



J.H. Donnerschool

Schoolplan 2016-2020



Voorwoord

De J.H. Donnerschool verzorgt speciaal onderwijs aan leerlingen tot achttien jaar uit de regio Midden-Nederland. De Ambulante Dienst van de school verspreidt de specifieke expertise aan reguliere scholen door middel van het begeleiden en coachen van collega's en hun leerlingen. Het onderwijs is gericht op een volwaardige ontplooiing van de leerlingen. Daarbij wordt gekeken naar de leerling als individu, zijn of haar plek in de wereld en naar zijn of haar toekomstperspectief.

Om een optimale ontplooiing te bereiken, kijkt de school met veel aandacht naar de manier waarop iemand leert en zich ontwikkelt. Welk leerklimaat past bij wie het beste? De J.H. Donnerschool speelt in op die vraag door maatwerk te leveren. De wijze van lesgeven is daarom aangepast aan de manier waarop de leerling kennis en vaardigheden verwerft. Hierdoor ontstaat een passende, krachtige leeromgeving. De school kenmerkt zich door kwaliteit, betrouwbaarheid en authenticiteit. Juist voor leerlingen van de specifieke doelgroep levert deze aanpak kansen op. En die wil de school vanzelfsprekend ten volle benutten.

De J.H. Donnerschool: Speciaal voor mij

De J.H. Donnerschool verzorgt onderwijs en begeleiding aan leerlingen die op andere scholen uitvallen of dreigen uit te vallen. Het voorkomen van uitval van onderwijs doet de school onder andere door de specifieke aanpak, expertise en leeromgeving. Hierdoor zijn ook leerlingen van de J.H. Donnerschool succesvol op hun eigen leer- en ontwikkelingsgebieden. De school heeft een voortrekkersrol in diverse samenwerkingsverbanden en wil ook daarin een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van uitval van onderwijs. Hiermee en door de open-samenwerkende instelling werkt de school expliciet aan een belangrijke doelstelling van de (Lokale) Educatieve Agenda, namelijk het tegengaan van segregatie en het bevorderen van integratie.

Een belangrijk uitgangspunt van de J.H. Donnerschool is dat leerlingen zoveel als mogelijk in regulier onderwijs geplaatst dienen te worden, indien nodig met behulp van ambulante begeleiding. Maar als er vanwege de hulpvraag en/of omstandigheden noodzaak is, hebben leerlingen recht om (al dan niet tijdelijk) geplaatst te worden in het (Voortgezet) Speciaal Onderwijs. Ons motto: "Regulier als het kan, specifiek als het moet".

In dit plan maakt de school en zijn medewerkers duidelijk waar zij voor staan en dit vanuit zeven kernwaarden: ambitie en innovatie, een ontwikkelingsperspectief voor alle jongeren, betrokkenheid van alle mensen om de jongeren heen, een rijk leerklimaat, inzet en ontwikkelen van expertise én het zijn van een netwerkorganisatie.

Met dit schoolplan geeft de J.H. Donnerschool antwoord op de vraag:

Hoe organiseren we voor onze specifieke doelgroep gedifferentieerd onderwijs dat recht doet aan de verschillen tussen leerlingen én dat uitvoerbaar is. (Uit: Het Onderwijscontinuüm C. Struiksma 2009)

Wij wensen u genoeg met het lezen van dit plan.

Schoolleiding en team van de J.H. Donnerschool

Inhoud

Voorwoord.....	2
1. Het Schoolplan	4
1.1 Inleiding.....	4
1.2 De opbouw van het schoolplan.....	4
1.3 De samenhang van het schoolplan met de beleidsdocumenten	5
1.4 Totstandkoming en vaststelling	5
2. Visie en missie en strategie	6
2.1 Inleiding.....	6
2.2 kernwaarden en uitgangspunten	6
2.3 De visie op kwaliteit.	7
2.4 De visie op leren	7
2.5 De visie op onderwijzen	8
2.6 De visie op onderwijscontext	9
2.6.1 De bedrijfsvoering	9
2.6.2 De veiligheid	9
2.7 De visie op communicatie	10
2.7.1 Interne communicatie	10
2.7.2 Communicatie met ouders en leerlingen.....	10
2.7.3 Communicatie met samenwerkingsverbanden en overige ketenpartners.....	11
3. Schoolprofielen.....	12
3.1 Inleiding.....	12
3.1 Het leerstofaanbod.....	12
3.1.1 Populatie.....	12
3.1.2 De onderwijsbehoefte van de populatie.....	13
3.1.3 Het onderwijsaanbod en leerresultaten	14
3.2 De ondersteuningsstructuur	15
3.3 de professionele leergemeenschap	19
3.3.1 De competenties van de medewerkers.....	20
3.3.2 Tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders.....	22
3.3.3 Veiligheid	23
4. Meerjarenplan op strategisch niveau.....	25

1. Het Schoolplan

1.1 Inleiding

Het schoolplan is een beleidsgericht document waarin de J.H. Donnerschool een omschrijving geeft van haar onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en de inrichting van de kwaliteitszorg.

Dit schoolplan vormt een handleiding voor (verdere) ontwikkeling van de dagelijkse praktijk. Het gaat over onderwijs- en personeelsbeleid en waar de school op korte en middellange termijn naar toe wil. Het schoolplan heeft twee functies:

1. Een interne ontwikkelingsfuncties;
2. Verantwoordingsdocument in de richting van de inspectie.

Het schoolplan wordt gebruikt als instrument dat bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van de school. In het plan wordt aangegeven welke keuzen er voor de toekomst van het onderwijs op de J.H. Donnerschool wordt gemaakt.

De algemene doelen van de school (de missie) zijn vertaald naar de dagelijkse praktijk. In het plan is beschreven hoe het onderwijs op school is ingericht, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren. De kerndoelen zijn mede bepalend voor de inrichting van het onderwijs op onze school.

Daarnaast wordt in het schoolplan aangegeven hoe de kwaliteit van het onderwijs wordt bewaakt en welke verbeteringen we op grond van de interne analyse willen aanbrengen in de nabije toekomst. Het schoolplan geeft aan het team en ouders, MR en Raad van Toezicht, duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op de J.H. Donnerschool en hoe we dat dagelijks vorm geven.

Ook laat het zien hoe de school de zorg voor de kwaliteit bewaakt.

Het schoolplan wordt minimaal één keer per vier jaar vastgesteld.

Via dit plan legt de school verantwoording af aan het ministerie van Cultuur, Onderwijs en Wetenschap.

De Inspectie van het Onderwijs krijgt via dit plan inzage in het beleid van de school.

1.2 De opbouw van het schoolplan

In dit schoolplan focussen we op de volgende elementen:

- Wie zijn we? (karakter en de kernwaarden)
- Waar zijn we goed in? (kernkwaliteiten)
- welk (strategische) keuzes maken we vanuit onze visie?
- concrete doelen en prioriteiten

Dit schoolplan maakt van de J.H. Donnerschool zichtbaar: visie en de missie, strategie, de ambities, de concrete doelen, prioriteiten en de planning.

1.3 De samenhang van het schoolplan met de beleidsdocumenten

Gekoppeld aan dit schoolplan wordt een kwaliteitshandboek samengesteld. De documenten in het kwaliteitshandboek maken de strategische keuzes zichtbaar in beleidsdocumenten.

De school gaat de kwaliteit van het onderwijs bewaken, realiseren en borgen vanuit de kwaliteitsnorm speciaal onderwijs. Dit instrument beschrijft de onderwijskwaliteit vanuit 6 domeinen. Het kwaliteitshandboek wordt volgens deze structuur ingericht.

In de verschillende hoofdstukken van het schoolplan wordt verwezen naar de documenten in het kwaliteitshandboek.

