoals die zijn opgesteld door het bureau Leerplicht (RBL) Bij een hoog ziekteverzuim gaan we samen met ouders/verzorgers en de GGD in gesprek om te achterhalen wat de oorzaak is en wat we daaraan kunnen doen.

4.12 Sponsoring

Uitgangspunt voor sponsoring van materialen en middelen ten bate van De Springplank is het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat door de besturenorganisaties, VNG en de staatssecretaris is ondertekend in 2009. Het beleid ten aanzien van sponsoring ten bate van De Springplank is gericht op:

- Als een activiteit gesponsord wordt, dan moet dat duidelijk zijn voor iedereen;
- De sponsoring moet verenigbaar zijn met de onderwijskundige en pedagogische taak van de school;
- Sponsoring mag de inhoud van het onderwijs niet beïnvloeden of in strijd zijn met de aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen;
- De continuïteit van het onderwijs mag geen gevaar lopen bij het wegvallen van de sponsoring.

5. ZORG VOOR KWALITEIT

5.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau

Respont heeft in het kwaliteitsbeleid het beleid op gebied van kwaliteitszorg beschreven. In dit schoolplan geven we hiervan een samenvatting.

Wat is kwaliteit en wat is kwaliteitszorg?

'Kwaliteit' is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om desondanks met elkaar afspraken te maken over wat goede kwaliteit is, zodat kwaliteit zo goed mogelijk 'gemeten' kan worden. Er zijn veel verschillende definities van 'kwaliteit'. Respont kiest voor de volgende definitie:

'Kwaliteit is de mate waarin Respont erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de leerlingen, de ouders/ verzorgers, de medewerkers, de overheid, het bedrijfsleven en overige belanghebbenden'.

Kwaliteit is dus het resultaat van de geleverde prestaties in relatie met de acceptatie (tevredenheid). Kwaliteit wordt in deze opvatting bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken. Doelen en normen worden bepaald door de overheid en de organisatie, in dialoog met belanghebbenden. Op basis van de dialoog bepaalt de organisatie haar koers, rekening houdend met hetgeen de belanghebbenden willen, maar zelf bepalend in hoeverre daarop aansluitend.

Bij kwaliteitszorg gaat het om dat wat men doet om *kwaliteit* te leveren. Het Respont kiest voor de volgende definitie van kwaliteitszorg:

'Kwaliteitszorg is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'.

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen? (doeltreffend/ effectief- aantoonbare kwaliteitsverbetering)
2. Doen we de dingen goed? (doelmatig/ efficiënt- de gemaakte kosten of bestede tijd kunnen worden verantwoord)
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die kennis en informatie?

Eenvoudig gezegd komt het erop neer dat kwaliteitszorg betekent dat men probeert systematisch de goede dingen nog beter te doen. Daartoe wordt regelmatig onderzocht, met behulp van adequate instrumenten, of aan de vooraf gestelde normen/doelen wordt voldaan. Dit wordt niet alleen bij onszelf gecheckt, maar ook bij belanghebbenden. Met behulp van een heldere beleidscyclus (planning- en controlcyclus) wordt gezorgd dat Respont de goede dingen doet, en waar mogelijk nog verbetert. En daarnaast vertellen we over wat we doen: hoe het onderwijs eruit ziet, wat de kwaliteit is en wat er gedaan wordt om de kwaliteit te verbeteren. Bij kwaliteitszorg kunnen we dus aan twee invalshoeken denken: het afleggen van verantwoording naar buiten (accountability) en de verdere (professionele) ontwikkeling van de organisatie zelf (improvement). Kwaliteitszorg is nooit een doel op zich. Wij plaatsen de kwaliteitszorg nadrukkelijk in het perspectief van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen en diensten, hoewel we het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend wel belangrijk vinden.

Goede kwaliteitszorg voldoet volgens Respont aan de volgende uitgangspunten:

1. Centraal in de kwaliteitszorg staat het **primaire proces**. Ofwel: het onderwijs aan onze leerlingen. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van leraren en -vooral- het leren van de leerlingen is de basis van kwaliteitszorg.
2. De kwaliteitszorg richt zich daarnaast op de **secundaire processen** (bedrijfsvoering) en de samenhang daartussen. De secundaire processen (organisatie/leiderschap/strategie, HRM-beleid, financieel beleid, huisvesting/beheer, communicatie & PR) hebben als doel het primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteitszorg betreft zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen en de samenhang daartussen. Kwaliteitszorg is met andere woorden **integraal** en kan gezien worden als tertiair proces.
3. De kwaliteitszorg is **systematisch en cyclisch**. Uitgangspunt voor onze werkwijze is de Plan – Do-Check- Act- cyclus¹. Er wordt gewerkt aan een cultuur die wordt gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling. Zie ook hoofdstuk 3.
4. Kwaliteit en kwaliteitszorg is een **verantwoordelijkheid van iedereen (collectieve gerichtheid)**: van management, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.
5. **Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus** zijn belangrijk.
6. De kwaliteitszorg voldoet in elk geval aan de **eisen gesteld door de overheid/ inspectie**.

Waarom werken aan kwaliteit(szorg)?

Het leveren van goede kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom is systematisch werken aan kwaliteit noodzakelijk. Respont vindt kwaliteitszorg belangrijk, omdat het doel van onze kwaliteitszorg is het primaire proces en de secundaire processen zo goed mogelijk te laten verlopen.

Respont beoogt door de eigen kwaliteit voortdurend te meten, te verbeteren en te verantwoorden, het onderwijs en de tevredenheid over het functioneren van Respont als onderwijsorganisatie te verbeteren. De kwaliteitsbeleving van onze belanghebbenden vindt Respont van groot belang. Het aanbieden van onderwijs van zo goed mogelijke kwaliteit zien we als onze maatschappelijke opdracht. Het zijn van een aantrekkelijke, professionele werkgever door het zijn van een lerende organisatie speelt eveneens een belangrijke rol. Daarnaast stelt de overheid eisen aan kwaliteit en kwaliteitszorg, waaraan schoolorganisaties dienen te voldoen. Die staan vermeld in de onderwijswetgeving en in de onderzoekskaders van de inspectie.

Randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg

Uit onderzoek blijkt dat de volgende zaken worden gezien als randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg:

- Heldere verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van kwaliteitszorg;
- Deskundig personeel op het gebied van kwaliteitszorg;
- Hebben van een kwaliteitszorgsysteem.

