

2015-2016



Gerhardschool

Leerling aan zet



Valentijnkade 62 | 1095 JL Amsterdam | Telefoon: 020 - 66 51 811

E-mail: gerhardschool@orion.nl | Website: www.gerhardschool.nl | Twitter: @Gerhardschool

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Wie zijn wij? | 5 |
| 2.1 Ons schoolbestuur – stichting Orion | 5 |
| 2.1.1 Gegevens schoolbestuur | 5 |
| 2.1.2 Missie Orion..... | 5 |
| 2.1.3 Visie Orion | 6 |
| 2.1.4 Speerpunten Orion 2015-2020..... | 6 |
| 2.2 De opdracht van onze school | 8 |
| 2.2.1 Schoolgegevens | 8 |
| 2.2.2 Missie | 8 |
| 2.2.3 Leerlingenpopulatie..... | 8 |
| 2.2.4 Visie..... | 9 |
| 3. Ons onderwijskundig beleid | 12 |
| 3.1 Inrichting van het onderwijs | 12 |
| 3.2 Kader voor goed onderwijs | 15 |
| 4. Ons kwaliteitsbeleid | 16 |
| 5. Ons personeelsbeleid | 18 |
| 6. Onze bedrijfsvoering | 21 |
| 7. Onze ambities voor 2015-2019 | 23 |
| 7.1 Analyse en verantwoording beleidsdoelen | 23 |
| 7.1.1 Waar staan we nu? Terugblik 2011-2015 | 23 |
| 7.1.2 Zelfevaluatiekader goed onderwijs..... | 27 |
| 7.1.3 Ambities van Orion 2015-2020..... | 29 |
| 7.1.4 Nulmeting lerende organisatie..... | 30 |
| 7.1.5 Input leerlingen, ouders en medewerkers..... | 31 |
| 7.1.6 Nulmeting leer- en werkklimaat..... | 35 |
| 7.1.7 En verder..... | 35 |
| 7.2 Uitwerking Beleidsdoelen 2015-2019 | 36 |
| 7.2.1 Onderwijskundig beleid | 36 |
| 7.2.2 Kwaliteitsbeleid | 42 |
| 7.2.3 Personeelsbeleid..... | 47 |
| 7.2.4 Bedrijfsvoering..... | 47 |
| Bijlage 1: Vierjarenplanning Gerhardschool | 48 |
| Bijlage 2: Kwaliteitskaarten Gerhardschool | 50 |
| Bijlage 3: Ondersteuningsplan Gerhardschool | 62 |
| Bijlage 4: Vaststellingsformulier Gerhardschool | 63 |

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2015 - 2019 van de Gerhardschool. Het schoolplan geeft u een indruk van onze doelstellingen en uitgangspunten die moeten leiden tot kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. Het schoolplan informeert u over onze onderwijskundig, kwaliteits- en personeelsbeleid. En over de ambities van onze school voor de periode 2015-2019. Het schoolplan is voorgelegd aan- en vastgesteld door de medezeggenschapsraad van de school.

De Gerhardschool maakt onderdeel uit van stichting Orion. Orion is de enige aanbieder van openbaar (voortgezet) speciaal onderwijs - (V)SO - in Amsterdam. Zij heeft daarmee een grote verantwoordelijkheid naar haar leerlingen, hun ouders, het onderwijs en de gehele samenleving in Amsterdam. Die opdracht wil Orion in de komende vier jaar waar maken.

Functie van het schoolplan

Dit plan is een publieke verantwoording van ons huidig schoolbeleid maar is geen statisch product. De uitwerking van dit beleid wordt voorafgaand aan ieder schooljaar opgenomen in een jaarplan. Dit plan wordt in samenspraak met het team opgesteld. Tevens fungeert het als inspiratiebron en vormt het een stevige basis voor de schoolontwikkeling van de Gerhardschool in de komende jaren. Ieder teamlid weet hoe de school zich wil ontwikkelen en wat zijn/haar rol in dat proces is. Een weergave van de voortgang op de gestelde ontwikkelingsonderwerpen vormt het jaarverslag dat op zijn beurt weer input vormt voor het nieuwe jaarplan. Op deze manier wordt cyclisch planmatig gewerkt aan een ambitieuze en opbrengstgerichte cultuur op de verschillende scholen en door Orion als geheel.

Door middel van het schoolplan en de jaarlijkse schoolgids worden ouders op de hoogte gehouden van het schoolbeleid.

De Gerhardschool

Alle leerlingen op de Gerhardschool één ding gemeen: ze hebben veel moeite met het volgen van onderwijs op een reguliere of speciale basisschool als gevolg van hun internaliserende en/of externaliserende gedragsproblematiek. Basisscholen geven vaak aan handelingsverlegen te zijn ten aanzien van deze gedragsproblematieken. De gedragsproblemen doen zich niet alleen voor op de school maar ook thuis, op straat en bijvoorbeeld op een sportvereniging.

De Gerhardschool probeert als onderwijsinstelling samen met ouders/verzorgers de juiste hulp te bieden. Dat kan door enerzijds goed onderwijs aan de leerlingen te geven en anderzijds door opvoedkundige ondersteuning aan ouders en hun kinderen te bieden. Een goede samenwerking met ouders is van essentieel belang om gestelde doelen te kunnen realiseren.

Van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015 heeft het team van de Gerhardschool het KBA-traject doorlopen. Ten beste van dit traject zijn vier verbeterplannen opgesteld voor de volgende vier domeinen:

1. pedagogisch-didactisch handelen;
2. leerlingenzorg;
3. leerstofaanbod en
4. kleuters.

De verbeterplannen zijn opgesteld in nauwe samenwerking met het team en zijn vertaald in een verbetermuur, die op meerdere plakken in school zichtbaar is gemaakt. Het doel van de verbeterplannen was om kwalitatief goed onderwijs in te richten. Naast de verbeterplannen is er in 2012 ook een schoolstandaard opgesteld met ambitieuze streef- en einddoelen voor de kerndomeinen rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen, woordenschat en spelling. De

streefdoelen die moeten worden behaald liggen ieder jaar hoger. Het gewenste structureel hogere schoolniveau, vertaald in de einddoelen, moet behaald zijn in 2016. Ieder half jaar (na iedere ronde van Cito-toetsen) wordt er een tussenrapportage in 4D (data, duiden, doelen en doen) opgesteld. Doel van deze rapportage is om op schoolniveau te analyseren wat de effecten zijn van het geboden onderwijs op de ontwikkeling van de schoolpopulatie. Daarnaast wordt bekeken in hoeverre de Gerhardschool de gestelde streefdoelen behaald. Deze rapportage vormt (mede) input voor nieuw beleid.

Input schoolplan 2015-2019

Een belangrijk uitgangspunt bij het opstellen van het schoolplan 2015-2019 is de eindevaluatie van het KBA-traject. Veel zaken zijn geprotocolleerd of herschreven, zijn aangeschaft en geïmplementeerd of zijn ontwikkeld en ingevoerd. Voor deze zaken geldt dat ze moeten gemonitord / moeten worden bewaakt binnen het reguliere (Orion- c.q. Gerhardschool-) kwaliteitsbeleid. Belangrijk is om ook te kijken welke zaken wel waren ingepland voor het KBA-traject maar nog niet zijn verwezenlijkt. Deze onderwerpen moeten vanzelfsprekend een plek krijgen in dit schoolplan.

Andere zaken die als input dienen voor dit schoolplan zijn: de ambities van Orion, de kwaliteitskaarten (zelfevaluatiekader goed onderwijs), de zelfevaluatie en de verschillende tevredenheidsmetingen uit 2013, de input uit de leerlingenraad, de input uit de ouderbijeenkomst "School van de Toekomst" (najaar 2014), de feedback van de inspectie, de uitkomsten van interne Orion kwaliteitsaudits, de controle van leerplicht, de nulmeting lerende organisatie, de risicoanalyse van Leeuwendaal en de feiten- en leerkaart van Van Beekveld & Terpstra.

Een nulmeting leer- en werkklimaat door de Universiteit van Amsterdam wordt in het najaar van 2015 uitgevoerd.

2. Wie zijn wij?

2.1 Ons schoolbestuur – stichting Orion

2.1.1 Gegevens schoolbestuur

Stichting Orion is het bevoegd gezag van onze en negen andere Amsterdamse openbare scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Deze scholen – vijf scholen voor speciaal onderwijs en vijf locaties van het Orion College - bieden onderwijs aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Bezoekadres: Zekeringstraat 45-2, 1014 BP Amsterdam

Postadres: Postbus 20589, 1001 NN Amsterdam

Telefoon: 020 - 346 03 40

E-mail: info@orion.nl

Website: www.orion.nl

2.1.2 Missie Orion

Orion is dé plek waar alle kinderen en jongeren uit Amsterdam en omgeving met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. Wij stellen de zelfredzaamheid van onze leerlingen hierin centraal.

Hiertoe zijn wij gespecialiseerd in onderwijs en begeleiding aan kinderen en jongeren met:

- verstandelijke en/of lichamelijke beperking en/of een chronische ziekte
- psychiatrische, psychische en/of gedragsstoornissen

Orion is ook dé plek waar andere scholen, ouders/verzorgers en leerlingen terecht kunnen voor advies over de inrichting van extra ondersteuning in het regulier en speciaal basisonderwijs. Vanuit het Expertisecentrum Orion worden studiedagen verzorgd, gesprekken ondersteund, observaties uitgevoerd en nieuwe onderwijsarrangementen ontwikkeld.

Onze scholen zijn openbaar. Dat betekent voor ons dat iedereen welkom is. Alle leerlingen van welke godsdienst of levensbeschouwing dan ook. Onze medewerkers zijn aangesteld op basis van bevoegdheid en bekwaamheid, ongeacht afkomst, leeftijd, godsdienst, en seksuele geaardheid. Wij werken vanuit de overtuiging dat alle leerlingen recht hebben op onderwijs, zodat ze zichzelf en hun talenten leren kennen en ontwikkelen.