- Domein 1 Beleid (planning realisatie vernieuwing)
- Domein 2 Organisatie (inrichting, systeem, infrastructuur)
- Domein 3 Het primair proces (overeenkomst, uitvoering, evaluatie)
- Domein 4 Mensen (selectie, ontwikkeling, beoordeling)
- Domein 5 Partners (samenwerking, leveranciers, beoordeling)
- Domein 6 Reflectie (intern, extern, evaluatie sturing)

1.4 Totstandkoming en vaststelling

Het schoolplan is opgesteld door het Management Team (afdelingsleiders en directie). Zij hebben het document geformuleerd en uitgewerkt met ondersteuning vanuit het CED waarbij uitgangspunten zijn genomen vanuit de werkwijze Data Duiden en Doen. De school heeft standaarden vastgesteld t.a.v. de populatiebeschrijving, het onderwijsaanbod en daaraan gekoppeld de onderwijskwaliteit van de leerkracht.

Binnen elke afdeling SO en VSO is een werkgroep geformeerd (Commissie van Begeleiding en Intern Begeleider) die onderdelen hebben uitgewerkt. Regelmatig zijn onderwerpen in teambijeenkomsten besproken en heeft het team mede richting kunnen geven bij de totstandkoming van dit document. Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de MR en Raad van Toezicht.

Het schoolplan staat in het licht van kwaliteitszorg jaarlijks op de agenda van de teamvergadering. Het managementteam is verantwoordelijk voor onderhoud en realisatie.

Elk jaar vindt een vooruit- en terugblik plaats. Op basis van nieuwe inzichten en ontwikkelingen wordt het schoolplan waar nodig bijgesteld. Op deze wijze blijven directie en diverse geledingen structureel met elkaar in gesprek over de kwaliteit van het onderwijs op school.

2. Visie en missie en strategie

2.1 Inleiding

Gedrag is een vorm van communicatie. Een leerling wil ons via gedrag iets duidelijk maken. Het gedrag heeft dus een doel en een functie. Ook probleemgedrag heeft die functie. Professionals in het onderwijs hebben de lastige taak 'de boodschap' achter het gedrag te ontcijferen en vervolgens de juiste aanpak te bepalen zodat het ongewenste gedrag omgebogen wordt naar gewenst gedrag. En daar bestaat geen vaste handleiding voor.

Op de J.H. Donnerschool werken professionals die leerlingen met probleemgedrag kunnen begeleiden. Zij zien niet alleen het ongewenst gedrag maar ook de leerling die via dat gedrag vertelt dat hij de grip op zichzelf even kwijt is. Door het probleemgedrag stelt de leerling een glasheldere vraag: "Help mij de grip op mijzelf terug te krijgen zodat ik kan gaan leren voor later".

De J.H. Donnerschool hanteert leerroutes zoals die ook gebruikt worden in het regulier onderwijs met toetsen die vergelijkbaar zijn met reguliere scholen zodat een eventuele terugplaatsing van leerlingen m.b.t. leren geen belemmering vormt.

Het onderwijs aan deze leerlingen vraagt om duidelijke leerlijnen met heldere en ambitieuze doelen, leraren die leerlingen kunnen leren nadenken en een omgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd weet.

De J.H. Donnerschool is een gewone school, maar wel speciaal en onderscheidend. Een school voor speciale leerlingen die de grip op zichzelf (tijdelijk) kwijt zijn en dat communiceren door probleemgedrag. Leerlingen voor wie het leren even niet vanzelf gaat.

2.2 kernwaarden en uitgangspunten

De J.H. Donnerschool sluit aan bij de zeven kernwaarden geformuleerd door het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs:

De J.H. Donnerschool

- is ambitieus en werkt vanuit een missie en visie planmatig aan innovatie en het verbeteren en borgen van kwaliteit.
- realiseert voor elke leerling op basis van het ontwikkelingsperspectief passende en duurzame deelname aan onderwijs en samenleving.
- werkt vanuit gedeelde verantwoordelijkheid, op basis van actieve betrokkenheid en heldere communicatie met ouders en leerlingen aan de realisatie van onderwijszorgarrangementen.
- wordt gekenmerkt door ortho-didactisch en orthopedagogisch handelen binnen een veilig, uitdagend en respectvol leerklimaat.
- heeft medewerkers in dienst met specifieke competenties die samenwerken in een multidisciplinaire omgeving.
- zet aangepaste voorzieningen in op het gebied van de fysieke omgeving, vervoer, ICT, leer- en hulpmiddelen en materialen.
- werkt nauw samen in de keten van (regulier) onderwijs, zorg en arbeid en is verantwoordelijk voor ontwikkelen en uitwisselen van kennis en expertise.

2.3 De visie op kwaliteit.

Op de J.H. Donnerschool zijn ambitie en betrokkenheid belangrijke kernwaarden. Dit betekent dat de J.H. Donnerschool vanuit betrokkenheid haar verantwoordelijkheid wil nemen en ambitieus wil inzetten op goede prestaties.

Dit impliceert dat alle medewerkers de eigen prestaties en resultaten kritisch en cyclisch evalueren. De afdelingen werken opbrengstgericht (leren van data) en maken hun toegevoegde waarde zichtbaar. De afdelingen werken vanuit een ondersteuningsstructuur waarbij de evaluatie van het onderwijsleerproces centraal staat.

Natuurlijk vragen de medewerkers zich niet alleen af of de J.H. Donnerschool de goede dingen doet maar ook of de medewerkers het op de goede manier doen. Tevredenheidsonderzoeken bij ouders, leerlingen en personeel, resultaten van inspectieonderzoeken en een jaarlijkse schoolanalyse zijn vaste onderdelen in de kwaliteitscyclus (Vragenlijsten Beekveld & Terpstra). Deze interne en externe evaluaties leiden tot concrete en helder geformuleerde verbeterplannen/jaarplannen.

Dit leidt tot de volgende strategische doelen voor de kwaliteitszorg:

- De J.H. Donnerschool werkt systematisch en cyclisch aan kwaliteitsverbetering. Dit doet de school door voor haar afdelingen jaarplannen op te stellen in de vorm van verbeterplannen in de structuur van 4D. Dit is terug te vinden in domein 1 van het kwaliteitshandboek, beleid.
- De afdelingen van de J.H. Donnerschool evalueren opbrengsten halfjaarlijks in een vastgestelde ondersteuningsstructuur. De evaluaties zijn terug te vinden in domein 1 van het kwaliteitshandboek.
- Er wordt een jaarlijkse interne audit ingericht met behulp van geschoolde auditoren. De audits zijn terug te vinden in domein 6 van het kwaliteitshandboek, reflectie.

Naar aanleiding van de geborgde kwaliteitscyclus heeft de J.H. Donnerschool zichzelf ten doel gesteld een basisarrangement voor al haar afdelingen te behouden.

2.4 De visie op leren

Leren is de basis op de J.H. Donnerschool. Kinderen en jongeren leren als ze worden uitgedaagd en als er wordt aangesloten op hun belevingswereld. Leren is het maximale uit jezelf halen, binnen de mogelijkheden die een kind heeft. Ieder kind leert op zijn eigen manier.

Om aan te sluiten bij de mogelijkheden en de beleving van onze leerlingen heeft de J.H. Donnerschool standaarden opgesteld voor de afdelingen SO en VSO. Deze standaarden zijn ambitieus en houden rekening met de specifieke onderwijsbehoefte van onze leerlingen. De standaarden zoals de J.H. Donnerschool die heeft opgesteld zijn convergerend, maar geven voldoende recht aan de verschillen tussen leerlingen.

De J.H. Donnerschool sluit in haar onderwijs aan op de vaardigheden zoals die in de toekomst verwacht worden. We maken gebruik van technologische toepassingen en modern lesmateriaal.