Deze zaken zijn verwerkt in de kwaliteitskaart kwaliteitszorg. Daarin is beschreven wat Respont onder goede kwaliteitszorg verstaat.

¹ Dit neemt niet weg dat er ook zich situaties kunnen voordoen/ vraagstukken bestaan waarbij een methodiek die meer actiegericht is en/of werkt op basis van voortschrijdend inzicht tot goede of betere resultaten kan leiden. Bijvoorbeeld in situaties die vragen om direct handelen of die vragen om een innovatieve of creatieve oplossing vanwege de hoge mate van complexiteit of urgentie.

Kwaliteitscultuur

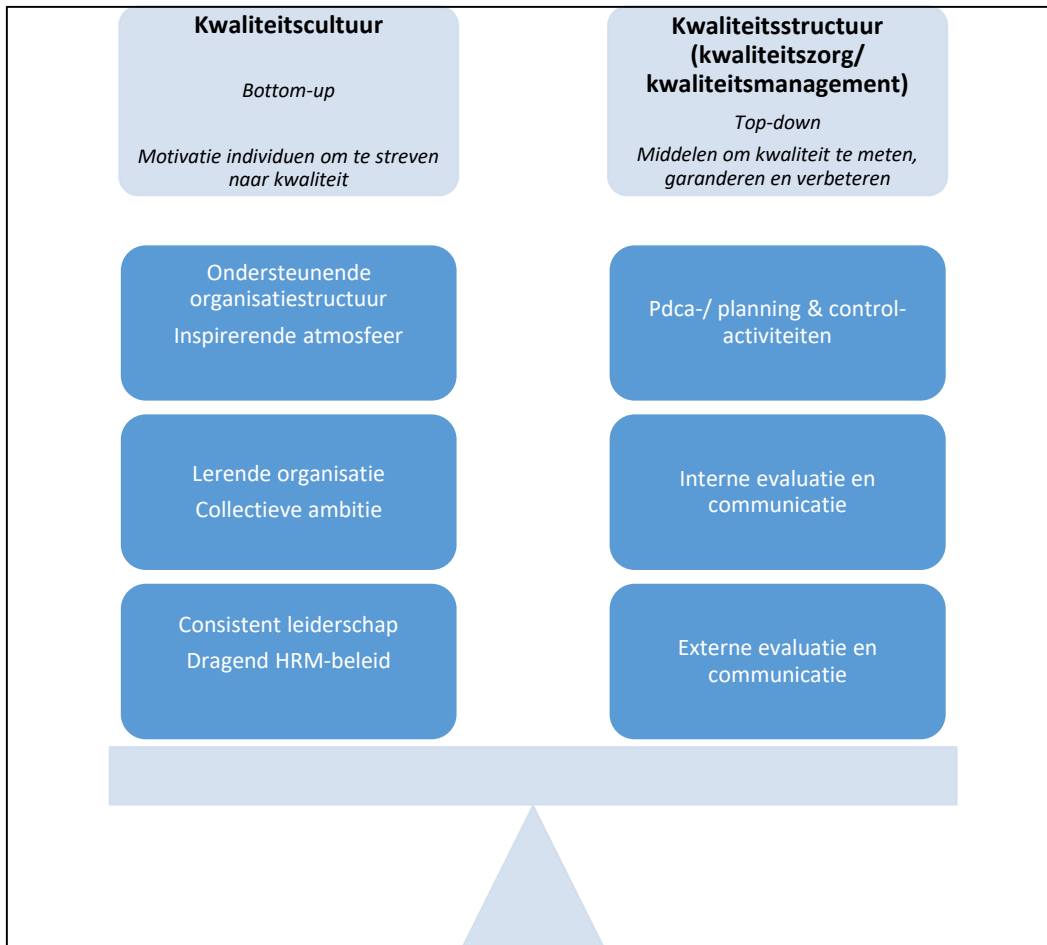
In het kader van kwaliteitszorg wordt ook vaak de term 'kwaliteitscultuur' genoemd. Een kwaliteitscultuur is een organisatiecultuur die bijdraagt tot de ontwikkeling van effectieve en efficiënte zorg voor kwaliteit die op haar beurt resulteert in een verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers hebben de intentie de kwaliteit continu te verbeteren.

Het begrip kwaliteitscultuur komt voort uit het idee dat het invulling geven aan de "softe" kant van een organisatie (gedeelde waarden, personeel, competenties) minstens even belangrijk is als het beheersen van de "harde" aspecten van de organisatie (strategie, structuren, systemen). Kwaliteitszorg kan slechts tot resultaten leiden als ze ondersteund wordt door processen en systemen (structuurkant), maar ook door een kwaliteitscultuur. Het is de overtuiging van Respont dat in een onderwijsorganisatie als de onze, de cultuur meer bepalend is voor kwaliteit dan de structuur, maar dat ook de structuurkant zeker niet gemist kan worden. De kwaliteitsstructuur kan bijdragen aan het ontstaan van een kwaliteitscultuur. Anderzijds is een kwaliteitscultuur belangrijk voor het werkelijk doorvoeren van verbeteringen die voortkomen uit de kwaliteitsstructuur.

Bij een kwaliteitscultuur gaat het om het creëren van een cultuur die appelleert aan de intrinsieke motivatie van medewerkers om kwaliteit te willen leveren, continu te willen verbeteren en om in- en extern (hoogwaardige) kennis en ervaring te delen. Hierbij is aandacht nodig voor het vinden van de juiste balans tussen de 'zachtere' culturele aspecten en de meer formele vereisten die voor het leveren van (hoge) kwaliteit van onderwijs gelden. Belangrijk is om te blijven zoeken naar de juiste balans tussen control en vertrouwen en het gesprek met elkaar te voeren over de betekenis van (onderwijs)kwaliteit.