Onze kernwaarden zijn veiligheid en respect. Goed kunnen leren en werken kan alleen in een sociaal en fysiek veilige omgeving. Dit uit zich in de manier waarop wij met elkaar omgaan in en om de school. En in de toestand van het gebouw, het schoolplein en de omgeving van de school. Wij gaan respectvol met elkaar om. Dat betekent dat wij elkaar niet afrekenen op fouten, maar het gesprek aangaan over elkaars waarden en normen. Wij willen dat kinderen kunnen zijn wie ze zijn én trots zijn op wie ze zijn.

2.1.3 Visie Orion

Hier volgt een verkorte versie van de visie van Orion. En volledig uitgewerkte versie staat in het strategisch beleidsplan 2015-2020 van Orion, dat u kunt vinden op www.orion.nl.

In 2020 staat Orion in Amsterdam en omgeving bekend als autoriteit op het gebied van speciale onderwijswishesbehoefte (special educational needs). Orion biedt speciaal onderwijs aan een stabiele leerlingpopulatie van 1200 leerlingen. Orion is dé plek waar kinderen en jongeren met een zware ondersteuningsbehoefte een veilige plek vinden en een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn. De zelfredzaamheid van alle leerlingen staat centraal. Dit leren vindt plaats in een veilig pedagogisch klimaat.

Onze leerlingen volgen onderwijs in modern gefaciliteerde schoolgebouwen. De inrichting van school en de ICT-uitrusting is modern en faciliteert de vernieuwing in ons onderwijs.

Om onze leerlingen zo goed mogelijk toe te rusten voor hun toekomst in wonen, werken en welzijn werken we vanuit van partnerschap. Partnerschap met onze leerlingen, hun ouders/verzorgers, elkaar en onze (keten)partners. Partnerschap vergt dat wij ons samen lerend opstellen. Wij willen het iedere dag een beetje beter doen voor onze leerlingen en daar hebben wij elkaar en onze partners voor nodig.

De expertise van Orion in leren en gedrag wordt niet alleen in ons eigen onderwijs ingezet. Het Expertisecentrum Orion ondersteunt en adviseert scholen, ouders/verzorgers en leerlingen in het regulier en speciaal basisonderwijs in Amsterdam en omgeving. Waar mogelijk ontvangen Orionleerlingen op scholen bij hun in de wijk les van Orion, zodat ook zij thuisnabij onderwijs kunnen volgen.

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, lerende organisatie) en onze expertisefunctie worden gevoed vanuit de Orion Werkplaats. De Werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten en is de plek voor kennisdeling en –ontwikkeling.

Onze basis in kwaliteitszorg, bestuur en beheer is én blijft op orde. Binnen Orion worden de rollen van de Raad van Toezicht, de medezeggenschap, de bestuurder, de directies en staffbureau met grote betrokkenheid én op robuuste wijze uitgevoerd. Orion is financieel gezond. Inkoop, contractbeheer en de administraties zijn verder geprofessionaliseerd.

2.1.4 Speerpunten Orion 2015-2020

Onderwijs, ondersteuning en advies

1. Leren voor toekomst in wonen, werken, welzijn
2. Drostenburg: onderwijs – en expertisecentrum voor kinderen en jongeren met een lichamelijke of meervoudige beperking, een chronische ziekte, ASS of angststoornis
3. Doorlopende lijn voor zeer moeilijk lerende kinderen
4. Cluster 4 blinkt uit in pedagogisch didactisch klimaat voor gedragsmoeilijke leerlingen
5. Orion Werkstraat voor arbeidsvoorbereiding en toeleiding
6. Uitstroomprofiel vervolgonderwijs: VMBO, HAVO én VWO
7. Fysiek en sociaal veilig
8. Expertisecentrum Orion: ondersteuning en advies over inrichting lichte en medium ondersteuning
9. Behouden en borgen van kwaliteit

Medewerkers en personeelsbeleid

1. Deskundige medewerkers: speciale onderwijsbehoeften én 21e eeuwse vaardigheden
2. Samen werkend vanuit partnerschap
3. Samen lerend in een lerende organisatie
4. Orion Werkplaats voor professionalisering
5. Ziekteverzuim

Bestuur en bedrijfsvoering

1. Modern gefaciliteerde scholen
2. Bestuur en organisatie: professioneel, betrokken en rolvast
3. Bedrijfsvoering: financieel gezond, inkoop, contractbeheer en administraties zijn verder geprofessionaliseerd

2.2 De opdracht van onze school

2.2.1 Schoolgegevens

Bezoekadres: Valentijnkade 62, 1095 JL Amsterdam

Postadres: Valentijnkade 62, 1095 JL Amsterdam

Telefoon: 020-665 18 11

E-mail: gerhardschool@orion.nl

Website: www.gerhardschool.nl

Twitter: @Gerhardschool

Scholen op de kaart: www.scholenopdekaart.nl en zoek op Gerhardschool

BRIN-nummer: 20YC

2.2.2 Missie

De missie van de Gerhardschool is het bieden van goed onderwijs, opvoeding en passende zorg aan leerlingen met ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische problemen waardoor zij de best mogelijke kans van slagen krijgen om te functioneren in de maatschappij van morgen.

2.2.3 Leerlingenpopulatie

De Gerhardschool is een school voor Speciaal Onderwijs (SO). Onze school biedt onderwijs aan kinderen van 4 t/m 12-13 jaar met (gediagnosticeerde) gedrags-, psychische en/of psychiatrische problemen. De doelgroep bestaat uit leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte op het gebied van gedrag. In DSM-5 termen is de gedragsproblematiek te omschrijven als oppositioneel-opstandige stoornis of normoverschrijdend-gedragsstoornis. In meerdere gevallen is er tevens sprake van een van de volgende stoornissen: ADHD, impulscontrole-stoornissen, een aan autisme verwante stoornis en/of een reactieve hechtingsstoornis.

Het belangrijkste kenmerk van onze leerlingen is de primaire gedragsproblematiek. De leerlingen ondervinden o.a. problemen in de agressieregulatie en in de interactie met hun omgeving.

Daarnaast spelen vaak de volgende kenmerken een rol:

- concentratieproblemen, een (zeer) korte spanningsboog, problemen in het aangaan van sociale contacten, lage frustratiedrempel, geringe intrinsieke motivatie, problemen met gezagsverhoudingen, weinig creatief denkvermogen, beperkt inzicht
- beperkte zelfstandigheid

De Gerhardschool heeft expertise opgebouwd ten aanzien van de inrichting van onderwijs vanuit de begeleiding van kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte die voortkomen uit leerproblemen, gedrag- en psychiatrische stoornissen.

Bijna altijd is er sprake van 'complexe problematiek'. Meestal in combinatie met een beperkt vertrouwen in eigen functioneren en een grote affectieve kwetsbaarheid. Dit uit zich in allerlei gedragsproblemen thuis, op straat maar ook op de basisschool. Veel van de leerlingen hebben een minder realistisch zelfbeeld en hebben moeite om hun gevoelens op een goede manier te uiten. Door de gedragsproblemen dreigt het kind de aansluiting met de maatschappij te missen.

De school besteedt veel aandacht aan een brede ontwikkeling van de leerlingen. Hierin staan de vakdidactische en leergebiedoverstijgende doelen centraal. Hierin wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van de leerlingen en wordt dan ook onderwijs op maat geboden. In de hele school wordt systematisch aandacht besteed aan leergedrag, sociaal gedrag, waarden, normen en omgangsregels. De kinderen wordt geleerd om problemen op een acceptabele wijze op te lossen.

Het is van groot belang dat ouders en school gezamenlijk optrekken. Als er sprake is van verschillende opvattingen dan zal dat het effect hebben op de vorderingen van het kind. Samen betekent ook dat naast de groepsleerkracht er ook allerlei andere experts in de school zijn die helpen tijdens het verblijf op de school. Hierbij doelen we op de teamleiders, zorgcoördinator, psycholoog, maatschappelijk deskundige, en hulpverlenende instanties. Samen staan wij voor onderwijs, zorg en begeleiding van de kinderen op onze school.

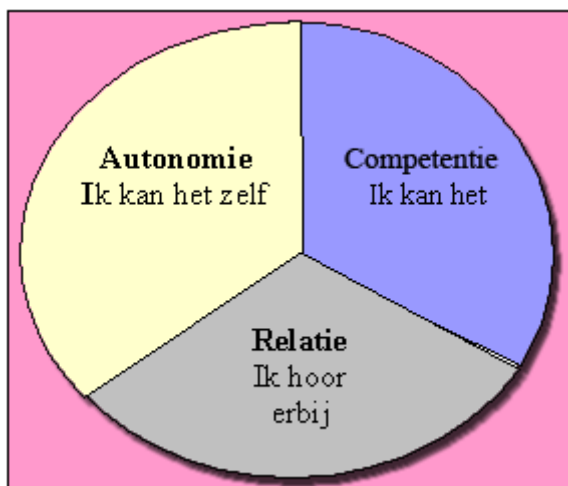
Op de Gerhardschool werkt een zeer gemotiveerd team van medewerkers, met expertise op het gebied van onderwijs aan leerlingen met gedragsproblematiek. Een team dat zich met hart en ziel inzet om uit ieder kind het beste naar boven te halen. Om de leerlingen te stimuleren vaardigheden te ontwikkelen, waarmee alle kinderen worden voorbereid op deelname aan de maatschappij van morgen.

2.2.4 Visie

Vanuit onze missie zijn wij tot onderstaande visie gekomen:

Vanuit onze visie op goed onderwijs creëert de Gerhardschool een veilige, gestructureerde en uitdagende pedagogische en didactische leeromgeving. De leerkrachten bevestigen en stimuleren het streven van leerlingen naar relatie, autonomie en competentie (Stevens, 2004) door leerlingen uit te dagen, te ondersteunen en vertrouwen te geven. Als aan deze basisbehoeften tegemoet kan worden gekomen, kan een leerling komen tot een actieve en gemotiveerde leerhouding.