Dit leidt tot de volgende strategische doelen voor personeel en organisatie:

- De J.H. Donnerschool heeft zicht op de populatie door jaarlijks een populatiebeschrijving te maken.
- De J.H. Donnerschool heeft voor haar twee afdelingen (VSO en SO) een schoolstandaard die rekening houdt met de specifieke onderwijsbehoeften van haar populatie. Deze is terug te vinden in domein 3 van het kwaliteitshandboek, het primaire proces.
- De J.H. Donnerschool biedt toekomstgericht onderwijs met behulp van modern lesmateriaal.

2.5 De visie op onderwijzen

Het is onze overtuiging dat de professionele medewerkers voor het leren hét verschil maken. Daarom stimuleren we al onze medewerkers hun deskundigheid over leren en onderwijzen verder uit te bouwen. Binnen de kaders van ons onderwijs betrekken we onze professionals bij het inrichten van een effectief en doelgericht onderwijsaanbod en onderwijsleerproces. Het bestuur van de J.H. Donnerschool is een goede werkgever die actief investeert in de professionaliteit van de medewerkers en in een veilige leer- en werkomgeving.

Dit leidt tot de volgende strategische doelen voor personeel en organisatie:

- De J.H. Donnerschool heeft voldoende gekwalificeerd personeel om het de leerlingen in het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs te begeleiden naar hun uitstroombestemming.
- De J.H. Donnerschool voert een gedifferentieerd professionalisering-scholingsbeleid. Hierin wordt binnen de kaders van het vastgestelde competentieprofiel rekening gehouden met de verschillen tussen medewerkers. Het scholingsbeleid is beschreven in domein 4 van het kwaliteitshandboek, mensen.
- Het onderwijzend personeel van de J.H. Donnerschool staat in geregistreerd in het lerarenregister.
- Alle medewerkers binnen de J.H. Donnerschool, zorgen direct of indirect voor een goede ondersteuning en de ontwikkeling van leerlingen en zorgen dat zij daarvoor voldoen aan het competentieprofiel van de J.H. Donnerschool.
- De medewerker van de J.H. Donnerschool toont zich verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en professionalisering.
- De medewerkers van de J.H. Donnerschool ontwikkelen een professionele cultuur waarin gewerkt wordt aan de ontwikkeling van de competentie “reflectie”. Dit gebeurt door het leren van eigen werk en van collega’s, door systematisch ruimte en tijd te creëren voor intervisie, evaluatie van processen en resultaten, het bieden van ondersteuning door CvB of externen, op ontwikkeling gerichte bezoeken aan de klas en gesprekken daarover etc.

2.6 De visie op onderwijscontext

2.6.1 De bedrijfsvoering

Binnen de J.H. Donnerschool gaat het om kwaliteit van onderwijs. De bedrijfsvoering is erop gericht om de scholen te ondersteunen goed onderwijs te verzorgen in een prettige leer- werkomgeving. Dit vraagt ook om een gezonde financiële situatie met een systematische risicoanalyse en het kunnen stellen van de juiste prioriteiten en beleidsmaatregelen die een gezonde financiële situatie garanderen. De kwaliteit van het onderwijs van de scholen is leidend voor het stellen van de financiële prioriteiten.

Dit leidt tot de volgende strategische doelen voor organisatie en personeel:

- De J.H. Donnerschool wil een gezonde financiële situatie voortzetten en houdt daarbij rekening met mogelijke bezuinigingen en overheidsmaatregelen. Om dit te kunnen bewerkstelligen maakt de school een meerjarenbegroting met een heldere risico analyse en een vastgestelde reserve om de risico's te kunnen opvangen. De begrotingen en jaarverslagen zijn terug te vinden in domein 2 van het kwaliteitshandboek, organisatie.
- De J.H. Donnerschool ontwikkelt zich tot een organisatie met een duidelijk zichtbare koppeling tussen het kwaliteitsbeleid en de toewijzing van financiële middelen vanuit de strategische doelen op de diverse beleidsterreinen.
- De J.H. Donnerschool streeft naar ontwikkeling en behoud van een prettige leer- werkomgeving. Hiertoe zijn meerjaren onderhoudsplannen opgesteld voor de schoollocaties. Deze onderhoudsplannen worden elke twee jaar geëvalueerd en waar nodig aangepast. In de begroting worden reserves opgebouwd om de benodigde maatregelen te kunnen nemen. Voor meubilair en leermiddelen zijn afschrijvingsperioden vastgesteld en opgenomen in de begroting.

2.6.2 De veiligheid

De veiligheid van de leerlingen en de medewerkers staat in de organisatie, het gebouw en het pedagogisch klimaat centraal.

De J.H. Donnerschool vindt dat het veiligheidsplan een onmisbaar item vormt binnen het beleid van haar locaties. Daarbij staat het waarborgen van de fysieke en emotionele veiligheid van leerlingen en personeelsleden voorop:

- Zorg voor sociale binding: omgang met elkaar. Dit wil de school bereiken door goede begeleiding, aandacht voor ontwikkeling van sociale vaardigheden en zorgen voor heldere, door allen gedragen afspraken/normen/waarden en regels.
- Zorg bij, en omgaan met incidenten. De J.H. Donnerschool heeft een stappenplan waarin helder is uitgewerkt en visueel gemaakt voor leerlingen en leerkrachten wat ingezet kan worden om "rustig" te worden om te voorkomen dat het een incident wordt. Er is een time-out ruimte voor leerlingen om tot rust te komen. Personeel is getraind hoe om te gaan bij incidenten. Er is een klachtenregeling, interne en externe vertrouwenspersonen zijn bekend en bereikbaar. Er zijn getrainde BHV'ers en duidelijke protocollen hoe om te gaan met incidenten/calamiteiten.
- De school zorgt voor goede voorzieningen. Er zijn goede afspraken over gebruik van gebouwen en omgeving. Er is een zorgplan dat voldoet aan de eisen van de

Arbowetgeving (inclusief een periodiek uitgevoerde risico inventarisatie en evaluatie, RIE). Zaken als ontruimingsplannen, brandmelders, alarminstallaties, blusmaterialen en registratiesystemen t.b.v. veiligheid worden geregeld geoefend en geüpdatet.

Er gaat ook veel aandacht uit naar een veilig pedagogisch klimaat waarbij het accent ligt op preventie en de-escalerende aanpak. De medewerkers krijgen hiervoor jaarlijks bijscholingen.

2.7 De visie op communicatie

De kern van de communicatie is interactie. Het effect van de communicatie moet zichtbaar zijn in de mate van betrokkenheid van de stakeholders ten aanzien van het onderwijsproces en de betrokkenheid van medewerkers ten aanzien van onze organisatie. Wij streven naar communicatie op maat. Dat betekent dat er een goede afstemming moet zijn op de behoefte van de gesprekspartners.

2.7.1 Interne communicatie

Om de processen binnen een organisatie goed te laten verlopen is de interne communicatie van essentieel belang. De J.H. Donnerschool investeert in een open en transparante communicatiestijl tussen haar medewerkers onderling en tussen het management en de medewerkers.

Dit leidt tot de volgende strategische communicatie doelen:

- De J.H. Donnerschool gebruikt voor al haar afdelingen gesprekscycli met betrekking tot leerlingen, groepen en medewerkers. De gesprekscycli staan beschreven in domein 3 van het kwaliteitshandboek, mensen.
- De J.H. Donnerschool stimuleert open communicatie door intervisiebijeenkomsten en leergesprekken tussen medewerkers te organiseren en faciliteren.
- De J.H. Donnerschool heeft een actieve en betrokken medezeggenschapsraad.

2.7.2 Communicatie met ouders en leerlingen

De communicatie met leerlingen en ouders is essentieel om te weten welke behoeften deze belangrijke klantgroep heeft en hoe de school daarop kan inspelen. De betrokkenheid van leerlingen en hun ouders/verzorgers wordt verhoogd door op een goede wijze met hen te communiceren.