Respont beschouwt de volgende elementen als onderdeel van de kwaliteitscultuur:

1. Een duidelijke, gedeelde en doorleefde collectieve ambitie/ onderwijsvisie - voortkomend uit een open dialoog - die ook doorwerkt in het onderwijs. *Dat betekent dat de medewerkers niet alleen individueel, maar ook als team een hoge ambitie hebben.*
2. Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen, in een lerende organisatie.
3. Consistent, verbindend, participatief en coachend leiderschap.
4. Een ondersteunende organisatiestructuur, die aanzet tot teamwerk en samenwerking, professionele zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. *De medewerkers dragen zelf en ook graag verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun werk en zijn daarop aanspreekbaar.*
5. Een inspirerende atmosfeer van veiligheid, gemeenschap en vertrouwen. *Daarin vier je successen en waardeer je wat goed en mooi is, in plaats van het vooral benadrukken wat niet goed gaat. En een open atmosfeer, waarin aandacht is voor processen, naast inhoud en procedure.*
6. Een dragend HRM-beleid, dat het opleidingskwaliteitsbeleid ondersteunt.



Figuur: Balans kwaliteitscultuur en kwaliteitsstructuur

De concrete vormgeving van kwaliteitszorg

De praktische uitvoering van kwaliteitszorg kan op ruwweg drie hoofdcomponenten onderscheiden worden: PDCA-activiteiten, externe evaluatie en communicatie, en interne evaluatie en communicatie. Deze onderdelen kunnen tezamen als het geheel aan 'kwaliteitsmanagement' of 'kwaliteitszorg' getypeerd worden.

Kwaliteitsorganogram

Het werken aan kwaliteit en kwaliteitszorg, is niet alleen een verantwoordelijkheid van medewerkers die belast zijn met de taak 'kwaliteitszorg', maar van alle medewerkers in de organisatie. Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste taken op het gebied van kwaliteitszorg voor de diverse functionarissen.

Functie	Taken op het gebied van kwaliteitszorg
Bestuurder	<ul style="list-style-type: none"> - Aansturen van de kwaliteitszorg op bestuursniveau door het beleid kwaliteitszorg uit te (laten) voeren en een kwaliteitssysteem in te (laten) richten. - Aansturen van de functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg op bestuursniveau. - Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur). - Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg). - Uitvoeren van periodieke schoolbezoeken waarbij met de directie en met leraren wordt gesproken - Houden van managementgesprekken met directeuren. - Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus. - (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op bestuursniveau ((meerjaren) beleidsplannen en rapportages voor de raad van toezicht).
Directeur	<ul style="list-style-type: none"> - Aansturen van de kwaliteitszorg op schoolniveau door bestuursbeleid op het gebied van kwaliteitszorg uit te voeren. - Eventueel aansturen van een functionaris die belast is met taken op het gebied van kwaliteitszorg op schoolniveau. - Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur). - Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg) - (Mede)(laten) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties. - Analyseren van onderzoeksresultaten op schoolniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder opbrengstanalyses en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken. - Maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau (schoolplan, jaarplan, managementrapportages) en voeren van een managementgesprek o.l.v. de bestuurder - Houden van lesbezoeken. - Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus.
Functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> - Adviseren management ten aanzien van kwaliteitszorg/ het kwaliteitssysteem. - Opzetten van kwaliteitsbeleid, incl. kwaliteitssysteem. - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties - Analyseren van onderzoeksresultaten op bestuursniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder analyses van opbrengsten en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken (bijv. medewerkersonderzoek). - (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op clusterniveau ((meerjaren) beleidsplannen, jaarplannen, jaarverslagen, rapportages voor de raad van toezicht). - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca).
Leraren	<ul style="list-style-type: none"> - Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau. - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. de tevredenheid van leerlingen over het onderwijs en de veiligheid. - Planmatige aanpak van curriculumontwerp. - Analyseren van resultaten van leerlingen. - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). - (Mede) uitvoeren van de periodieke zelfevaluatie.
(Onderwijs) ondersteunend personeel	<ul style="list-style-type: none"> - Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten m.b.t. het eigen organisatieonderdeel. - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. het realiseren van de doelstellingen. - Planmatige/ projectmatige aanpak bij het doorvoeren van veranderingen. - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca).

Wat verstaat het Respont onder goede kwaliteitszorg?

Om regelmatig te kunnen meten of de kwaliteitszorg voldoet aan onze eigen eisen op het gebied van kwaliteitszorg (middels de zelfevaluatie of een audit), heeft Respont beschreven wat zij concreet verstaat onder goede kwaliteitszorg in de kwaliteitskaart KA “Kwaliteitszorg en ambitie”. Daarnaast kan dit instrument gebuikt worden voor de inrichting van de kwaliteitszorg. Per item is door middel van een ‘B’ of ‘R’ aangegeven of het gaat om ‘basiskwaliteit’ van de inspectie (B) of om ‘eigen aspecten van kwaliteit’ (R van Respont). De R-items zijn een toevoeging van Respont bovenop de basiskwaliteit van de inspectie. Bij de formulering is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de ‘eigen aspecten van kwaliteit’. In de kwaliteitskaart worden de volgende kwaliteitsaspecten verder uitgewerkt:

Kwaliteitsaspecten vanuit de kwaliteitskaart kwaliteitszorg
Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.
Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.
Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.
De directie stuurt de teamontwikkeling/ verbetering van de school inclusief de kwaliteitszorg aan.
De directie zorgt voor een professionele cultuur waarin medewerkers zich voortdurend ontwikkelen.
Het kwaliteitsdenken is geïntegreerd binnen het team.
Er is sprake van een integraal systeem van kwaliteitszorg/ -borging.
De school evalueert systematisch de kwaliteit van de opbrengsten.

Inrichting van de kwaliteitszorg

Alle activiteiten en instrumenten die we inzetten om onze kwaliteitszorg in te richten, te bewaken, te borgen en te verbeteren noemen we samen ons **kwaliteitssysteem**. De basis van kwaliteitszorg vormt de Plan-Do-Check-Act cyclus, kortweg de ‘pdca-cyclus’ genoemd.

De volgende activiteiten en instrumenten vormen de basis van ons kwaliteitssysteem:

- Planning en control op stichtings- en schoolniveau middels een koersplan en jaarplannen (jaarbrieven) op bestuursniveau en schoolplannen en jaarplannen op schoolniveau.
- Managementrapportages en managementgesprekken op het niveau van de raad van toezicht-bestuur en op het niveau van bestuur-directeuren.
- Gesprekken tussen medewerkers en leidinggevende in het kader van het beleid “functioneren en waarderen”.
- Managementinformatiedashboards m.b.t. personele en financiële informatie, opbrengsten en tevredenheid.
- Kwaliteitshandboek (alle procesbeschrijvingen, protocollen en beleidsdocumenten samen).
- Bestuurlijk toetsingskader.
- Toezichtskader raad van toezicht.
- Schoolbezoeken door bestuur.