- Aan de basisbehoefte relatie wordt tegemoet gekomen. Onze leerlingen gaan met plezier naar school, voelen zich daar gewaardeerd, gezien en gehoord, voelen zich veilig en merken dat ze erbij horen.
- Aan de basisbehoefte autonomie wordt tegemoet gekomen door de leeromgeving zo in te richten, dat de leerlingen veel zelfstandig kunnen doen, initiatief kunnen nemen, kunnen samenwerken, van en met elkaar kunnen leren en samen ontdekkingen en leerervaringen kunnen opdoen. Kinderen leren problemen zelf op te lossen en ze leren verantwoordelijkheid te dragen. Het is een continu leerproces.
- Aan de basisbehoefte competentie wordt tegemoet gekomen. Alle leerlingen zijn betrokken en nemen actief deel aan de les, ontwikkelen zich en beleven er plezier aan.



Wat verstaan wij onder goed onderwijs?

Goed onderwijs begint met goed opgeleide groepsleerkrachten die tevens gedragspecialist zijn. Onze leerkrachten zijn in staat om een gestructureerd en veilig orthopedagogisch en (ortho)didactisch klimaat neer te zetten waarin onze leerlingen zich gezien voelen. Alle leerkrachten op de Gerhardschool werken met het op maat gemaakte GIP-ADI lesmodel (waarbij GIP staat voor groeps- en individueel gericht pedagogisch en didactisch handelen en ADI staat voor activerende directe instructie), aangevuld met coöperatieve werkvormen.

Er wordt sterk opbrengstgericht gewerkt aan de hand van onze schoolstandaard. Er wordt uitgegaan van hoge verwachtingen op leerling-, groeps- en schoolniveau. Tot en met groep zes wordt er convergent gewerkt. Vanaf groep zeven wordt er divergent gewerkt. Op onze school werken wij met moderne lesmethoden. Verwerkings- en oefenstof voor deze lesmethoden wordt ook in een digitale omgeving aangeboden. In het schooljaar 2015-2016 worden de laatste arrangementskaarten voor de verschillende leergebieden uitgeschreven.

Om de leervoortgang van onze leerlingen te meten wordt er gebruik gemaakt van methodegebonden toetsen en van Cito-toetsen. Beide soorten toetsen worden digitaal afgenomen.

Wij zijn een gecertificeerde Gezonde School op het domein bewegen & sport. Dit past binnen de normen en waarden die wij onze leerlingen mee willen geven. Wie voldoende sport en beweegt kan zich beter concentreren en zit beter in zijn/haar vel. Een ander speerpunt is culturele vorming. Onder leiding van de cultuurcoördinator wordt er een wisselend aanbod van muziek, theater en beeldende vorming verzorgd.

Het team beoogt een lerend team te zijn. Op teamvergaderingen, op studiedagen en op intervisiebijeenkomsten leren wij zoveel mogelijk van en met elkaar.

Wat verstaan wij onder goede opvoeding?

Naast het verzorgen van goed onderwijs heeft de Gerhardschool ook een opvoedende rol in de groei en ontwikkeling van onze leerlingen. Deze opvoedende rol is manifest aanwezig in ons onderwijs. De Gerhardschool kenmerkt zich door een krachtig pedagogisch klimaat. Aan de basis van dit klimaat ligt de manier waarop wij onze leerlingen 's ochtends ontvangen, de manier waarop wij buiten spelen, de manier waarop wij de dag afsluiten en het werken volgens de beginselen van Schoolwide Positive Behavior Support (SWPBS, kortweg PBS). Aan de hand van de kernwaarden respect, veiligheid en verantwoordelijkheid is een gedragsmatrix opgesteld voor alle openbare ruimtes die zichtbaar is gemaakt door de gehele school. Aan de hand van deze matrix wordt goed gedrag aangeleerd aan onze leerlingen.

Ter stimulering van de sociaal-emotionele ontwikkeling wordt er gewerkt met de methode Leefstijl. De ontwikkelingsvoortgang op individueel- en op groepsniveau wordt vastgelegd in Sociale Competentie Observatielijst (Scol). Leerlingen vanaf groep zes vullen zelf ook de Scol in. Onze leerlingen zijn een volwaardige gesprekspartner. Dit komt ook tot uiting in het werken met de leerlingenraad.

Wat verstaan wij onder goede passende zorg?

Het zorgaanbod van de Gerhardschool zorgt ervoor dat onze leerlingen maximaal profiteren van het onderwijsaanbod. Met behulp van de ontwikkelingsperspectieven, de groepsbesprekingen, de leerlingbesprekingen en de wekelijkse multidisciplinaire overleggen (MDO's) wordt er cyclisch planmatig gewerkt. In de ontwikkelingsperspectieven staan doelen voor de vakoverstijgende leerlijnen sociaal gedrag en leren leren in kindtermen. Deze doelen komen terug in de klassen op de doelenladder en op de tafels van de leerlingen. Deze manier van werken zorgt ervoor dat er wordt geanticipeerd op de onderwijsbehoeften van onze populatie. Specifieke onderwijsbehoeften van (groepjes) leerlingen hebben een plek in de arrangementskaarten en in de groepsplannen. Met deze manier van werken willen wij maximaal inspelen op verschillen en overeenkomsten bij onze leerlingen.

Wij investeren in ouderbetrokkenheid. Dit komt onder meer tot uiting in een actieve werving van ouders voor de MR, het organiseren van meerdere ouderavonden per jaar, het werken met een

digitaal ouderportaal, het afleggen van huisbezoeken en het actief bespreken van de ontwikkelingsperspectieven van onze leerlingen.

De zorgcoördinator geeft leiding aan de Commissie van Begeleiding (CvB) en is het eerste aanspreekpunt zowel intern als extern. De Gerhardschool beoogt maximaal samen te werken met zorginstanties om ons heen, waar mogelijk in school. Voorbeelden hiervan zijn de so-poli (samenwerking met de Bascule), fysiotherapie (samenwerking met een externe praktijk) en een naschools sportaanbod in samenwerking met Special Heroes.

Wat verstaan wij onder kans van slagen om te functioneren in de maatschappij?

Het is de opdracht van de Gerhardschool onze leerlingen maximaal te laten presteren naar vermogen c.q. toe te leiden naar het fundamentele niveau 1F. Onze schoolstandaard voorziet hierin. De uitdaging voor onze school is om hoge verwachtingen bij de leerlingen zelf te stimuleren. Om dit te bereiken wordt er gewerkt vanuit de vakoverstijgende leerlijn leren leren en wordt er gewerkt met dag- en weektaken. Wij willen hiermee bereiken dat onze leerlingen zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling, beter leren te plannen, leren reflecteren en worden gestimuleerd om keuzes te maken. Dit leidt tot een groei in zelfredzaamheid en tot een groei van zelfvertrouwen.

Burgerschapontwikkeling heeft onder meer een plaats in de methode Leefstijl en in het cultuuraanbod.

Ter ondersteuning van het onderwijsaanbod wordt er maximaal ingezet op de ontwikkeling van 21st century skills bij onze leerlingen. Wij hebben de beschikking over een moderne ICT omgeving waaronder een portal waarin alle leerlingapplicaties staan horend bij onze lesmethoden. Alle leerlingen hebben de beschikking over een Chromebook. Er wordt gewerkt met een social media protocol voor zowel leerkrachten als leerlingen.

Wat verstaan wij onder de maatschappij van morgen?

De Gerhardschool is van mening dat de volgende competenties belangrijk zijn voor de toekomst: zelfregulering, samenwerken, denkkracht (creatief-, kritisch en oplossingsgericht denken) en een open houding (perspectief nemen van jezelf en van de ander). Het werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen op deze vier domeinen zit verweven in onze manier van werken en in ons onderwijsaanbod.

Slogan Gerhardschool

Na het herzien van de missie en de visie in het voorjaar van 2015 heeft het team van de Gerhardschool gebrainstormd over een nieuwe slogan passend bij de nieuwe missie en visie. Wij waren op zoek naar een slogan die past bij ons streven om hoge verwachtingen bij de leerlingen zelf te stimuleren, om onze leerlingen zich meer verantwoordelijk te laten voelen voor hun eigen ontwikkeling, beter te leren plannen, te leren reflecteren en te stimuleren om keuzes te maken. Dit heeft geleid tot onze nieuwe slogan **Leerling aan zet**.

3. Ons onderwijskundig beleid

3.1 Inrichting van het onderwijs

Op de Gerhardschool zijn de leerlingen verdeeld over acht (of negen) groepen. Alle groepen worden aangeduid met een letter van het alfabet. Bij de indeling van de groepen is het leerniveau van onze leerlingen leidend. Tot en met groep 6 wordt er convergent gewerkt. In de groepen 7 en 8 wordt er divergent gewerkt. Alle groepen worden geleid door gekwalificeerde groepsleerkrachten. Ze zijn allemaal pabo opgeleid, vaak aangevuld met een master-opleiding.

Profiel Gerhardschool

De Gerhardschool is een school voor Speciaal Onderwijs (SO) voor cluster 4 leerlingen. Onze school biedt onderwijs aan kinderen van 4 t/m 12 jaar met gediagnosticeerde gedrags-, psychische en/of psychiatrische problemen.

Het belangrijkste kenmerk van onze leerlingen is de gedragsproblematiek. De leerlingen ondervinden o.a. problemen in de agressieregulatie en in de interactie met hun omgeving.

Daarnaast spelen vaak de volgende kenmerken een rol:

- concentratieproblemen, een (zeer) korte spanningsboog, problemen in het aangaan van sociale contacten, lage frustratiedrempel, geringe intrinsieke motivatie, problemen met gezagsverhoudingen, weinig creatief denkvermogen, beperkt inzicht;
- beperkte zelfstandigheid.

De gedragsstoornissen van onze leerlingen zijn in DSM-IV termen te omschrijven als oppositioneel-opstandige gedragsstoornis of antisociale gedragsstoornis. In meerdere gevallen is er tevens sprake van een van de volgende stoornissen: ADHD, impulscontrole-stoornissen, een aan autisme verwante stoornis en/of een reactieve hechtingsstoornis.