Dit leidt tot de volgende strategische doelen op het gebied van communicatie:

- De J.H. Donnerschoolschool heeft een moderne en ge-update website. In al haar uitingen en presentaties gebruiken medewerkers van de J.H. Donnerschool dezelfde huisstijl.
- De J.H. Donnerschool gebruikt nieuwsbrieven en ouderavonden om ouders te informeren.
- Leerlingen in het voortgezet onderwijs worden vertegenwoordigd in een leerlingenraad die regelmatig met het management van de school overlegt.

- Ouders/verzorgers worden regelmatig op de hoogte gehouden over de onderwijsvoortgang van hun eigen kind/pupil.
- Tevredenheid van leerlingen en ouders/verzorgers wordt periodiek onderzocht en geëvalueerd middels een zelf evaluatie in het kader van kwaliteitsonderzoek. De vragenlijsten van Beekveld & Terpstra zijn terug te vinden in domein 6 van het kwaliteitshandboek, reflectie.

2.7.3 Communicatie met samenwerkingsverbanden en overige ketenpartners.

De J. H. Donnerschool heeft vanwege de specifieke expertise een bijzondere rol binnen Passend onderwijs en de samenwerkingsverbanden. De samenwerkingsverbanden die daarbij de belangrijkste rol spelen zijn de PO en VO samenwerkingsverbanden in 't Gooi, Amersfoort en de regio west Veluwe. De school heeft zich daarom m.n. in die samenwerkingsverbanden door bestuurlijke participatie en deelname aan een groot aantal inhoudelijke werkgroepen en commissies nadrukkelijk bezig gehouden met de ontwikkeling van een goed ondersteuningsplan en goede afspraken m.b.t. het dekkend netwerk, preventieve ondersteuning binnen het regulier onderwijs en goede afspraken waar het gaat om plaatsing binnen het (V)SO en terugplaatsing in het regulier onderwijs. In veel gevallen functioneert een samenwerkingsverband niet slechts als bestuurlijk orgaan, maar tevens als ketenpartner waarmee op vele niveaus overleg gevoerd wordt waar het gaat om de ondersteuning van leerlingen met ernstige gedragsproblematiek en ontwikkelingsstoornissen. Te denken valt hierbij aan de (preventieve) ambulante begeleiding, de samenwerking op het gebied van het afgeven en toewijzen van toelaatbaarheidsverklaringen en speciale arrangementen en voorzieningen die samen met de betreffende samenwerkingsverbanden zijn opgezet zoals de TAD (tijdelijke arrangementen voor VO leerlingen) binnen het voortgezet onderwijs.

3. Schoolprofielen

3.1 Inleiding

Vanaf 2014-2015 is de werk- en denkwijze van opbrengstgericht en onderzoekend werken richtinggevend voor het realiseren van onze ambitie en wordt op een eenduidige wijze systematisch en cyclisch gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Centraal staan drie pijlers: Het leerstofaanbod (inhoud), de ondersteuningsstructuur (proces) en de professionaliteit van de leraren.

In dit hoofdstuk brengen we vanuit deze drie pijlers de huidige kwaliteit van ons onderwijs in beeld. Vanuit deze huidige kwaliteit formuleren we doelen om de ambitie te bereiken.

De werkwijze is in iedere paragraaf beschreven in de cyclus DATA-DUIDEN-DOELEN-DOEN

- We formuleren de gestelde ambitie ten aanzien van het leerstofaanbod, de ondersteuningsstructuur en de professionele leercultuur.
- We beschrijven de diversiteit van onze populatie vanuit leerling kenmerken en onderwijsbehoefte.
- We beschrijven de wijze waarop we relevante DATA verzamelen over de onderwijskwaliteit
- In een analyse vergelijken we de huidige kwaliteit met de gestelde ambitie: DUIDEN
- Vervolgens formuleren we vanuit deze analyse DOELEN en plannen deze in een meerjarenbeleidsplan
- We plannen doelgerichte activiteiten waarmee we de doelen realiseren DOEN.

Om de kwaliteit van het onderwijs in beeld te brengen hebben we data verzameld uit de volgende onderwijsdomeinen:

- Data over de opbrengsten
- Data over de competenties van de medewerkers
- Data vanuit de tevredenheidsonderzoeken (ouders, personeel en leerlingen)

3.1 Het leerstofaanbod

3.1.1 Populatie

Op de SO locatie De Glind wordt onderwijs verzorgd voor leerlingen in de leeftijd van 6 tot 12 jaar. Op de SO locatie in Hilversum is er ook een kleuterafdeling (onderwijs van 4 tot 12 jaar). VSO De Glind biedt onderwijs aan leerlingen in de leeftijd van 12 tot 16 jaar. Gedurende het gehele schooljaar is er tussentijdse instroom van leerlingen.

Vastgesteld is dat de J.H. Donnerschool onderwijs biedt aan leerlingen die beschikken over cognitieve vermogens in het zogenaamde normale gebied. De populatie is hierin normaal verdeeld. Het overgrote deel van de populatie heeft een intelligentie (IQ) tussen 70-110. Dit komt overeen met het landelijke beeld van cluster 4.

Op de J.H. Donnerschool komt een deel van de leerlingen de school binnen met een leerachterstand; ze zijn vast gelopen in het regulier onderwijs en hebben daardoor niet optimaal kunnen profiteren van het onderwijs. Daarentegen zien we ook instroom van leerlingen die wel op niveau zijn maar die door hun gedragsproblematiek vastlopen in het reguliere onderwijs en daardoor stagneren in hun leer- en ontwikkelingsproces.

De leerachterstand waar leerlingen mee binnen komen is niet altijd in te halen, maar vanaf plaatsing wordt gestreefd naar een leerrendement passend bij de geformuleerde uitstroombestemming in het OPP.

De afdelingen in De Glind van de J.H. Donnerschool hebben een significant percentage leerlingen dat niet thuiswonend is. Dit is te verklaren omdat de school gelegen is in een jeugdorp met jeugdzorgvoorzieningen. Het betreft ongeveer een kwart van de populatie. We verwachten dat in de toekomst dit percentage ongeveer hetzelfde blijft.

In Hilversum is het percentage leerlingen dat niet thuiswonend is ongeveer 5% tot 10%.

Er is een groter percentage jongens dan meisjes op alle drie de afdelingen (80% jongen en 20% meisjes). Deze percentages waren vorig jaar nagenoeg hetzelfde.

De afgelopen jaren waren de meest voorkomende diagnoses binnen de afdeling: Autisme Spectrum Stoornis, Oppositionele gedragsstoornis of Aandachttekort stoornis, eventueel met hyperactiviteit en diagnose hechtings- en/of traumaproblematiek. De verwachting voor de komende jaren is dat deze percentages in dezelfde grootorde zullen blijven vallen.

De gegevens van de populatie worden jaarlijks op dezelfde wijze in kaart gebracht.

Voor een beschrijving zie kwaliteitshandboek 3, primair proces.

3.1.2 De onderwijsbehoefte van de populatie

De complexiteit van de problematiek bij de populatie van de J.H. Donnerschool, maakt dat leerrendementen nogal eens achterblijven bij de verwachting die gedaan wordt op uitsluitend cognitieve vermogens. Aan de hand van de populatiebeschrijving en de opbrengstenanalyses zijn de onderwijsbehoeften beschreven.

Het onderwijs sluit aan bij de gemiddelde cognitieve vermogens en bij de onderwijsbelemmeringen door de persoonlijkheidsproblematiek. De grootste groep leerlingen volgt het onderwijs binnen een leerroute BBL of hoger. Door rekening te houden met de onderwijsbehoeften op groeps- en leerling niveau worden de leerlingen in een zo hoog mogelijke leerroute geplaatst.