- Diverse structuren en instrumenten waarmee de interne en externe dialoog en verantwoording wordt vormgegeven.
- Interne tevredenheidsonderzoeken en overige kwaliteitsonderzoeken:
 - Zelfevaluatie
 - Collegiale audits
 - Onderzoek leerlingtevredenheid
 - Onderzoek oudertevredenheid
 - Monitor sociale veiligheid leerlingen
 - Medewerkersonderzoek
 - Welzijnsonderzoek medewerkers
 - Analyse opbrengsten

5.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau: Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?

Onze school bepaalt volgens een vaststaande planning, wat de stand van zaken is met betrekking tot de basiskwaliteit zoals de inspectie die heeft beschreven in het waarderingkader. Hiervoor worden de kwaliteitskaarten gebruikt. Er is een kwaliteitskaart voor kwaliteitszorg en ambitie, aanbod, zicht op ontwikkeling en begeleiding, didactisch handelen, onderwijstijd, samenwerking, toetsing en afsluiting, onderwijsresultaten en schoolklimaat. Onze school voldoet aan de basiskwaliteit.

In hoofdstuk 2 hebben we de aanbevelingen beschreven vanuit inspectie en de audit en de tevredenheidsmetingen. Deze ontwikkelpunten zijn verspreid in dit schoolplan verwerkt.

5.3 Eigen kwaliteitsaspecten

Op bestuursniveau zijn bovenop de basiskwaliteit (zoals de inspectie die vereist) extra kwaliteitseisen beschreven. Bij de formulering daarvan is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de 'eigen aspecten van kwaliteit' en daarnaast zijn er aspecten meegenomen die Responsscholen belangrijk vinden om als norm te stellen.

Als school hebben wij binnen ons interne auditteam een aantal eigen kwaliteitsaspecten opgesteld. We vinden het van belang dat deze tijdens een audit of zelfevaluatie goed onderzocht worden. Deze zijn toegevoegd aan de schooleigen auditkaarten.

- De school biedt een aanbod dat logisch is qua opbouw en opklimt in niveau, op een wijze die past bij de leeftijd en/of het niveau van de leerlingen, zodanig dat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.
- De school verdeelt de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen en geeft de leerlingen voldoende tijd om zich het aanbod eigen te maken. Deze opbouw is vastgelegd in onze zogenoemde arrangementskaarten.
- De leerlingen worden betrokken bij het opstellen en evalueren van hun doelen.
- De school heeft een visie op wat een (sociaal) veilige leeromgeving is die passend is bij haar doelgroep en brengt deze visie in praktijk, bijv. bij de inrichting van de lokalen.
- Er zijn toetsbare doelen geformuleerd op het gebied van het onderwijsleerproces en de leerresultaten en er wordt minimaal twee keer per jaar geëvalueerd of deze doelen gehaald worden.
- De oorzaken van eventuele tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd.
- (Opgedane) kennis wordt optimaal gedeeld binnen het team.

- Er is een kwaliteitskalender waarin systematisch kwaliteitsonderzoeken gepland worden.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- Vormen van samen leren (collegiale ondersteuning, intervisie, werken met maatjes) komen regelmatig aan bod en zijn een onderdeel van de professionalisering en ondersteuning van de medewerkers.	hoog
	gemiddeld
	laag

6. HRM-BELEID

6.1 HRM-beleid op bestuursniveau

Het hrm-beleid van Respont is beschreven in het document “Strategisch hrm-beleid”. In dit hoofdstuk een samenvatting ervan.

Doel strategisch hrm-beleid

Respont is een schoolbestuur voor specialistische onderwijs. Wij dragen bij aan het leren en ontwikkelen van kinderen en jongeren in Zeeland. Wij willen hun kansen op een positief toekomstperspectief vergroten. Daardoor dragen wij tevens bij aan een samenleving waarin iedereen kan participeren en aan kan bijdragen. Er zijn kinderen en jongeren die om uiteenlopende redenen een specifieke onderwijsvraag hebben en/of zich in een kwetsbare positie bevinden. Die daarom voor kortere of langere tijd een vorm van extra ondersteuning in het onderwijs nodig hebben om hun talenten optimaal te kunnen ontplooiën, om met perspectief onderwijs te kunnen volgen en om deel te kunnen nemen en bij te kunnen dragen aan onze samenleving. Wij zijn er, met al onze expertise, voor al deze jongeren in Zeeland!

Maatschappelijk gezien spelen wij een belangrijke rol in de realisatie van Passend Onderwijs en in de ontwikkelingen die zijn gericht op participatie en integratie.

Voor onze specifieke doelgroep, hebben wij specifieke expertise in huis. Deze expertise wordt gevormd door onze medewerkers. Het zijn de medewerkers die met hun kennis, vaardigheden en energie, een aantrekkelijke leeromgeving voor de leerlingen realiseren. De wijze waarop de medewerkers uitvoering geven aan onze maatschappelijke opdracht is legitimerend voor ons bestaan. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn, voor huidige en nieuwe medewerkers. Een werkgever die de talenten van medewerkers benut, waardoor iedereen optimaal kan functioneren. We willen een lerende organisatie zijn met vitale, betrokken medewerkers die trots zijn op ons onderwijs.

Om die reden is een heldere hrm-strategie, die voortvloeit uit de organisatievisie, de organisatiedoelstellingen en die richting geeft aan hrm-beleid en instrumenten, belangrijk. De organisatievisie van Respont is opgenomen in het Koersplan. Strategisch hrm-beleid helpt om de ambities van Respont te realiseren en is belangrijk om in te kunnen spelen op verschillende externe en interne ontwikkelingen.