Omvang

Maximaal 9 groepen van 13 leerlingen.

Specialisaties

De Gerhardschool heeft expertise in de begeleiding van kinderen met onderwijsbelemmeringen en leerproblemen, gedrags- en psychiatrische stoornissen. Vanuit deze kennis wordt ingezet op structuur en voorspelbaarheid in het schoolklimaat en benodigd leerkrachtgedrag voor onze leerlingen.

Bijna altijd is er sprake van 'complexe problematiek'. Meestal in combinatie met een beperkt vertrouwen in eigen functioneren en een grote affectieve kwetsbaarheid. Dit uit zich in allerlei gedragsproblemen thuis, op straat maar ook op de basisschool. Door de gedragsproblemen dreigt het kind de aansluiting met de maatschappij te missen.

Aanpak

De school zet in op een brede ontwikkeling van de leerlingen. Enerzijds wordt onderwijs op maat geboden, rekening houdend met de mogelijkheden van het kind. Anderzijds wordt gewerkt aan positieve gedragsverandering.

Veel van de leerlingen hebben moeite om hun gevoelens op een goede manier te uiten. In de groepen wordt systematisch aandacht besteed aan goed gedrag, waarden, normen en omgangsregels.

De kinderen wordt geleerd om problemen op een acceptabele wijze op te lossen. Hiervoor maken

wij gebruik van positive behavior support (PBS). Met dit programma wordt de leerlingen op een positieve manier aangeleerd welk gedrag er van hen wordt verwacht.

Wij spelen in op de specifieke didactische en pedagogische behoeften van de leerlingen. Er wordt gewerkt in kleine klassen met voldoende begeleiding. Daarnaast is er specifiek onderwijsmateriaal zoals visuele ondersteuning door middel van picto's, wiebelkussens, time-timers, doelenthermometers. Dit alles maakt dat de effectieve leertijd van de leerlingen wordt vergroot en zij zich cognitief optimaal kunnen ontwikkelen.

De school is rustig en overzichtelijk qua inrichting in verband met de prikkelgevoeligheid van de leerlingen. Binnen de school is sprake van een pedagogische omgeving die rust, overzichtelijkheid en duidelijkheid biedt. Er is veel structuur, er zijn duidelijke (gevisualiseerde) school- en klassenregels. De Gerhardschool heeft een ruim schoolplein en een ruime gymzaal. Daarmee spelen we in op de bewegingsbehoeften van de leerlingen.

Naast de groepsleerkracht zijn er allerlei andere medewerkers die de leerlingen helpen tijdens het verblijf op de school: de teamleiders, zorgcoördinator, psycholoog, maatschappelijk deskundige, logopedist en hulpverlenende instanties. Samen staan wij voor onderwijs, zorg en begeleiding van de kinderen op onze school.

Wij vinden het van groot belang dat ouders en school gezamenlijk optrekken. Dit heeft namelijk een positief effect op de vorderingen van het kind.

Team + maatschappij van morgen

Het onderwijs, de zorg en de opvoeding op de school worden verzorgd door een zeer gemotiveerd team van medewerkers. Een team dat zich met hart en ziel inzet om uit ieder kind het beste naar boven te halen. Om de leerlingen te stimuleren vaardigheden te ontwikkelen, waarmee alle leerlingen worden voorbereid op deelname aan de maatschappij van morgen.

Wie bieden deze ondersteuning en hoe ?

In onze school werken groepsleerkrachten, vakleerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, een directeur en specialisten die specifieke zorg geven aan onze leerlingen.

Directie

De school wordt aangestuurd door een eenhoofdige directie. Deze is integraal eindverantwoordelijk voor onderwijsinhoud, ICT, personeelsbeleid, huisvesting en financiën.

Groepsleerkrachten

Er werken circa 11 groepsleerkrachten op onze school, verdeeld over acht of negen groepen. Zij verzorgen het onderwijs, onderhouden contacten met ouders en verzorgers en hebben de directe verantwoordelijkheid voor hun eigen groep.

Vakleerkracht bewegingsonderwijs

Het bewegingsonderwijs wordt gegeven door een vakleerkracht. De leerlingen hebben twee tot drie maal per week bewegingsonderwijs. De vakleerkracht is tevens gecertificeerd Rots- & Waterdocent.

Onderwijsondersteunend personeel

- **Conciërge:**
De conciërge heeft een breed takenpakket. Het accent ligt op huishoudelijke werkzaamheden en op technisch onderhoud in de school. Hij is tevens de preventiemedewerker en is in het bezit van de noodzakelijke EHBO-diploma's.
- **Administratief medewerker:**
De collega van de administratie is verantwoordelijk voor de leerling- en de financiële administratie.

Specialisten

- Twee teamleiders (met interne begeleiding in hun takenpakket):
De twee teamleiders dragen zorg voor de coördinatie en ondersteuning van de onderwijsleerprocessen in de groepen. De teamleiders vormen samen met de directie en zorgcoördinator het managementteam.

Extra ondersteuning

- Zorgcoördinator:
De zorgcoördinator coördineert de interne zorg en is eerste contactpersoon voor de externe zorg die wordt geboden aan leerlingen. De zorgcoördinator is voorzitter van de Commissie van Begeleiding (CvB), leidt de groepsbesprekingen en de wekelijkse multidisciplinaire overleggen (MDO's). De zorgcoördinator zit samen met de twee teamleiders en de directeur in het managementteam.
- Schoolmaatschappelijk deskundige:
De schoolmaatschappelijk deskundige is in dienst van de school. Enkele dagen per week adviseert en begeleidt ze leerkrachten, ouders/verzorgers en leerlingen op sociaal-maatschappelijk gebied. De schoolmaatschappelijk deskundige heeft zitting in de Commissie van Begeleiding van de school. Naast schoolmaatschappelijke dienstverlening biedt de school ATOS (Altra Thuis Op School) aan.
- Schoolarts:
De schoolarts is in dienst van de GGD. Zij is verantwoordelijk voor een juiste signalering, diagnostisering en advisering betreffende de lichamelijke ontwikkeling van de kinderen. De schoolarts heeft zitting in de Commissie van Begeleiding.
- Fysiotherapeut:
Vanuit de Commissie van Begeleiding worden leerlingen aangemeld bij de fysiotherapeut. De fysiotherapeut werkt aan de motorische ontwikkeling van het kind.
- Logopedie:

Momenteel is de Gerhardschool op zoek naar een logopediepraktijk die logopedie aan kan bieden op onze school.

- Schooltandarts:
De schooltandarts is in dienst van de Amsterdamse Schooltandartsendienst en bezoekt twee maal per jaar onze school. Ouders beslissen zelf of ze gebruik willen maken van een controle en/of behandeling door de schooltandarts.
- Gedragsdeskundigen:
De twee orthopedagogen richten zich op het verstandelijk functioneren, de persoonlijkheidsontwikkeling en het gedrag van leerlingen.
- Onze school heeft vier gecertificeerde bedrijfshulpverleners en één gecertificeerde preventiemedewerker.

Methoden en materialen

De volgende methodes worden gebruikt op de Gerhardschool:

- Kleuters: Schatkist
- Aanvankelijk lezen: Veilig leren lezen
- Voortgezet technisch lezen: Estafette
- Nederlandse taal: Staal
- Begrijpend lezen: Nieuwsbegrip en Nieuwsbegrip XL
- Spelling: Staal
- Schrijven: Schrijftaal
- Rekenen: RekenRijk
- Burgerschap en sociale integratie: Leefstijl
- Leren leren: Blits!
- Engels: groove.me
- Aardrijkskunde: Wijzer door de wereld

- Geschiedenis: Wijzer door de tijd
- Techniek: Wijzer door Natuur en Techniek

Uitstroomniveaus

Het leerniveau waarop wij (u als ouder, uw kind, wij als school) willen dat uw kind uitstroomt naar het voortgezet onderwijs. Wij onderscheiden verschillende uitstroomniveaus, namelijk:

1. VWO
2. HAVO
3. VMBO-T
4. VMBO-K
5. VMBO-B
6. Praktijkonderwijs

Leerlijnen

Aan de uitstroomniveaus zijn drie leerlijnen gekoppeld, namelijk:

1. Leerlijn VMBO-T of hoger (100% van alle basisschoolleerstof of meer)
 - Deze leerlijn wordt ingezet voor leerlingen met een uitstroomniveau VWO, HAVO of VMBO-T
2. Leerlijn VMBO-basis / VMBO-kader (75% van alle basisschoolleerstof)
 - Deze leerlijn wordt ingezet voor leerlingen met een uitstroomniveau VMBO-K of VMBO-B
3. Leerlijn praktijkonderwijs(50% van alle basisschoolleerstof)
 - Deze leerlijn wordt ingezet voor leerlingen met een uitstroomniveau Praktijkonderwijs.

Uitstroombestemmingen

Naast deze uitstroomniveaus wordt voor leerlingen ook een uitstroombestemming vastgesteld. Op de Gerhardschool zijn verschillende uitstroombestemmingen te onderscheiden. Het gaat om zowel tussentijdse uitstroom als einduitstroom. Het gaat dan om:

- Regulier basisonderwijs
- Speciaal basisonderwijs
- Speciaal onderwijs
- Regulier voortgezet onderwijs
- Speciaal voortgezet onderwijs

3.2 Kader voor goed onderwijs

Binnen ons schoolbestuur is een kwaliteitskader voor goed onderwijs vastgesteld, waarin staat aangegeven wat het schoolbestuur en de scholen onder goed onderwijs verstaan. Dit kader is gebaseerd op het toezichtkader 2012 dat de inspectie van het onderwijs hanteert, en aangevuld met Orion-eigen elementen en indicatoren. Vanuit Orion wordt het kader regelmatig bijgesteld en aangevuld, waarmee het altijd een actueel beeld van de kwaliteitseisen en de wijze waarop onze school daaraan voldoet, geeft. Onze school gebruikt dit kwaliteitskader behalve om onze eigen kwaliteit aan af te meten ook als een kwaliteitshandboek waarin we ons onderwijskundig beleid hebben uitgewerkt. In bijlage 2 treft u het kader voor goed onderwijs met daarin onze uitwerking van het onderwijskundig beleid.