De leerlingen komen tot leren door:

- onderwijs dat aansluit bij de individuele onderwijsbehoeften zoals geformuleerd in het OPP en start vanuit het 'begrijpen' van de leerling
- plaatsing in het juiste onderwijsarrangement
- een gehanteerde klassengrootte van 9 tot 14 leerlingen
- geboden veiligheid door de inzet van veel begeleiding, voorspelbaarheid en toezicht; leerlingen weten zich gezien
- leerkrachten die kennis hebben van de gedragsproblematiek van de leerlingen en die deze expertise om kunnen zetten in adequaat omgaan met deze problematiek
- een leeromgeving waarin prikkels kunnen verminderen. Leerlingen hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van prikkelarme werkplekken
- veel aandacht te besteden aan de ontwikkeling van vakoverstijgende vaardigheden door de inzet van methodes sociale vaardigheden en leren leren
- inzet op individueel niveau van extra faciliteiten en ondersteuning als PMT, kinderboerderij, tuin, judo etc.
- extra mogelijkheden in speciale opvanggroepen waarin onderwijs en jeugdzorg intensief samenwerken voor leerlingen met een beperkte leerhouding (voorheen thuiszitters, kwetsbare jongeren)

3.1.3 Het onderwijsaanbod en leerresultaten

Ambitie

Het onderwijsaanbod binnen de school stelt alle leerlingen in staat om de ambitieuze doelen te bereiken die binnen hun mogelijkheden liggen. Door op een goed niveau te kunnen lezen, rekenen, voldoende woordenschat hebben en in duidelijke taal kunnen communiceren worden de kansen op een passende arbeidsplaats of passend vervolgonderwijs vergroot. Ook de mate waarin leerlingen sociaal vaardig gedrag laten zien en goede competenties op leergedrag hebben ontwikkeld is van grote invloed op de toekomstmogelijkheden van onze leerlingen. Daarom hebben de afdelingen een hoge ambitie geformuleerd ten aanzien van het uitstroomniveau in de verschillende leerroutes.

Voor een beschrijving van de schoolstandaarden per afdeling zie kwaliteitshandboek 3, primair proces.

Data

Binnen de J.H. Donnerschool is het onderwijs uitgewerkt in verschillende leerroutes gericht op de uitstroombestemmingen van de leerlingen. Het leeraanbod binnen deze leerroutes is afgestemd op de diversiteit van de populatie en is ingericht in gedifferentieerde onderwijsarrangementen waarin de leertijd, de leerinhoud, de instructie, en het leerproces zijn afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

De gewenste einddoelen en tussendoelen en het gewenste leerniveau in iedere leerroute is vastgesteld. Deze doelen en niveaus zijn gerelateerd aan de landelijke standaarden.

Opbrengsten:

Twee maal per jaar worden de CITO toetsen afgenomen. Deze geven een goede indicatie van het niveau waarop leerlingen presteren. De opbrengsten worden jaarlijks geëvalueerd en weergegeven in een opbrengstenrapportage.

Voor alle leerlingen worden vorderingen in leerstof overstijgende gebieden gemeten. Voor het sociaal emotionele deel gebeurt dit voor de afdelingen SO met ZIEN! En voor de afdeling VSO met de SCOL. Voor de leerstrategieën gebruiken wij de leerlijnen "Leren Leren". De doelen die uit deze screening voortvloeien, worden in het OPP opgenomen en halfjaarlijks worden beide onderdelen gemeten en op voortgang beoordeeld, waarbij de doelen worden aangepast.

In de schoolstandaard die is opgesteld voor de J.H. Donnerschool is een beschrijving gemaakt van het leeraanbod per vakgebied. Voor alle vakken wordt gewerkt met een basis-, een verdiepings- en een intensief arrangement. Voor de leerstof overstijgende gebieden "Leren leren" en sociale vaardigheden hanteert de J.H. Donnerschool een methodiek die voldoet aan kerndoelen.

De ambitie van J.H. Donnerschool is om alle vakken op een hoger niveau te brengen. Leerstofaanbod en lestijd per onderdeel worden regelmatig geëvalueerd naar aanleiding van de data en waar nodig aangepast.

Naast de eerder genoemde toetsen volgen de leerkrachten de ontwikkeling van de leerlingen ook door het afnemen van methodetoetsen. De resultaten van alle toetsen worden in de opbrengstgerichte groepsbesprekingen geëvalueerd. Voor het VSO wordt in de bovenbouw hierbij de PTA van het regulier onderwijs gehanteerd.

Voor een beschrijving van de onderwijsopbrengsten zie kwaliteitshandboek 3, primair proces.

Duiden

De eerste metingen in 2015 maakten duidelijk dat de leerlingen van de J.H. Donnerschool niet op alle standaarden voldoende scores. Voor de SO afdelingen gold dit met name voor begrijpend lezen. Bij de afdeling VSO betrof dit het vak Engels. Tevens werd uit de data duidelijk dat het meetinstrument ZIEN onvoldoende zicht gaf op de vorderingen op het leerstof overstijgende gebied sociale vaardigheden.

Doelen:

De J.H. Donnerschool heeft de tussen- en einddoelen vastgelegd in de schoolstandaard en daarmee ook vastgesteld welke doelen de school wenst te halen met leerlingen in de verschillende leerroutes. De school hanteert doorlopende leerlijnen voor alle vakgebieden en werkt planmatig aan de doelen in deze leerlijnen. De leerlingen worden afhankelijk van hun mogelijkheden en onderwijsbehoefte geplaatst in een leerroute.

Doen:

In een groepsplan zijn de doelen, de differentiatie, de werkwijze en planning en de evaluatie opgenomen. Dit wordt concreet weg gepland in de weekplanning. Individuele handelingsplannen worden opgesteld wanneer de basisondersteuning zoals beschreven in het groepsplan voor de leerling ontoereikend is. Deze documenten worden twee keer per jaar besproken in een groepsbespreking.

Indien nodig wordt een intensieve arrangement ingezet om daarbij in te kunnen spelen op de specifieke onderwijsbehoefte.

Door in te zetten op het versterken van het klassenmanagement ontstaat ruimte voor differentiatie in instructie, verwerking en ondersteuning van leerlingen in de klas.

Door geregeld lessen te bezoeken en te evalueren verdiept de inhoudelijke kwaliteit van instructie en de optimale inzet van de methodes.

In de groepsbesprekingen wordt optimalisering van de effectieve leertijd besproken.

3.2 De ondersteuningsstructuur

Ambitie

De ondersteuningsstructuur in de school is zo ingericht dat het leerrendement en de onderwijsbehoefte van de leerlingen constant in beeld is. Als er sprake is van extra ondersteuningsbehoefte bij leerlingen of leerkrachten biedt de organisatie op diverse niveaus interventies.

Data

Er wordt systematisch data verzameld over de diversiteit van de populatie en de onderwijsbehoefte van de leerlingen. Deze wordt in relatie gebracht met het leerrendement van de leerlingen.