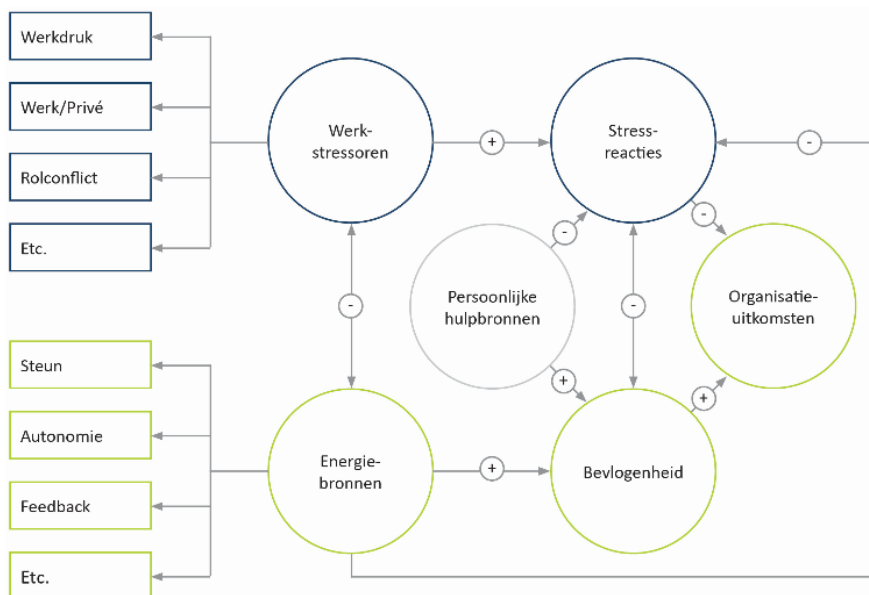
JD-R-model

In het strategisch hrm-beleid van Respont neemt het Job Demands-Resources (JD-R-model)² een centrale plaats in. Dit model, wat tevens gebruikt wordt door het ministerie van SZW, het vervangingsfonds en onze bedrijfsarts, is actueel binnen de hrm-ontwikkeling in het algemeen en de onderwijssector in het bijzonder.

Het model is gebaseerd op de vanuit de positieve psychologie ontwikkelde JD-R-theorie. Deze theorie is gebaseerd op de aanname dat elke baan werkstressoren kent, waarvoor de inzet van energie en persoonlijke hulpbronnen nodig zijn. De balans hiertussen zorgt voor een positieve of negatieve werkbeleving, ofwel bevlogenheid versus werkstress. Een goede balans zorgt ervoor dat de medewerker tot een goede prestatie komt en dat de organisatie de gewenste organisatie-uitkomst kan realiseren. In het geval van Respont is dat het realiseren van een goede onderwijskwaliteit en het realiseren van onze

² Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001

maatschappelijke opdracht. Het JDR wordt-model wordt toegelicht in het document: “Strategisch HRM-beleid”.



Figuur: JD-R-model als uitgangspunt voor strategisch hrm-beleid Respont

Het JD-R-model onderscheidt twee onafhankelijke psychologische processen, namelijk een stressproces en een bevlogenheidsproces. Het stressproces vindt plaats wanneer medewerkers aanhoudend hoge taakeisen hebben die de energiebronnen uitputten en dit leidt tot werkstress. Langdurige werkstress leidt tot negatieve uitkomsten zoals ziekteverzuim of personeelsverloop. Het bevlogenheidsproces vindt plaats wanneer sprake is van een goede balans tussen belemmerde taakeisen, uitdagende taakeisen en energiebronnen. Dit leidt tot bevlogenheid. Bevlogenheid leidt tot positieve uitkomsten zoals betrokkenheid en goede arbeidsprestaties. Door het geven van professionele ruimte kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op het werk. Het klimaat voor bevlogenheid binnen de organisatie is mede bepalend voor de mate waarin taakeisen en energiebronnen aanwezig zijn en medewerkers ervaren dat ze eigen regie in het werk kunnen nemen.

Speerpunten strategisch hrm-beleid komende jaren

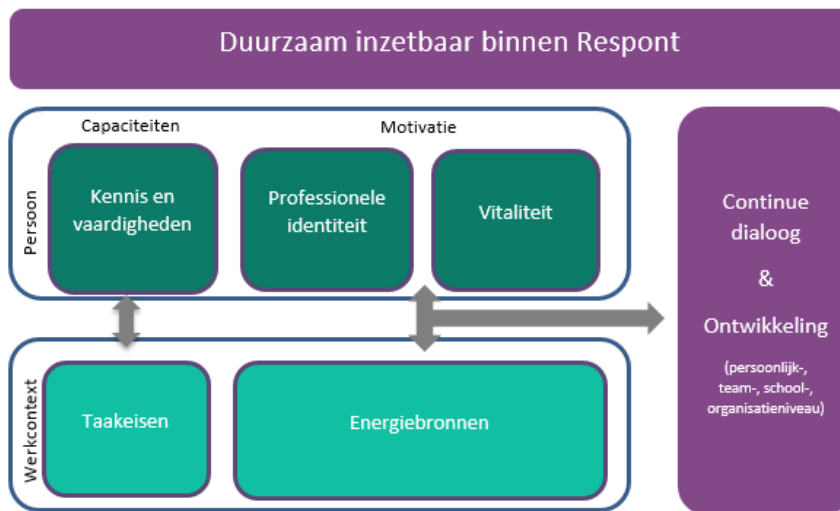
Gezien de ambities van Respont zijn de speerpunten van het HRM beleid voor de komende periode: duurzame inzetbaarheid en strategische formatieplanning.

Duurzame inzetbaarheid

Met behoud van expertise en energie het goede onderwijs aan onze leerlingen verzorgen, is de uitdaging voor de toekomst. Om daarin op de lange termijn succesvol te blijven, is het noodzakelijk om medewerkers in alle leeftijden duurzaam inzetbaar te houden. Onze visie is dat medewerkers het boeiende, eigentijdse onderwijs kunnen blijven verzorgen door te investeren in voortdurende persoonlijke- en teamontwikkeling en actief de verbinding te maken met de onderwijsvisie en -doelen.

Als definitie van een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont geldt:

Een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont is blijvend expert in het vak, energiek en wendbaar. De medewerker ontwikkelt doorlopend op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit en wordt daartoe, in relatie tot de veranderende werk- en onderwijscontext, gestimuleerd.



Figuur: Duurzame inzetbaarheid binnen Respont

De aandacht gaat uit naar de energiebalans van de medewerker en de afstemming tussen de medewerker en de onderwijsvisie en -doelen van de school. De inschatting of de medewerker en het werk nu en in de toekomst nog goed op elkaar afgestemd zijn, maken we samen in een continue dialoog. Die inschatting betekent wat voor de door te maken ontwikkeling.