4. Ons kwaliteitsbeleid

Vanuit onze overtuiging dat onze leerlingen het best denkbare onderwijs verdienen, en vanuit het plezier dat het leveren van kwaliteit onszelf oplevert, streven wij voortdurend naar het realiseren van een hoge onderwijskwaliteit. Dat betekent dat wij de kwaliteit die we in huis hebben borgen, en continu zoeken naar mogelijkheden om onszelf verder te verbeteren. De wijze waarop onze school dit doet, staat beschreven in onze schoolgids. Parallel hieraan heeft Orion een eigen kwaliteitszorgsysteem ontwikkeld om de kwaliteit van het onderwijs op de scholen te bewaken en te kunnen vaststellen welke maatregelen ter verbetering er nodig zijn. Dit kwaliteitsstelsel bestaat uit:

1. **Kwaliteitskader voor goed onderwijs.** Het kwaliteitskader geeft richting voor ons als school, en voor de ouders, leerlingen, externe partners, maar bijvoorbeeld ook toeleverende scholen en de samenwerkingsverbanden waar we mee te maken hebben, over wat van onze school aan onderwijskwaliteit verwacht mag worden. Het kader wordt daarnaast gebruikt als instrument voor onze zelfevaluatie, als vorm voor de beschrijving van ons onderwijskundig beleid en ons kwaliteitshandboek en tot slot als meetinstrument bij de kwaliteitsmetingen die Orion op onze school uitvoert.

2. **Planmatig werken aan verbetering van het onderwijs.**

- Orion werkt met een vijfjarig strategisch beleidsplan en daarbij horende jaarplannen. Het strategisch beleid 2015-2020 van Orion geeft richting aan ons schoolbeleid en is dan ook verwerkt in dit schoolplan.
- Onze school werkt met een vierjarig schoolplan waarin we verantwoordelijk zijn voor en op welke wijze we in de betreffende planperiode naartoe willen werken.
- Jaarlijks stellen wij een jaarplan op waarin we uitwerken aan welke doelen en op welke wijze we dat schooljaar werken aan het verbeteren van de onze kwaliteit. De doelen komen voort uit het schoolplan (zie de vierjarenplanning), nieuwe (externe) ontwikkelingen, metingen van de onderwijskwaliteit en evaluaties. Het jaarplan evalueren we aan het einde van elk schooljaar in het schoolverslag. Daarin worden de resultaten afgezet tegen de doelen om te bekijken of de aanpak de juiste is geweest, of dat kan worden voortgezet of dat er andere maatregelen nodig zijn. Het schoolverslag geeft input voor het daarop volgende jaarplan. De schoolverslagen en jaarplannen worden opgesteld in een door Orion ontwikkeld format en bespreken we jaarlijks met het schoolbestuur. De evaluaties en verbeteraanpak worden uitgewerkt in de 4D systematiek van Data, Duiden, Doelen, Doen.

3. **De planvorming is gebaseerd op evaluaties en metingen**

Orion werkt zoveel als mogelijk datagestuurd. Voor het opstellen van verbeterplannen wordt daarom gebruik gemaakt van de volgende metingen en evaluaties om te kunnen bepalen welke verbeteringen er nodig zijn:

- Kwaliteitsaspectenaudits voor het meten van de onderwijskwaliteit. Elk jaar krijgen wij een kwaliteitsaspectenaudit welke wordt uitgevoerd door het Orion auditteam. Bij de kwaliteitsaspectenaudits staan steeds één of twee domeinen uit het kader voor goed onderwijs centraal. In een cyclus van drie jaar wordt de onderwijskwaliteit in zijn geheel gemeten. Op basis van de uitkomsten worden daar waar nodig Orion-brede verbetertrajecten ingezet.
- Zelfevaluatie van onze school. Elke vier jaar, voorafgaand aan een nieuwe schoolplanperiode, voeren wij een grote zelfevaluatie uit. Dit doen we aan de hand van het complete kwaliteitskader voor goed onderwijs. Daarnaast voeren we jaarlijks een kleinere zelfevaluatie uit ter voorbereiding op de kwaliteitsaspectenaudit.
- Tevredenheidsmetingen onder ouders, leerlingen, medewerkers en externe partners van onze school. Deze metingen worden door ons schoolbestuur geïnitieerd en vinden elke twee

jaar plaats. Tot nu toe gebruikte Orion het instrument Zelfevaluatiekader (ZEK) daarvoor, mogelijk wordt dat vanaf de eerstvolgende meting een ander instrument. De uitkomst van de tevredenheidsonderzoeken worden behalve op schoolniveau ook Orion-breed geanalyseerd en gebruikt om ons verder te verbeteren.

- Het monitoren van beoordelingen die door de onderwijsinspectie en leerplichtconsulenten aan de Orion scholen worden toegekend.
- Jaarlijks bespreken van de analyse van de opbrengsten en de bestending van leerlingen in hun volgende stap met het schoolbestuur. Wij volgen de leerlingen tot twee jaar na uitstroom en gaan dan na in hoeverre de leerlingen hun niveau weten te handhaven.
- Marap-gesprekken. Elke maand voert onze directeur een gesprek met de bestuurder en bestuurssecretaris van Orion. Deze gesprekken gaan over de voortgang in schoolontwikkeling en worden gevoerd aan de hand van vooraf opgestelde managementrapportages.
- Ons schoolbestuur organiseert twee keer per jaar gesprekken met ouders tijdens de Orion-ouderavonden. Ook deze avonden leveren input voor verbeteringen van de onderwijskwaliteit.

4. **Professionalisering**

In het streven naar hoge onderwijskwaliteit en de uitvoering van de hierboven genoemde onderdelen van het kwaliteitssysteem vraagt om een hoge mate van professionaliteit. Vanuit Orion wordt daarom structureel gewerkt aan de volgende vormen van professionalisering:

- Het uitvoeren van interne directieaudits. Elke twee jaar voeren de directeuren van Orion een audit uit op een collega Orion-school. De interne directie-audits dienen meerdere doelen, maar vooral ervaringen opdoen door de directeuren om op een objectieve manier naar het onderwijs te kijken, het geven en ontvangen van feedback en bekendheid binnen Orion met elkaars scholen en medewerkers.
- het Orion auditteam wordt jaarlijks door een externe deskundige geschoold voorafgaand aan de kwaliteitsaspectenaudits. Deze scholingen stelt de auditoren in staat om op een goede manier gesprekken te voeren op de scholen, metingen te kunnen verrichten vanuit het kwaliteitskader, de juiste instrumenten te gebruiken en een professionele attitude als auditor te ontwikkelen.
- Het delen van kennis op het Orion intranet. Alle medewerkers van Orion wordt gevraagd hun kennis, literatuur, eventueel gedane onderzoeken en andere relevante informatie met elkaar te delen op het intranet. Vanuit Orion wordt de kwaliteit van deze kennisdeling geborgd door een check voorafgaand aan de plaatsing op het intranet en op gezette tijden het intranet op te schonen. Ook plaatst Orion zelf actief informatie op het intranet.
- vanuit Orion worden diverse scholingen, intervisiegroepen en trainingen georganiseerd. Voorbeeld daarvan is het recent afgesloten driejarig traject over opbrengstgericht werken, waarin medewerkers van alle scholen zijn geschoold in het werken volgens de Kwaliteitswet (v)so van 2012.

5. Ons personeelsbeleid

Goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van onze medewerkers. Binnen Orion is het personeelsbeleid grotendeels bovenschools vastgelegd. Het personeelsbeleid is gericht op het werven, behouden en ontwikkelen van de kwaliteit van al onze medewerkers. Hieronder wordt het personeelsbeleid op hoofdlijnen beschreven.

Functieboek: functies en taakprofielen

In het functieboek worden van alle functies en taken die binnen stichting Orion voor kunnen komen, op school- en bestuursniveau, de werkzaamheden en de benodigde kennis & vaardigheden beschreven. Naast functies is een aantal taakprofielen opgenomen. Het hanteren van een taakprofiel in plaats van een functie maakt de organisatie flexibeler: een medewerker behoudt zijn/haar functie, maar krijgt er één of meer specifieke taken bij. Het is mogelijk om diverse taakprofielen aan één en dezelfde medewerker toe te wijzen (combinatie functie leraar met taakprofiel teamleider én IB-er bijvoorbeeld).

De meeste functies / taakprofielen komen op alle scholen voor (bijvoorbeeld leraar, teamleider, zorgcoördinator). Een aantal kan echter op één of slechts enkele scholen voorkomen (bijvoorbeeld logopedist, fysiotherapeut, zweminstructeur), afhankelijk van de doelgroep waar les aan wordt gegeven of de keuzes die er op schoolniveau zijn gemaakt in de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan.

Schoolorganisatie in grote lijnen

Alle scholen/locaties worden geleid door een (locatie)directeur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de gehele schoolorganisatie. Hij of zij rapporteert aan de bestuurder. Samen met teamleiders en de zorgcoördinator vormt de directeur het Management Team (MT).

De directeur is voorzitter van de Commissie van Begeleiding (CvB), waarin verder de zorgcoördinator, de gedragsdeskundige(n), schoolarts en de passende zorgspecialismen zitting hebben. De zorgstructuur wordt op schoolniveau bepaald, passend bij het zorgprofiel van de school en de financiële middelen. De zorgcoördinator is met betrekking tot de zorg de spin in het web ten aanzien van school, regulier onderwijs en de ondersteunings- en zorgstructuur. Teamleiders sturen een groep medewerkers aan met onderwijs-/klassentaken. Zij zijn samen met hun team verantwoordelijk voor het bereiken van de onderwijsdoelen. Iedere teamleider is resultaatverantwoordelijk.

Zorgvuldige werving & selectie

Het personeel is het belangrijkste kapitaal van Orion. Daarom wordt er veel waarde gehecht aan een goede werving & selectie. Bij het werven & selecteren wordt gebruik gemaakt van competentie management.