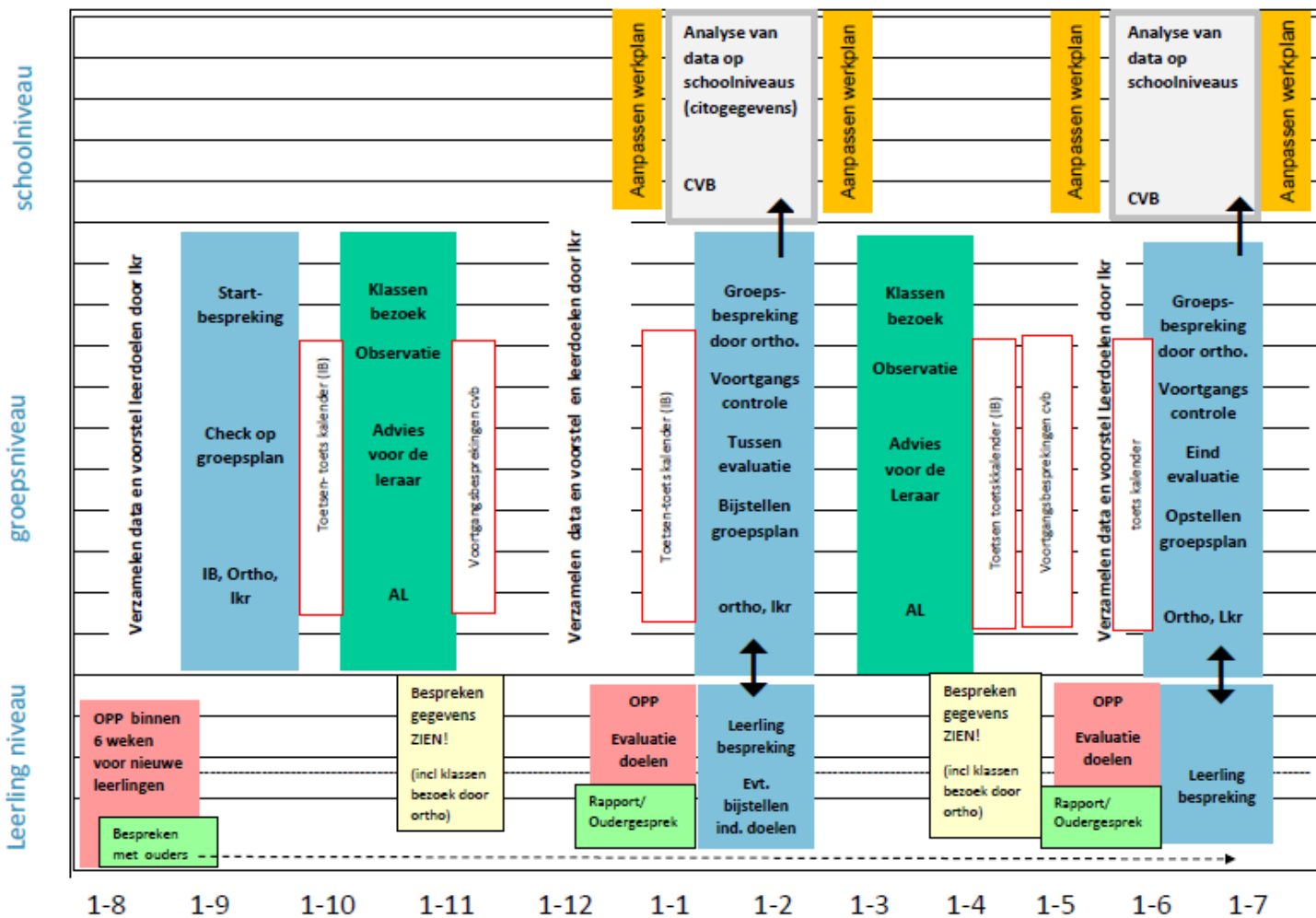
Op basis van de analyse van deze gegevens is de ondersteuningsstructuur ingericht.

- Voor alle leerlingen is een ontwikkelingsperspectief vastgesteld. Hier staat voor iedere leerling: de uitstroombestemming, het uitstroomniveau, het leerrendement, de onderwijsbehoefte en de stimulerende en belemmerende factoren.
- De beschikbare formatie wordt verdeeld in basisondersteuning en de extra ondersteuning. De basisondersteuning wordt ingezet voor het begeleiden van leerlingen in het basisarrangement, het intensief arrangement en het verdiept arrangement in de klas. De basisondersteuning voor de leerlingen in het SO bestaat uit: leerkrachten, een onderwijsassistent en een intern begeleider. Voor het VSO bestaat de basisondersteuning uit; leerkrachten, werkmeesters en vakdocenten. De extra ondersteuning wordt ingezet voor de zeer intensieve begeleiding van leerlingen. De extra ondersteuning bestaat uit ondersteuning door een orthopedagoog, een maatschappelijk werker, eventueel PMT, RT en inzet van externen.
- Scholing en coaching voor leerkrachten wordt zowel intern als extern geboden.

Duiden

Het effect van het onderwijs op de resultaten van de leerlingen wordt jaarlijks op school- groep- en leerling niveau geëvalueerd en geanalyseerd in een vaste gesprekkencyclus van groeps- en leerlingbespreking en het overleg van de Commissie van Begeleiding.

In deze besprekingen worden de kenmerken van de populatie, het leerrendement, de onderwijsbehoefte van de leerlingen in relatie gebracht met de gewenste competenties van de leraren, het gewenste leeraanbod in de arrangementen en de gewenste ondersteuningsstructuur in de school. Onderstaand schema geeft de ondersteuningsstructuur overzichtelijk weer.



Doelen

De systematische analyse van het effect van het onderwijs op de leerling in een vaste gesprekkencyclus heeft meerdere doelen:

- Het opstellen, herzien of bijstellen van het OPP,
- de plaatsing van leerlingen in het juiste leerarrangement,
- het vaststellen van professionaliseringsdoelen vanuit de onderwijsbehoefte van de leerlingen,
- evaluatie van het pedagogisch klimaat en de op leren gerichte schoolcultuur.

Doen

De school hanteert vaste procedures voor het vaststellen en monitoren van de vorderingen van de leerlingen. In een handelingskalender van de ondersteuningsstructuur zijn alle acties gepland t.a.v.

het monitoren van de instroomleerlingen, de zittende leerlingen en de uitstroomleerlingen. Dit wordt elk jaar weg gepland in de jaarplanning.

De school voldoet aan de wettelijke eisen t.a.v. inrichting van de Commissie van Begeleiding. De werkwijze van de CvB is gericht op het evalueren van het effect van het onderwijs en het onderwijsleerproces op de ontwikkeling van de leerlingen (leerresultaten en ontwikkeling). De CVB heeft naast de wettelijke taak zoals beschreven in artikel 41A een adviesrol naar bestuur, leidinggevenden en leraren.

De CvB van de afdelingen bestaat uit de orthopedagoog, de maatschappelijk werker en de afdelingsleider. Wekelijks heeft de CvB overleg over de voortgang van individuele leerlingen op zowel de leergebieden als de leerstof overstijgende gebieden. Eens in de zes weken wordt de CvB aangevuld met de GGD arts en de leerplichtambtenaar. Op uitnodiging vullen externe deskundigen de CvB aan.

We evalueren jaarlijks de werkwijze van de CVB.

De startbespreking en de groepsbesprekingen vinden drie keer per jaar plaats.

Voor de beschrijving van de handelingskalender en de ondersteuningsstructuur zie kwaliteitshandboek 2, organisatie.

Voor de beschrijving van de taken en verantwoordelijkheden van de CvB zie kwaliteitshandboek 4, mensen.

3.3 de professionele leergemeenschap

Ambitie

De J.H. Donnerschool gaat er van uit dat continue verbetering en waar nodig vernieuwing bereikt kan worden als de school een op leren gerichte attitude aanneemt (Senge, 2008). Het is de ambitie van de school dat iedereen binnen de school aan zijn persoonlijk ontwikkeling kan werken.

Professionele leergemeenschap

De medewerkers streven naar collectieve leeropbrengsten. De leer- en verbeterprocessen worden zo ingericht dat iedereen leert, op alle niveaus in samenhang met elkaar. Als dit slaagt, spreken we van een professionele leergemeenschap. In zo'n gemeenschap is het van belang dat het bestuur en de schoolleiding zicht hebben op de professionele ontwikkeling van medewerkers. Het leren wordt verbonden aan de visie en doelen van de bredere organisatie en de school. Op vergelijkbare wijze geven leraren leiding aan het leren van leerlingen. Zij houden zicht op de ontwikkeling van leerlingen en er zijn gezamenlijke en gedragen ambities t.a.v. leerdoelen voor leerlingen, onderwijskundige doelen en doelen t.a.v. de professionaliteit van de leraren/medewerkers.