Ontwikkeling vindt plaats op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit, op persoonlijk-, team-, school- en organisatieniveau. Kennis en vaardigheden ontwikkelen is van belang om de expert in het vakgebied te blijven. De context, de vraag en de betrokkenen geven richting aan de meest passende interventie. Dat kan per school, team en persoon anders zijn.

Het hebben van een professionele identiteit, een opvatting over het beroep, kenmerkt een goed functionerende medewerker binnen het onderwijs. Professionaliteit verwijst naar een gemeenschappelijk, soms impliciet beeld van kwaliteit gerelateerd aan een vak. Het wordt gedragen door waarden en normen, door persoonlijke opvattingen over het vak, door de kleur die de medewerker daaraan geeft³. Persoonlijke drijfveren, overtuigingen en persoonlijkheid spelen een belangrijke rol. Professionele identiteit is het niet te vergeten hart van professionele ontwikkeling. Vanuit de professionele identiteit past de medewerker zich aan, aan wat het onderwijsconcept op de school vraagt. Ontwikkeling hiervan vraagt om meer dan opleiden.

Vitaliteit is een combinatie van energie en motivatie. Gezondheid en fitheid zijn van belang, maar ook zelfbewust voor de groep of in de school staan, is van belang om energie te behouden. Een zelfbewuste medewerker die de persoonlijke behoeften kent en daar invulling aan geeft, blijft gemotiveerd en vitaal. Een reflectie op bijvoorbeeld lichaamstaal, omgaan met collega's en leerlingen, zelfbeeld en

³ Ruijters, M., 2017

communicatie, kan inzicht geven in het eigen functioneren, in de werksituatie en in het beroep. Het gaat er om dat de medewerker bewust de dingen doet, rekening houdend met wat past bij de persoonlijke sterktes en de persoonlijke omstandigheden.

Strategische formatieplanning

Onder de strategische formatieplanning vallen de beleidsonderwerpen en personeelsinstrumenten die te maken hebben met het zorgdragen voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting op de scholen.

Bij de strategische personeelsplanning schatten we in wat over een aantal jaren de personeelsbehoefte is. De uitdaging is de toekomstige onderwijsontwikkelingen te verbinden met de huidige personeelsbezetting. Hoeveel functies hebben we nodig op welk niveau, gelet op de onderwijsvraag. Is die formatie nu en in de toekomst betaalbaar? Welke functies moeten we toevoegen aan het functieboek? Als we weten wat in de toekomst nodig hebben, kunnen we in het heden gericht sturen op instroom en ontwikkeling van medewerkers. Waar een onbalans in de personele formatie ontstaat, biedt bij elk nieuw schooljaar ons overplaatsingsbeleid voldoende handvatten om in balans te komen.

De huidige arbeidsmarktontwikkeling stelt ons voor de uitdaging om voldoende instroom van competente medewerkers te blijven realiseren en om medewerkers te blijven boeien en te binden. In het koersplan van Respont is dit een belangrijk speerpunt voor de komende jaren verder uitgewerkt.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
- Afspraken rondom inzet duurzame inzetbaarheid worden opgenomen in ontwikkelplan.	hoog
- Kwiekbeleid op schoolniveau verder ontwikkelen.	gemiddeld
	laag

6.2 Professionele cultuur

Over het thema organisatiecultuur is erg veel gepubliceerd. Teneinde grip te krijgen en inzicht te verwerven in dit belangrijke thema wordt in de theorievorming veel gebruik gemaakt van modellen. We kennen de modellen wel, ze leiden vrijwel allemaal tot een indeling/onderscheid in een aantal ideaaltypische culturen met verschillende kenmerken en het daarbij behorend gedrag. Het begrip professionele cultuur komt in een aantal van deze modellen voor en wordt voor schoolorganisaties gezien als de meest wenselijke cultuur. In dit hoofdstuk is ervoor gekozen om aan te geven wat volgens ons elementen zijn die bijdragen aan een optimale cultuur in de scholen en binnen Respont.

Hoe is dat binnen Respont?

Cultuur is “hoe we het hier met elkaar doen”, “zo zijn onze manieren”. Schoolcultuur is de optelsom van gedrag van de medewerkers en de leerlingen. Wanneer het ons lukt om een situatie te realiseren waarin dat gedrag niet (enkel) is gebaseerd op de eigen waarden en overtuigingen, maar op een collectieve ambitie en op gedeelde waarden dan gaan we in de goede richting. Dan werken we aan een cultuur die

bijdraagt aan optimale context voor leren/ontwikkelen en werken. Een cultuur dus, die bijdraagt aan onze opdracht en onze ambities.

Naar wat voor soort cultuur streven wij, wat zijn de kenmerken?

Laten we voorop stellen dat we niet de illusie moeten hebben dat de cultuur aan in alle scholen dezelfde is, daarvoor is de verscheidenheid aan schoolsoorten en onderwijstypen te groot. Wel kennen we een aantal centrale uitgangspunten waarvan we denken dat ze bijdragen aan de eerder genoemde optimaal faciliterende cultuur.

Allereerst hechten we eraan dat alle medewerkers weten waarvoor we bestaan, waarvoor we staan en waarvoor we gaan. Deze organisatievisie is voor Respont opgenomen in het koersplan en voor de school in het eerste deel van het schoolplan. Medewerkers kunnen zich als individu en als team verbinden aan deze visie en collectieve ambitie en het kan ze inspireren om er elke dag opnieuw voor te gaan. Dit vormt naar onze mening de basis voor een cultuur waarin alle medewerkers optimaal samenwerken aan de realisatie van de opdracht en de doelen van de school en aan het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs

In het koersdocument van Respont is de organisatievisie beschreven. Een onderdeel daarvan zijn de kernwaarden: vakmanschap, vertrouwen, verbinding en inspiratie. Het zijn de gedeelde waarden die leidend zijn in ons handelen en onze manier van werken. Als gedeelde waarden vormen zij een gezamenlijk reverentiekader en focus voor ons gedrag. De lading van de kernwaarden is uitgewerkt in het koersplan.

Respont stelt in haar visie en in haar aanpak het primaire proces, het onderwijsproces en het vakmanschap van de medewerkers centraal. We hebben vertrouwen in hun vakmanschap, faciliteren de ontwikkeling daarvan en bieden ruimte. Covey (2012) stelt dat vertrouwen de hoogste vorm van menselijke motivatie is. Het brengt het beste in medewerkers en leerlingen naar boven en zij werken daardoor kwalitatief effectiever en efficiënter.