Bij de werving en selectie vindt het eerste contact plaats tussen de nieuwe medewerker en de organisatie. Tijdens die procedure wordt over het algemeen de eerste informatie verschaft over de organisatie, de werkplek en een aantal van belang zijnde arbeidsvoorwaarden. Orion heeft in haar personeelsbeleid een aantal uitgangspunten geformuleerd voor de werving en selectieprocedure. De school volgt deze uitgangspunten.

Stichting Orion streeft bij het aanstellen van leidinggevenden op haar scholen naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

Begeleiding startende medewerkers

De school hanteert een vast inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers. Hierbij krijgt de nieuwe medewerker een informatiepakket, bestaande uit de schoolgids, een personeelslijst/teamfoto, de jaarplanning en het inwerkprotocol. Van Orion ontvangt de medewerker een brief met de aanstellingsdocumenten en algemene informatie over Orion.

In de inwerkperiode wordt de nieuwe medewerker begeleidt door een leidinggevende van de school. Gaandeweg zal het inwerken veranderen in begeleiden en coachen en zullen voortgang- en beoordelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelplan (POP) en opleidingsaspecten aan de orde komen.

Personeelontwikkeling

P-cyclus voor alle medewerkers

Voor het cyclisch volgen van de ontwikkeling van onze medewerkers maken we gebruik van 'De Digitale Gesprekscyclus'. De cyclus houdt in dat er één keer per jaar een formeel moment is waarop de medewerker en de leidinggevende bespreken hoe het met de professionele ontwikkeling van de medewerker gaat. De eerste twee jaar zijn dat voortgangsgesprekken en in het derde jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Bij het beoordelingsgesprek is het betreffende competentieprofiel leidraad voor het gesprek en vindt er een beoordeling door de leidinggevende plaats. Voor beginnende medewerkers of medewerkers waar meer aandachtspunten zijn, wordt een hogere frequentie in de gesprekken aangehouden.

Leerkrachtvaardigheden

Er worden binnen de scholen hoge eisen gesteld aan de didactische en pedagogische competenties van de leraren en er wordt cyclisch gewerkt aan de verbetering hiervan. Hiervoor wordt jaarlijks een meting gedaan van de didactische, de organisatorische en pedagogische competenties van de leraren. De metingen worden met de leraren geanalyseerd en op basis daarvan worden professionaliseringsdoelen voor het team en de individuele leraren vastgelegd in een professionaliseringsplan. Het gewenste leraargedrag wordt in concrete afspraken vastgelegd.

Alle leraren worden jaarlijks tenminste 2x geobserveerd en hebben een begeleidingsgesprek met de leidinggevende. In de gesprekkencyclus van beoordeling en functioneringsgesprekken wordt het behalen van de gestelde doelen systematisch besproken. Alle leraren werken als team en als individu systematisch aan de verbetering van de vaardigheden in een persoonlijk professionaliseringsplan.

Professionaliseringsactiviteiten

De deskundigheid van onze medewerkers, onze professionele cultuur (partnerschap, lerende organisatie) en onze expertisefunctie houden we up-to-date door het organiseren van professionaliseringsactiviteiten op verschillende niveaus. Persoonlijke ontwikkeling, team- en schoolontwikkeling en bovenschoolse ontwikkeling.

Voor de persoonlijke ontwikkeling maken we gebruik van een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Dit instrument wordt gebruikt om de groei en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en te faciliteren. De school streeft er naar dat in 2020 30% van de leraren een wo-bachelor of een hbo- / universitaire master heeft afgerond. Om de medewerker te ondersteunen in zijn of haar ontwikkeling kan er gebruik gemaakt worden van coaching. Een coach helpt de ander in het leren door feedback te tonen, vragen te stellen om reflectie te bevorderen en mee te denken in het zoeken naar en uitproberen van handelingsalternatieven in een bepaalde situatie. Daarnaast stimuleren we collegiale consultatie.

Voor de team- en schoolontwikkeling wordt er jaarlijks een professionaliseringsplan gemaakt. Input hiervoor zijn de jaarlijkse metingen van de leerkracht vaardigheden en de organisatiedoelen van de school.

Stichting Orion vindt het belangrijk dat de deskundigheid van onze medewerkers en de expertisefunctie worden versterkt. Hiervoor is de Orion Werkplaats. De werkplaats organiseert Orionbrede scholingen en andere professionaliseringsactiviteiten; en is de plek voor interne kennisdeling en –ontwikkeling.

6. Onze bedrijfsvoering

Financiën, planning & control

De kaders voor de financiële huishouding van onze school zijn vastgelegd in het financiële beleidskader van Orion. Het financiële beleid van Orion is er op afgestemd om beleid en financiën zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Uitgangspunt binnen Orion is dat zoveel mogelijk gelden beschikbaar moeten zijn voor het primaire proces (= het onderwijs) en dat de verantwoordelijkheid van de besteding van die middelen op school niveau ligt. Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk binnen de kaders zoals gesteld door het bestuur.

Via de planning en control cyclus binnen Orion vindt een continu proces plaats van planvoering, uitvoering, bewaking, evaluatie en zo nodig bijstelling. Hier volgt een korte beschrijving van de belangrijkste instrumenten.

- De schoolbegroting wordt in het najaar opgesteld volgens de kader en richtlijnen van bestuur. Bij het opstellen van de begroting worden de hoofdlijnen voor het formatieplan van het volgend jaar vastgelegd.
- De definitieve Orionbegroting wordt door de bestuurder vastgesteld na voorlopige goedkeuring van de RvT in de decembervergadering en instemming van de GMR in januari.
- Voor de budgetbewaking ontvangen scholen financiële en personele managementinformatie van het administratiekantoor. Op basis hiervan maakt de school maandelijks een managementrapportage voor het bestuur. De managementrapportages dienen als input voor de managementgesprekken die acht maal per jaar plaatsvinden tussen de school en de bestuurder.

Sponsoring

Onze school volgt de gedragsregels voor sponsoring zoals opgenomen in het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2015 – 2018. Enkele regels uit dit convenant overeenkomst:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

Huisvesting & facilitair management

Vanaf 1 januari 2015 zijn alle schoolbesturen zelf verantwoordelijk voor zowel het binnenonderhoud als buitenonderhoud van de schoolgebouwen. Dit huisvestingsbeheer is van alle Orionscholen ondergebracht bij ons administratiekantoor en vindt plaats via het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) van onze school.

Inkoop is een ondersteunende activiteit om ambities van onze school te realiseren. Binnen Orion wordt vanuit oogpunt van professionalisering van het inkoopproces steeds meer goederen en diensten (energie, ICT, arbo, schoonmaak) de inkoop gecentraliseerd is, waarbij de (locatie)directeuren inhoudelijk bij het proces worden betrokken.

Communicatie & PR

Onze school staat voor open en transparante communicatie met onze leerlingen, ouders, personeel en omgeving. Om dit te stroomlijnen en inzichtelijk te maken hebben we een communicatieplan opgesteld. De uitvoering hiervan wordt gedaan door onze communicatiemedewerker. Dit is een medewerker die naast de reguliere werkzaamheden de taak heeft om zorg te dragen voor de communicatie. De focus ligt op de communicatie tussen

ouder en school, zodat het leerproces thuis doorgaat en ouders op de hoogte te houden.
Daarnaast is de profilering naar buiten toe een speerpunt, zodat we de toestroom van leerlingen kunnen waarborgen en vol trots de resultaten en activiteiten kunnen delen met onze omgeving.

7. Onze ambities voor 2015-2019

Dit hoofdstuk beschrijft onze ambities voor de komende vier schooljaren (2015-2019). Deze ambities leiden tot beleidsdoelen. Een overzicht van alle beleidsdoelen is opgenomen als bijlage 1 met de titel **Vierjarenplanning Gerhardschool**.

7.1 Analyse en verantwoording beleidsdoelen

Eerst volgt een analyse hoe we tot de beleidsdoelen zijn gekomen. Dit is onder meer bepaald op basis van:

- een terugblik op de afgelopen schoolplanperiode 2011-2015: waar kwamen we vandaan, waar staan we nu, waar gaan we naartoe?;
- een terugblik op het KBA-traject zoals de Gerhardschool dat heeft doorlopen van januari 2013 tot en met december 2014;
- zelfevaluatie met behulp van ons kader goed onderwijs;
- het strategisch kader binnen Orion, zoals vastgelegd in het strategisch plan 2015-2020 van Orion: wat betekent dat voor onze school? ;
- input van leerlingen, ouders, medewerkers en
- de nulmeting over de lerende organisatie.

In paragraaf 7.2 worden de beleidsdoelen 2015-2019 uitgewerkt.

7.1.1 Waar staan we nu? Terugblik 2011-2015

Hieronder word eerst teruggeblikt op de beleidsdoelen uit het schoolplan 2011-2015. Vervolgens wordt er geëvalueerd op het KBA traject dat de Gerhardschool heeft doorlopen van januari 2013 tot januari 2015.

Evaluatie beleidsdoelen schoolplan 2011-2015

Domein: Onderwijskundig beleid

Methode sociaal-emotionele ontwikkeling: In het schooljaar 2011-2012 is de methode Leefstijl ingevoerd. Het gehele team is geschoold en er is een Leefstijlcoördinator aangesteld. In de vakoverstijgende leerlijn sociaal gedrag is een koppeling gemaakt tussen de kerndoelen sociaal gedrag, de categorieën uit de Scol, PBS en de methode Leefstijl. In de herfst van 2014 heeft het team een opfrisstudiedag Leefstijl gehad.

Conclusie: de methode Leefstijl is succesvol ingevoerd. Door de invoer van de methode Leefstijl werken leerkrachten gericht aan de doelen van de vakoverstijgende leerlijn sociaal gedrag.

Invoer deugdelijke methode spelling: In het schooljaar 2013-2014 heeft het team zich georiënteerd op een juiste geïntegreerde taalmethode passend bij de specifieke situatie van de Gerhardschool. In 2014-2015 is de methode STAAL geïmplementeerd. Spelling is een onderdeel van deze methode. Ter begeleiding van de implementatie zijn alle leerkrachten meerdere keren geconsulteerd door iemand van de CED-groep en/of door een vaste teamleider.