Professionele ruimte

Binnen de scholen wordt de professionele ruimte voor leraren vergroot. 'Professionele ruimte' betekent dat de leraar mede-eigenaar is van het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig- en kwaliteitsbeleid van de school. Leraren geven samen vorm en inhoud aan de professionele ruimte. Daarbij hoort ook dat zij rekenschap geven over de kwaliteit van het werk (professionele verantwoording).

Om de huidige professionaliteit in beeld te brengen is data verzameld en geanalyseerd t.a.v. de competenties van medewerkers en de tevredenheid van medewerkers, leerlingen en ouders.

Vanuit de analyse worden professionaliseringsdoelen geformuleerd gericht op de gewenste professionele leergemeenschap.

De huidige situatie wordt beschreven in de volgende 3 paragrafen:

1. Competenties van medewerkers
2. Tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders
3. De sociale veiligheid en veiligheid in de schoolomgeving

3.3.1 De competenties van de medewerkers

Data

In 2015-2016 is de J.H. Donnerschool begonnen met het in beeld brengen van de leraren. In de komende jaren zal deze professionele standaard worden uitgebreid met competentielijsten voor alle medewerkers.

De verwachtingen ten aanzien van de didactische en pedagogische en organisatorische competenties van de leraren zijn vastgesteld in een profiel van de leraar. Uitgangspunt zijn de competenties voor leraren zoals beschreven in het landelijk leraar register.

Overzicht competenties	met leerlingen	met collega's	met omgeving	met zichzelf
interpersoonlijk	1			
pedagogisch	2			
vakinhoudelijk en didactisch	3	5	6	7
organisatorisch	4			

In 2015-2016 zijn de competenties van alle leraren (en in de toekomst van alle medewerkers) in beeld gebracht met een kijkwijzer.

Duiden

We analyseren de competenties van de medewerkers vanuit het gewenste effect van de competenties van de medewerkers op het leerrendement van de leerlingen. Het effect van pedagogisch, didactisch en organisatorisch handelen op de ontwikkeling van de leerlingen hangt nauw samen met de mate waarin leraren in staat zijn om het onderwijsaanbod en het onderwijsleerproces af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

De metingen worden geanalyseerd samen met de leraren en vergeleken met de landelijke norm en de vastgestelde norm voor de competenties op schoolniveau.

Op de eerste metingen zagen we ontwikkelpunten op: het expliciet blijf geven van hoge verwachtingen, het versterken van het activeren van leerlingen, het feedback geven aan de leerlingen, het evalueren van de les en het ontwikkelen van het onderdeel samenwerken.

Doelen

Vanuit de analyse worden de professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren geformuleerd en vastgelegd in een gedifferentieerd professionaliseringsplan voor het team. Vanuit dit teamplan formuleert iedere leraar in een persoonlijk leerplan met de bijbehorende scholing- en begeleidingsbehoefte.

Voor de teams zijn het routine krijgen in het hanteren van het instructiemodel en daarbij het gedifferentieerd lesgeven, het implementeren van de doelen op leren leren, het optimaal activeren van leerlingen en het verhogen van de effectieve leertijd ontwikkeldoelen voor de komende jaren. De observaties en evaluaties zullen met name op dit gebied plaatsvinden.

Doen

Alle leraren worden jaarlijks tenminste 2x geobserveerd en krijgen feedback op het handelen vanuit de gestelde professionaliseringsdoelen. In de klassenbezoeken zullen zowel de orthopedagoog in een coachende, als de afdelingsleider op een beoordelende rol observeren.

In een gesprekkencyclus van beoordelings- en functioneringsgesprekken en coaching gesprekken, wordt het behalen van de gestelde doelen systematisch besproken.

Alle leerkrachten werken als team en individueel systematisch aan de verbetering van de vaardigheden in een persoonlijk professionaliseringsplan.

De organisatie bespreekt deze vanuit twee gezichtspunten:

- Kwaliteitsverbetering van het onderwijs
- Professionaliseringsbehoefte van de leraar

Voor de beschrijving van de observaties en analyses zie kwaliteitshandboek 4, mensen.

Voor de beschrijving van het scholingsplan zie kwaliteitshandboek 4, mensen.

3.3.2 Tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders

De school werkt systematisch aan het verbeteren van de kwaliteit. Vast onderdeel in de kwaliteitscyclus is het meten van de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Dit meten gebeurt in een cyclus van vier jaar. De J.H. Donnerschool doet dit middels de Kwaliteitsvragenlijsten die ontwikkeld zijn door Beekveld & Terpstra.

De laatste metingen zijn gedaan onder leerlingen en ouders. De school scoort hoog als het gaat om veiligheid en duidelijke regels. De aandachtspunten uit dit onderzoek worden door de school planmatig opgepakt.

DATA

Middels een schriftelijke enquête, die via mail aan respondenten gestuurd wordt, worden doelgroepen op circa 60 items, ondergebracht in 11 onderdelen bevraagd. De stellingen die voorgelegd worden, worden gescoord op een vierpuntschaal.

In de laatste metingen was de respons bij ouders circa 60%, bij leerlingen lag dit rond de 98 %.

DUIDEN

In de laatste metingen is naar voren gekomen dat voor er een hogere betrokkenheid van ouders gewenst is op de totstandkoming en/of bijstellen van het OPP. Tevens zijn de leerstof overstijgende gebieden volgens leerlingen en ouders onvoldoende ontwikkeld.

DOELEN

De school wil de ouderbetrokkenheid verhogen in de komende jaren. Zij zal de leerkrachten scholen in het voeren van oudergesprekken m.b.t. het OPP. Met de leerlijnen leerstof overstijgende gebieden is in 2015 een start gemaakt om dit methodisch aan te pakken. De komende jaren zal dit meer vorm krijgen.

DOEN

De school heeft het aantal oudercontacten verhoogd naar drie maal per jaar aan de hand van de OPP's. De school zal de komende jaren blijven ontwikkelen aan de ontwikkelingsperspectiefplannen. Ook de gespreksvoering met ouders/verzorgers zal op dit punt verbeterd worden middels trainingen en supervisie.

Voor de leergebieden studievaardigheden en sociaal emotionele ontwikkeling is een methode aangeschaft en is er ruimte gemaakt in het lesrooster. De school heeft voor deze leerstof overstijgende gebieden groepsplannen gemaakt.

Voor de beschrijving en analyse van de vragenlijsten zie kwaliteitshandboek 6, reflectie.

3.3.3 Veiligheid

Een veilige omgeving voor scholieren en onderwijspersoneel houdt in dat er een prettige sfeer op school is. Incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, diefstal en agressie worden voorkomen. Dat kan door op tijd te signaleren en hier gericht tegen op te treden. Dit geldt ook voor het bestrijden van pestgedrag. De wet Veiligheid op school heeft als doel dat scholen zich inspinnen om pesten tegen te gaan. En dat scholen zorgen voor sociale veiligheid. In de wet staat dat scholen:

- Een sociaal veiligheidsbeleid moeten uitvoeren.
- Een aanspreekpunt binnen de school moeten hebben waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden. Deze persoon coördineert ook het pestbeleid op de school.
- De sociale veiligheid en het welzijn van hun leerlingen moeten volgen. De bedoeling hiervan is dat er altijd een actueel en representatief beeld is van de situatie op school.

DATA

Ten aanzien van agressie en geweld hanteert de J.H. Donnerschool de 8 normen die vastgesteld zijn in 2010 in het kader van het project Veilige Publieke Taak Onderwijs (VPTO) zijn opgesteld.

De normen worden actief uitgedragen bij medewerkers, leerlingen en ouders.