We streven naar een situatie waarin leerlingen zich zo veel als mogelijk eigenaar voelen hun leerproces en alles wat daarvoor nodig is. Waarin medewerkers mede-eigenaarschap van onderwijs en de kwaliteit ervan tonen en ervaren. Daarom bieden we professionele ruimte aan medewerkers en streven we naar zelforganisatie en zelfregie van individuele medewerkers en van teams. Medewerkers en andere belanghebbenden worden betrokken bij besluitvorming, de ontwikkeling van de school en bij het formuleren van de ambities. De betrokkenheid van het team bij de besluitvorming is vastgelegd in het professioneel statuut.

Er is veel aandacht voor samenwerken en leren in de teams: naast feedback op zakelijke effectiviteit (resultaat) is er ook feedback op sociale effectiviteit: hoe goed werk je samen?

Ontwikkeling is een belangrijk begrip in onze cultuur. We hechten belang aan de ontwikkeling van leerlingen uiteraard, maar ook de ontwikkeling van medewerkers gericht op duurzame inzetbaarheid. Hierin is aandacht voor vakmanschap, voor de professionele identiteit en voor vitaliteit.

Leiderschap en stijl van leidinggeven zijn ook medebepalend voor de schoolcultuur. We zijn van mening dat waarderend leiderschap door alle leidinggevendenden daarin een belangrijke factor is. Waarderend leiderschap gaat uit van positieve verwachtingen, van de gedachte dat zowel leerlingen als medewerkers met de beste intenties naar school komen. Dat de basis op orde is en dat we vandaar uit door ontwikkelen. We kennen een beleid functioneren en waarderen. De leidinggevende en de ondersteunende structuur is gericht op optimale facilitering.

Ook de structuur ondersteunt de gewenste cultuur. In de structuur staan de scholen centraal, daar ligt het primaat en de integrale verantwoordelijkheid. Vanuit het bestuur wordt ruimte geboden om in de school optimale context te realiseren, vooral op het gebied van de organisatie en uitvoering van het

onderwijs (onderwijsconcept). Het HRM-, het financieel- en het kwaliteitsbeleid is qua inhoud, ontwikkeling en uitvoering zodanig vormgegeven dat het bijdraagt aan de gewenste cultuur. In hoofdstuk 5 is al gewezen op de het belang van de kwaliteitscultuur als aspect van de schoolcultuur. We willen graag weten of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Daarom stellen we doelen, brengen opbrengsten en resultaten in beeld en werken planmatig aan verbetering. Tenslotte hechten we aan het denken in mogelijkheden en niet in beperkingen. De nadruk ligt op wat er al wel is, wat goed gaat en hoe we verder komen. Er wordt planmatig gewerkt aan verbetering, de nadruk ligt op DOEN.

6.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen

De kern van het onderwijs, en daarmee ook de kern van een sterke professionele (kwaliteits)cultuur, ligt in het pedagogisch-didactisch handelen. Het is uitdagend om met professionals en teams een route af te leggen naar 'goed' onderwijs. Dat kost tijd, geld en consensus.

Scholen zijn altijd in beweging. Ze veranderen continu en elke verandering brengt nieuwe vragen met zich mee. Aangezien er geen eenduidige visie op 'goed' onderwijs is en de diversiteit in de samenleving en daarmee het onderwijs alleen maar toeneemt, is het van groot belang om aan organisatiestructuur en -cultuur te werken, die flexibel is, gericht op de buitenwereld en continu werkt aan verbetering. Juist omdat we niet weten hoe perfect onderwijs eruit ziet (er zijn meerdere wegen naar Rome), koesteren we de verscheidenheid en diversiteit. Dat vereist wel dat we van elkaar weten wat we doen en dat we van elkaar leren.

Onze school werkt op de volgende manier aan het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten: We zijn ons er terdege van bewust dat het realiseren van goed onderwijs samenhangt met factoren als goede teamgeest, onderlinge samenwerking, duidelijke overlegstructuur, onderwijsondersteuning en het op peil houden van de professionaliteit van de teamleden. Het invullen van adaptief onderwijs raakt alle aspecten van de organisatie.

Tevens realiseren we ons dat elke visie en missie (dus ook de onze) een ideaalbeeld schetst. Regelmatig zal de missie van De Springplank getoetst worden aan de praktijk, herzien of bijgesteld worden. Als school alleen kunnen we dit alles echter niet. We hechten dan ook grote waarde aan een goed contact en samenwerking met de ouders. Binnen De Springplank hebben wij duidelijke overlegstructuren, waarin de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan onze leerlingen zichtbaar is.

Dit realiseren wij door de overlegmomenten voor de verschillende geledingen binnen het team vast te leggen in een jaarplanner/jaarrooster.

Hiervoor kennen we de volgende overlegvormen:


- Algemene personeelsvergadering (4x per jaar voor alle medewerkers-algemene onderwerpen)
- Personeelsvergadering (2 wekelijks met een algemeen deel en een onderwijsinhoudelijk deel)
- Managementoverleg (2-wekelijks – vooral beleidsvaststellend en -voorbereidend)
- Werkgroepoverleg (onderwijsinhoudelijk per vakgebied)
- IB/L12-overleg (afstemming leerlingbegeleiding en onderwijsinhoud)
- Diverse intervisiemomenten

6.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV) streeft ons bestuur en onze school naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding.

4 maart 2020


Handtekening voor akkoord,



A. Spinnewijn, voorzitter MR SBO De Springplank.

4 maart 2020

Handtekening voor akkoord,



R. van Oosten, directeur SBO De Springplank.

4 maart 2020

Handtekening voor akkoord,



T. Hut, College van Bestuur RESPONT.

DEEL 2: SAMENVATTING MEERJAREN BELEID (WAT GAAN WE DOEN?)