Conclusie: de implementatie van de methode STAAL verloopt voorspoedig. Door de invoer van de methode STAAL voldoet het aanbod aan de kerndoelen en is er sprake van een geïntegreerd taalaanbod.

Doorgaande lijn GIP: In het schooljaar 2012-2013 is door het team een passend lesmodel voor de Gerhardschool ontwikkeld: het GIP-ADI lesmodel, waarbij GIP staat voor groeps- en individueel gericht pedagogisch en didactisch handelen en ADI staat voor activerende directe instructie.

Tijdens de invoer in het schooljaar 2013-2014 zijn alle leerkrachten meerdere keren geconsulteerd door iemand van de CED-groep en/of door een vaste teamleider.

Conclusie: doordat de implementatie van het GIP-ADI lesmodel geslaagd is is er meer rust in de lessen, komen leerlingen beter tot leren en wordt zelfstandig werken en samenwerken planmatig aangeleerd.

Herzien van missie & visie: In het schooljaar 2014-2015 is de missie & en de visie van de Gerhardschool volledig herzien door het team van de Gerhardschool. De nieuwe missie & visie geeft de huidige manier van werken weer.

Conclusie: dit ontwikkelingsonderwerp is succesvol verwezenlijkt. Het team heeft een scherp beeld van waar de Gerhardschool voor staat. In aanvulling op de herziene missie & visie heeft de Gerhardschool een nieuwe slogan die luidt **Leerling aan zet**.

Invoer PBS: In het schooljaar 2011-2012 is teambreed de keuze gemaakt om PBS in te gaan voeren. Aan de hand van de kernwaarden respect, veiligheid en verantwoordelijkheid is een gedragsmatrix opgesteld voor alle openbare ruimtes die zichtbaar is gemaakt door de gehele school. Aan de hand van deze matrix wordt goed gedrag aangeleerd aan onze leerlingen.

Conclusie: er is een start gemaakt met de invoer van PBS, namelijk voor de openbare ruimtes in school. Het effect van de implementatie van PBS is dat leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt in de openbare ruimtes en dat leerkrachten gericht positieve feedback geven. Momenteel worden twee collega's opgeleid tot PBS-coach. Als onderdeel van hun opleiding gaan zij PBS in de klassen invoeren.

Domein: Kwaliteitsbeleid

Schoolplan 2011-2015

Invoer instrument sociaal-emotionele ontwikkeling: In het schooljaar 2012-2013 is de Scol als instrument om de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen in kaart te brengen ingevoerd op de Gerhardschool.

Conclusie: het effect van de invoer van Scol is dat de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen planmatig wordt gevolgd gedurende de gehele schoolloopbaan. Vanaf groep 6 leeftijd vullen leerlingen ook zelf de Scol in. Deze manier van werken stimuleert het vermogen van onze leerlingen tot zelfreflectie, draagt eraan bij dat zij zich verantwoordelijker gaan voelen voor hun eigen ontwikkeling en stimuleert hen om keuzes te maken. Ook hier geldt: **Leerling aan zet**.

OPP ontwikkeling (incl. kleuters) + bespreken van het OPP met de ouders: In het schooljaar 2013-2014 is één standaard OPP ontwikkeld voor heel stichting Orion. Op de Gerhardschool is dit gestandaardiseerde OPP ingevoerd in het schooljaar 2014-2015. Sinds het schooljaar 2012-2013 worden OPP's besproken met alle ouders/verzorgers. Als zij het eens zijn met het OPP dan moeten zij het ook ondertekenen. Het ondertekende OPP wordt digitaal opgeslagen in ParnasSys en in het papieren dossier.

Conclusie: binnen Orion wordt nu op een eenduidige manier met een OPP gewerkt. Een volgende stap hierin is ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen nog meer betrekken bij het opstellen en uitvoeren van het OPP.

Opstellen zorgprofiel: In het schooljaar 2014-2015 heeft de Gerhardschool in samenwerking met andere Orionscholen hun schoolondersteuningsprofiel opgesteld. De interventiekaarten moeten nog worden gevuld door de zorgcoördinator.

Conclusie: met uitzondering van de interventiekaarten is dit ontwikkelingsonderwerp is verwezenlijkt. Hierdoor hebben externe partners een nog scherper beeld van de Gerhardschool.

Opstellen veiligheidsbeleid: In het schooljaar 2012-2013 heeft de Gerhardschool een schoolveiligheidsplan opgesteld onder aansturing van het stafbureau van Orion.

Conclusie: dit ontwikkelingsonderwerp is verwezenlijkt. Jaarlijks wordt de sociale en fysieke veiligheid geëvalueerd en worden er doelen voor het komende (school)jaar gesteld.

Domein: Personeelsbeleid

Schoolplan 2011-2015

Deskundigheidsbevordering teamleden autisme + hechting: In de schooljaren 2013-2014 en 2014-2015 is het team (bij)geschoold in haar kennis over hechtingsproblematiek, ASS en ADHD / ODD.

Conclusie: dit ontwikkelingsonderwerp is succesvol uitgevoerd. Het effect is dat leerkrachten op de hoogte zijn van de nieuwste inzichten v.w.b. het omgaan met leerlingen met autisme en hechtingsproblemen.

Meldcode kindermishandeling: Alle medewerkers van Orion zijn in het jaar 2014 geschoold (en gecertificeerd) in de meldcode kindermishandeling.

Conclusie: dit ontwikkelingsonderwerp is succesvol uitgevoerd. Hierdoor wordt op een planmatige en geprotocolleerde manier invulling gegeven aan de uitvoering van de meldcode kindermishandeling.

Domein: Bedrijfsvoering

Schoolplan 2011-2015

Invoer dagelijkse briefing: Sinds het schooljaar 2012-2013 start het team van de Gerhardschool dagelijks om 8:00 uur met een briefing (maximaal 5 minuten). Tijdens de briefing worden de bijzonderheden van de dag besproken. Zijn er zieken of afwezigen? Zijn er leerlingen met wie het tijdelijk minder goed gaat? En zo ja, hoe gaan we daar mee om?

Conclusie: het werken met een briefing is ingevoerd. Deze manier van werken zorgt ervoor dat het team van de Gerhardschool goed geïnformeerd is en dagelijks haar handelen als team op elkaar afstemt.

Aantrekkelijker maken van het schoolplein: Ieder jaar wordt geprobeerd nieuwe elementen in te brengen op het schoolplein. Voorbeelden hiervan zijn: de plaatsing van pannadoeltjes, het verlagen van de basketbalpalen, de aanschaf van fietsjes en skelters, de plaatsing van een hek om het pannaveld en de realisatie van Schoolplein14.

Conclusie: dit ontwikkelingsonderwerp is in constante uitvoering. De investeringsbegroting speelt hier een rol in. Evenals de mening van de leerlingenraad. Het draagt bij aan het omgevingsbewustzijn van onze leerlingen en aan een prettig en veilig klimaat waarin goed kan worden geleerd maar ook prettig in kan worden ontspannen.

Achtergrond KBA-traject (van januari 2013 tot januari 2015)

In mei 2012 bezocht de inspectie van het onderwijs de Gerhardschool. Naar aanleiding van dit bezoek kreeg de school het predicaat zwak. In november 2012 vond er een kwaliteitsanalyse plaats vanuit de kwaliteitsaanpak basisonderwijs Amsterdam (KBA). Aan de hand van deze kwaliteitsanalyse werden in samenwerking met het team verbeterplannen opgesteld, waarin planmatig beschreven stond welke acties moesten worden ondernomen om de kwaliteit van de school te verhogen. In januari en in november 2014 vonden er opnieuw KBA-audits plaats. In deze audits werd zichtbaar dat de school grote stappen maakte in de ontwikkeling van haar onderwijs. In februari 2014 heeft de inspectie van het onderwijs de Gerhardschool wederom bezocht. Naar aanleiding van dit bezoek kreeg de Gerhardschool het basisarrangement toegewezen. De feedback van de inspectie is meegenomen bij het opstellen van de ontwikkelagenda van de Gerhardschool. Op de deelgebieden 5.5 (de inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving) en 9.1 (de schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling inclusief de kwaliteitszorg aan) heeft de Gerhardschool de maximale score toegewezen gekregen van de onderwijsinspectie. Daar zijn wij bijzonder trots op! Hieronder volgt een korte evaluatie van het KBA traject per deelplan.

Onderstaand stuk is een samenvatting van het de vierde en laatste halfjaarlijkse evaluatie van het KBA traject.

Evaluatie KBA-traject (op de vier deelplannen) over de periode 1 augustus tot 1 januari 2015 **Pedagogisch didactisch handelen**

Tijdens het KBA traject is er in de school gestart met de invoering van het GIP-ADI model. In overleg met de CED groep en het team is er een model opgesteld waarbij het activerende directe instructiemodel is geïntegreerd met het GIP model. In alle klassen wordt er inmiddels volgens dit model gewerkt.

Leerkrachten zijn extra geschoold in het omgaan met leerlingen met hechtingsproblematiek, ASS en ADHD / ODD.

Er is een nieuwe urentabel gemaakt, waarbij rekening is gehouden met de nieuwe methoden en welke tijdsinvestering noodzakelijk is om de methode op een adequate manier vorm te geven. Het vormgeven van de arrangementkaarten is een punt dat nog aandacht heeft in het traject na het afsluiten van het KBA traject.

Leerstofaanbod

Op het gebied van technisch lezen is de methode Veilig Leren Lezen uitgebreid en is er een methode voor voortgezet technisch lezen aangeschaft (Estafette). Ook de bibliotheek is gemoderniseerd en sluit nu aan op de belevingswereld van onze leerlingen.

Voor begrijpend lezen is de methode Nieuwsbegrip XL opnieuw geïmplementeerd. Het team heeft een intensieve vakinhoudelijke scholing gekregen.