- Meld incidenten direct. Alleen dan is een adequate reactie mogelijk en kan er beleid worden gemaakt om het in het vervolg te voorkomen. Een klimaat waarin melden normaal is past bij een professionele cultuur.
- Registreer, analyseer en evalueer incidenten op school. Hierdoor is het mogelijk van elkaar te leren en er vervolgens beleid op te baseren.
- Doe aangifte van ernstige incidenten. Dit bevordert het veiligheidsgevoel van medewerkers en leerlingen. Maak daarbij structurele afspraken met politie en justitie over de afwikkeling.
- Probeer schade van incidenten te verhalen op de dader en/of zijn of haar opvoeders. Uit pedagogische overwegingen kan het zinvol zijn dat de dader moet werken aan het vergoeden van financiële en geestelijke schade en aan het herstel van de relatie.
- Wees duidelijk in de reactie naar de dader van een incident. Normen moeten steeds opnieuw worden genoemd en uitgelegd. Het management heeft hierbij een voorbeeldrol.
- Zorg voor opleiding en training van medewerkers. Incidenten kunnen vaak worden voorkomen of beheerst door een professionele reactie: het tijdig signaleren van wat er aan de hand is, het investeren in de relatie en het geven van de juiste reactie op een incident.
- Zorg voor goede nazorg. Neem daarom in protocollen op hoe nazorg is geregeld. Bijvoorbeeld door gesprekken met schoolleiding, psychosociale nazorg, een extern begeleidingstraject en/of supervisie.

De J.H. Donnerschool voldoet aan de Arbowet t.a.v. de bepaling dat iedere onderwijsinstelling moet beschikken over een actuele 'risico-inventarisatie en evaluatie' afgekort RI&E.

De J.H. Donnerschool vraagt aan nieuw onderwijspersoneel een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Hieruit blijkt of er belemmeringen zijn om in de nieuwe functie aan de slag te gaan. De school hanteert een veiligheidsprotocol als leidraad voor het handelen van haar medewerkers. Hierin is de verplichting incidenten te registreren en te rapporteren opgenomen.

DUIDEN

Uit de RI&E zoals die is uitgevoerd zijn geen directe risico's naar voren gekomen. Wel kunnen er in de praktijklokalen nog duidelijker veiligheidsinstructies zichtbaar gemaakt worden.

Uit de evaluaties en de incidentenregistratie zijn weinig incidenten gerapporteerd waarbij de veiligheid voor leerlingen of medewerkers in het geding was. Waar in de incidenten sprake was van agressie was dit gericht op materiaal.

De laatste periode is er wel een verhoogde registratie van pestgedrag en agressie middels de social media.

Het experimenteelgedrag met middelen (softdrugs en drank) is feitelijk weinig gerapporteerd. Wel wordt dit door stakeholders op de afdeling VSO aangedragen als een situatie die een gevoel van onveiligheid verhoogt.

DOELEN

Op de J.H. Donnerschool voelen medewerkers en leerlingen zich veilig. Medewerkers weten welke procedure er gevolgd moet worden als er incidenten zijn waarbij de veiligheid in het geding is. De school heeft een gericht veiligheidsplan en heeft een actief beleid gericht op veiligheid.

DOEN

De J.H. Donnerschool hanteert het actieplan Sociale Veiligheid (aangereikt door de PO en VO raad) op school en heeft het veiligheidsbeleid ingericht vanuit dit actieplan.

Onderdeel van het veiligheidsplan is een pestprotocol. In een pestprotocol staat wat de school onder pesten verstaat, op welke wijze de school pesten probeert te voorkomen en welke stappen de school hiertegen onderneemt. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die toeziet op de uitvoering van de afgesproken protocollen. In de komende jaren zal de school met name op het gebied van het zogenaamde cyberpesten haar beleid aanscherpen.

Het veiligheidsplan beschrijft duidelijke regels om een veilige werk- en leeromgeving voor leerlingen en onderwijsmedewerkers te garanderen. De onderwijsmedewerkers op de J.H. Donnerschool hebben recht op een agressievrije werkplek. De 8 normen agressie en geweld zijn richtinggevend. Vanuit deze normen heeft de school een gedragscode vastgesteld.

De beschrijving van de gedragscode, het veiligheidsprotocol en het pestprotocol zie kwaliteitshandboek 1, beleid.

4. Meerjarenplan op strategisch niveau

Op basis van zowel het toezichtkader van de inspectie voor het onderwijs én de internationaal erkende ISO-9001 norm heeft LECSO een gedragen kwaliteitsnorm voor het speciaal onderwijs ontwikkeld. Het bestuur van de J.H. Donnerschool wil haar organisatie inrichten op basis van deze norm en dit (extern) laten toetsen door een onafhankelijke externe partij. Zo wordt aangetoond dat de J.H. Donnerschool de onderwijsprocessen systematisch benadert, de leerling centraal stelt, voortdurend werkt aan het verbeteren van de kwaliteit en in staat is om betrouwbare resultaten te rapporteren.

De directie van de Donnerschool heeft een auditteam aangesteld van twee personen uit het MT. Zij zijn in de periode jan- mei 2016 opgeleid tot auditoren. De auditoren zullen vanaf augustus 2016 de kwaliteit van de afdelingen planmatig in beeld brengen en de planning, realisatie en vernieuwing van het beleid in de verschillende onderwijsdomeinen monitoren. Afgesproken is om elke twee jaar een audit over alle domeinen te houden waarbij een afvaardiging van alle personeelsgeledingen betrokken zullen worden. Tevens participeert de J.H. Donnerschool in auditrondes binnen de samenwerkingsverbanden. De opbrengsten hiervan zullen betrokken worden bij de ontwikkelagenda.

De directie en teamleiders hebben als start van dit kwaliteitstraject middels een zelfevaluatie de huidige kwaliteit in beeld gebracht. Dit is te vinden in het kwaliteitshandboek onder domein beleid.

Naar aanleiding van de zelfevaluatie is onderstaande planning tot stand gekomen.

Het schema is zodanig opgesteld dat elke verbetering start met een ontwikkeltraject, inclusief een implementatie fase en een evaluatie na 2 jaar.

4.1 Domein : Beleid

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e helft	2020 1 ^e helft
Toegankelijkheid kwaliteitshandboek								
Opstellen communicatieplan								
Functiebeschrijvingen afdelingsleiders en gedragwetenschappers (opnieuw) definiëren								
Uitwerken documenten gesprekkencyclus								
Format schoolgids								
Nieuw schoolplan opstellen								

4.2 Domein : Organisatie

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e helft	2020 1 ^e helft
Verbeteren toegankelijkheid documenten								
Afstemming procedures met afdelingen								
Afstemming documenten vergaderingen afdelingen								
Begroting								
Jaarrekening								

4.3 Domein Primair proces

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e helft	2020 1 ^e helft
Leerlingen betrekken bij OPP								
Format en formulering OPP								
Ontwikkelen van criteria voor inzet extra arrangementen								

4.4 Domein : Mensen

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e helft	2020 1 ^e helft
Kijkwijzer ontwikkelen voor onderwijs ondersteunend personeel								
Ontwikkelen nascholings plan								
Procedure werving en selectie nieuw personeel								
Introductie en begeleidingsplan nieuwe medewerkers								
Verzuim- en vervangings beleid actualiseren								
Document exitgesprekken								

4.5 Domein: Partners

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e helft	2020 1 ^e helft
Overzichtslijst partners/ leveranciers								
Opstellen beoordelings- criteria partners/ leveranciers								

4.6 Domein: Reflectie

	2016 2 ^e helft	2017 1 ^e helft	2017 2 ^e helft	2018 1 ^e helft	2018 2 ^e helft	2019 1 ^e helft	2019 2 ^e Helft	2020 1 ^e helft
Interne audit								
ZEK	Personeel		Stagebedrijven		leerlingen		ouders	
Analysedata Formuleren verbeterpunten								

Voor de beschrijving en analyse van de interne audit zie kwaliteitshandboek 1, beleid.