Ontwikkelpunten	Prioriteit	2020	2021	2022	2023
3.2 Toewerken met onze partners naar een gespecialiseerde setting waar alle leerlingen in Zeeuws-Vlaanderen, die dat nodig hebben terecht kunnen.	X	X	X	X	X
4.4 Protocol opstellen met criteria voor extra hulp aan leerlingen, die op onderdelen een achterstand (kunnen) hebben opgelopen.			X		
4.4 - Blijven participeren in diverse overleggen met bijv. het samenwerkingsverband om te zorgen dat de overstap van en naar een andere school zo goed mogelijk verloopt.		X	X	X	X
4.5 Het dyslexie-protocol en het dyscalculie-protocol up to date maken. Deze worden inhoudelijk zichtbaar gemaakt. Opmvolging door leerkrachten gebeurt na advies intern begeleider.	X	X			
4.5 Het 'leren spelen' met elkaar en de onderlinge omgang in vrijere situaties verder uitwerken (inspectierapport).			X		
4.5 Verder uitwerken in de leerroute (basis, verdiept en intensief) wat duidelijke handwijze is tijdens de lessen voor de desbetreffende leerlingen (inspectierapport).	X	X			
4.5 Leerkrachten bezoeken bij elkaar de les, zodat ze van elkaar kunnen leren (IR)			X		

4.6 Opzetten portfolio i.c.m. met eigen leerdoelen. De leerling geeft zelf aan wat zijn extra leerpunt (en) zijn voor de komende periode (3 maanden/ half jaar) (eigenaarschap)		X	X		
4.6 De samenwerking met derden staat vast en wordt verwerkt in één plan. Het is duidelijk voor iedereen waaraan gewerkt wordt.				X	
4.7 Keuze maken op welke wijze we de school- en groepsresultaten inzichtelijk gaan maken. Tevens een goede evaluatie opzetten.	X	X			
4.7 In de PRO routes worden de streefdoelen/referentieniveaus meegenomen in het onderwijsaanbod. De praktische uitwerking naar de vakken is hierin in meegenomen (IR)			X		
4.7 Alle werkwijzen worden opgevolgd door de PDCA-cyclus. Als team zijn we daar verantwoordelijk voor in alle geledingen.		X	X	X	X
4.9 De leerling weet vanaf schooljaar 2020-2021 waar hij terecht kan als hij zich niet veilig / gewaardeerd voelt binnen school. Hij weet ook bij wie hij daarvoor terecht kan.	X				
4.10 In het protocol “(Extra jaar) verblijf op onze school “staan de voorwaarden beschreven waarnaar gehandeld wordt, als een leerling onze school verlaat.			X		
5.3 Vormen van samen leren (collegiale ondersteuning, intervisie, werken met maatjes) komen regelmatig aan bod en zijn een onderdeel van de professionalisering en ondersteuning van de medewerkers.			X		

6.1 Afspraken rondom inzet duurzame inzetbaarheid worden opgenomen in ontwikkelplan.	X	X			
6.1 Kwiekbeleid op schoolniveau ontwikkelen				X	

Planning interne – en externe analyse SBO De Springplank

2020	Respont: Kwaliteitskaart Respont OP 3 onderwijsproces:: didactisch handelen Respont OP 5 onderwijsproces: onderwijstijd:	LC/OP/OOP	Sept./Dec 2020
	Integraal: Dossieronderzoek	Dir.	Voorjaar 2020
	Integraal: Zelfevaluatie personeel / management	OP / OOP	Maart-April 2020
	Resultaten		Juni/Dec. 2020
2021	Integraal: Tevredenheid ouders	Ouders	Maart/April 2021
	Integraal: leerlingen	Schoolverlaters	Maart/April 2021
	Respont: Kwaliteitskaarten: Respont OP 6 onderwijsproces:: samenwerken Respont OP 8 onderwijsproces: toetsing en afsluiting	OP/OOP	Sept/dec. 2021
	De zelfevaluaties zullen via het nog aan te schaffen programma Integraal uitgezet worden. Resultaten (te verwerken in het jaarplan in samenhang met overige analyse gegevens zoals inspectie rapporten e.a.)		Juni 2016/Dec. 2021
	Resultaten		Juni/Dec. 2021
2022	Respont: Kwaliteitskaart : Respont Onderwijs en resultaten Schoolklimaat 1: veiligheid	Dir/LC	Maart-April 2022
	Integraal: Tevredenheid leerlingen	Schoolverlaters	Mei-Juni 2022
	Respont: Kwaliteitskaart Respont Schoolklimaat 2: pedagogisch klimaat	LC/OP/OOP	Mei-Juni 2022

	Interne audit Respont?		
	Resultaten		Juni 2022
2023	Respont: Kwaliteitskaart :Zorg en ambitie Respont OP 1 onderwijsproces: aanbod	Dir/LC LC/OP/OOP	Maart-April 2023
	Integraal: Tevredenheid leerlingen	Schoolverlaters	Mei-Juni 2023
	Respont: Kwaliteitskaart : Respont OP 2 onderwijsproces::zicht op ontwikkeling	LC/OP/OOP	Mei-Juni 2023
	Resultaten		Juni/Dec. 2023
2024	Respont: Kwaliteitskaart Respont OP 3 onderwijsproces:: didactisch handelen Respont OP 5 onderwijsproces: onderwijstijd:	LC/OP/OOP	Sept./Dec 2024
	Integraal: Dossieronderzoek	Dir.	Voorjaar 2024
	Integraal: Zelfevaluatie personeel / management	OP / OOP	Maart-April 2024 \ Juni/Dec. 2024
	Resultaten		Juni/Dec. 2024
2025	Integraal: Tevredenheid ouders	Ouders	Maart/April 2025
	Integraal: leerlingen	Schoolverlaters	Maart/April 2025
	Respont: Kwaliteitskaarten: Respont OP 6 onderwijsproces:: samenwerken Respont OP 8 onderwijsproces: toetsing en afsluiting	OP/OOP	Sept/dec. 2025
	De zelfevaluaties zullen via het nog aan te schaffen programma Integraal uitgezet worden.		

	Resultaten (te verwerken in het jaarplan in samenhang met overige analyse gegevens zoals inspectie rapporten e.a.)		Juni 2021/Dec. 2025
	Resultaten		Juni/Dec. 2025
2026	Respont: Kwaliteitskaart : Respont Onderwijs en resultaten Schoolklimaat 1: veiligheid	Dir/LC	Maart-April 2026
	Integraal: Tevredenheid leerlingen	Schoolverlaters	Mei-Juni 2026
	Respont: Kwaliteitskaart Respont Schoolklimaat 2: pedagogisch klimaat	LC/OP/OOP	Mei-Juni 2026
	Interne audit Respont?		
	Resultaten		Juni/Dec. 2026