Er is een nieuwe methode voor taal aangeschaft inclusief spelling (STAAL). Ook woordenschat is in deze methode opgenomen. Tenslotte is ook een nieuwe methode voor rekenen aangeschaft (Rekenrijk). De methodes STAAL en Rekenrijk zijn geïmplementeerd in het schooljaar 2014-2015.

Kleuters

Bij de start van het KBA traject werd duidelijk dat de methode Schatkist niet goed geïmplementeerd was. Tijdens het verbetertraject is onder begeleiding de methode Schatkist goed geïmplementeerd. Daarnaast is er ruim geïnvesteerd in ontwikkelingsmateriaal.

Leerlingenzorg

Op het gebied van leerlingenzorg is een nieuw format voor het OPP ontwikkeld. In dit format wordt een duidelijker integraal beeld opgesteld, waarin gekeken wordt hoe de leerling zich ontwikkelt en waarin de CvB een diagnostisch beeld vormt op basis van alle beschikbare gegevens.

De procedures binnen de school zijn uitgewerkt in protocollen. Op die manier is voor iedereen duidelijk hoe de interne processen eruit zien.

De analyse van zowel de CITO toetsen als de methodegebondentoetsen vraagt in het vervolg nog aandacht. In de nieuwe periode wil de Gerhardschool digitaal gaan toetsen, waarmee de analyse van de toetsen wordt vergemakkelijkt.

| Beleidsdoelen vanuit de terugblik: Schoolplan 2011-2015 en KBA traject 2013-2015 | Beleidssterrein |
|--|------------------------|
| Omschrijven totale leeraanbod in arrangementkaarten | Onderwijskundig beleid |
| Leerkrachten werken met groepsplannen a.d.h.v. arrangementskaarten | Onderwijskundig beleid |
| Leerkrachten maken leerstofplanning a.d.h.v. arrangementskaarten (dit doel komt ook terug in paragraaf 7.1.2 bij indicator Leerlingenzorg) | Onderwijskundig beleid |
| Leerkrachten gebruiken de methode Blits! om te werken aan de doelen van leren leren | Onderwijskundig beleid |
| Het toetsprotocol is aangepast aan de manier van werken met de | Onderwijskundig |

| | |
|--|------------------------|
| arrangementkaarten. | beleid |
| Leerkrachten voeren diagnostische gesprekken met leerlingen en gebruiken deze informatie bij de leerstofplanning. | Onderwijskundig beleid |
| Er wordt gewerkt met een protocol voor de leerlingen die tussentijds uitstromen. | Kwaliteitsbeleid |
| Er wordt gewerkt volgens de methodiek SWPBS | Onderwijskundig beleid |
| De manier van werken met betrekking tot het omgaan met diverse problematieken is vastgelegd in interventiekaarten. | Kwaliteitsbeleid |

7.1.2 Zelfevaluatiekader goed onderwijs

Van september 2014 tot en met januari 2015 heeft de Gerhardschool zichzelf geëvalueerd aan de hand van het zelfevaluatiekader goed onderwijs. Deze zelfevaluatie heeft plaatsgevonden in samenwerking met de andere Orionscholen.

1. Opbrengsten

De Gerhardschool werkt sterk opbrengstgericht aan de hand van een schoolstandaard. Er zijn ambitieuze streef- en einddoelen opgesteld voor vijf domeinen, te weten begrijpend lezen, technisch lezen, woordenschat, spelling en rekenen. De einddoelen gelden voor 2016. Het onderwijs wordt voorbereid aan de hand van arrangementkaarten. In deze kaarten wordt gewerkt vanuit de kerndoelen. Er staat beschreven wat de doelen per periode zijn, welke methoden en materialen leerkrachten tot hun beschikking hebben om deze doelen te bereiken en wat het gevraagde leerkrachtgedrag is.

Twee maal per jaar na de citotoets-rondes wordt er een schoolbrede analyse in 4D (data, duiden, doelen en doen) gemaakt van de leeropbrengsten voor de hiervoor genoemde vijf domeinen en voor sociaal-emotionele ontwikkeling aan de hand van de sociale competentie observatielijst (de Scol). Deze analyse geeft inzicht in de effecten van het geboden onderwijs en dient als input voor nieuw beleid.

Nota bene: er zijn nog geen standaarden ontwikkeld door de inspectie.

Ondanks de hierboven genoemde ontwikkelingen hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 1 Opbrengsten opgesteld:

- Er komt een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag.
- Bestendinging beter volgen en navragen waarom bestendinging soms niet lukt. Dit linken aan onderwijsaanbod.
 - Er wordt gewerkt volgens het protocol einduitstroom.

2. Systeem leerlingenzorg

De inspectie heeft in het inspectierapport van februari 2013 gesteld dat: *"(...) De school heeft alle elementen binnen handbereik, maar zal nog de juiste relaties moeten leggen tussen de diverse onderdelen om de kwaliteit te verhogen"*.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 2 Systeem van leerlingenzorg zijn:

- Keuzes in leerstofaanbod en afstemming beter onderbouwd vastleggen. Op leerlingniveau in het OPP en op groepsniveau in arrangementkaarten.
- Afmaken van de arrangementskaarten
 - Dit doel was ook reeds gesteld in de evaluatie van het KBA-traject.
- De doelen van de hulpverlening en het onderwijs zijn op elkaar afgestemd. Dit wordt vastgelegd in het OPP.
- Het toetsprotocol is aangepast aan de manier van werken met de arrangementkaarten?
 - Dit doel was ook reeds gesteld in de evaluatie van het KBA-traject.

3. Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod sluit aan op de uitstroombestemming en de leerinhouden voorzien in een doorgaande lijn. In februari 2013 heeft de inspectie beoordeeld dat de Gerhardschool op dit domein voldoende scoort.

Desondanks hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 3 Leerstofaanbod geformuleerd om het leerstofaanbod nog verder te verbeteren:

- Er is vastgelegd per vakgebied of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied.
- Actief burgerschap en sociale integratie uitwerken
 - In hoeverre komt het aan bod in Leefstijl? In hoeverre komt het aan bod bij PBS? In hoeverre komt het aan bod bij de doelenladder? In hoeverre komt het aan bod bij wereldoriëntatie?

4. Onderwijstijd

Op de Gerhardschool wordt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd gemaakt, zetten de leraren de geplande onderwijstijd doelgericht in en maken de leerkrachten efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. Dit alles wordt ondersteund door een kwartierenrooster dat is ontwikkeld op de Gerhardschool in het kader van het KBA traject. De gang van zaken rondom onderwijstijd is geborgd op stichting- en op schoolniveau. In februari 2013 heeft de inspectie beoordeeld dat de Gerhardschool op dit domein voldoende scoort. Op dit punt zijn er momenteel geen beleidsdoelen.

5. Schoolklimaat

In 2013 heeft de inspectie geoordeeld dat de leraren op een respectvolle manier met de leerlingen omgaan. Wij herkennen dit! Daarnaast hebben wij maximaal gescoord op de indicator veilige en inspirerende leer-/werkgeving.

Omdat schoolklimaatontwikkeling nooit af is hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 5 Schoolklimaat opgesteld:

- Vergroten ouderbetrokkenheid.
- Het pestprotocol is opnieuw vastgesteld en er wordt gewerkt volgens dit protocol.

6. Klassenmanagement

In februari 2013 heeft de inspectie positief geoordeeld op deze indicator. Het werken met het op maat gemaakte GIP-ADI lesmodel was toen nog pril. Inmiddels is het lesmodel volledig geïmplementeerd.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 6 Klassenmanagement zijn:

- De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel.
- De leerkrachten nemen in de leerstofplanning op welke onderdelen uit de feedback terugkomen in de nieuwe les.
 - Ik leg breuken uit. Drie kwart van de groep vindt breuken moeilijk. Hoe kan meer aandacht besteden aan breuken? Ten koste waarvan gaat dat?

7. Afstemming

Ook voor de indicator afstemming geldt dat de juiste relaties moeten worden gelegd tussen de verschillende onderdelen om de kwaliteit te verhogen. Het afmaken van de arrangementskaarten is hierboven reeds gesteld als beleidsdoel bij indicator 2 Systeem leerlingenzorg.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 7 Afstemming zijn:

- Uitwerken arrangementen verdiept en talent
- Stuk afstemming in OPP verder uitwerken
 - Was reeds naar voren gekomen bij kwaliteitsaspect 2 Systeem van leerlingenzorg.

8. Systeem kwaliteitszorg

De inspectie heeft positief geoordeeld over deze indicator.

Desondanks hebben wij onderstaand beleidsdoel voor kwaliteitsaspect 8 Kwaliteitszorg geformuleerd:

- Er is beleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de link tussen de opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde ontwikkelingsperspectief.

9. Voorwaarden kwaliteitszorg

Ook over deze indicator heeft de inspectie positief geoordeeld. Op de indicator "De schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling inclusief de kwaliteitszorg aan" scoorde de Gerhardschool zelfs maximaal. Op deze indicator zijn er momenteel geen specifieke beleidsdoelen.

| Beleidsdoelen vanuit zelfevaluatiekader goed onderwijs | Beleidsterrein |
|--|------------------------|
| Er is een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag. | Onderwijskundig beleid |
| Er wordt gewerkt volgens het protocol einduitstroom. | Onderwijskundig beleid |
| De onderbouwing van keuzes op het gebied van leerstofaanbod en afstemming worden vastgelegd in het OPP (leerlingniveau) en in de groepsplannen (groepsniveau). | Onderwijskundig beleid |
| De doelen van de hulpverlening en het onderwijs zijn op elkaar afgestemd. Dit is vastgelegd in het OPP. | Kwaliteitsbeleid |
| Er is vastgelegd per vakgebied of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied. | Kwaliteitsbeleid |
| Er is inzichtelijk gemaakt hoe de Gerhardschool werkt aan actief burgerschap en sociale integratie. | Onderwijskundig beleid |
| Vergroten ouderbetrokkenheid. | Kwaliteitsbeleid |
| Het pestprotocol is opnieuw vastgesteld en er wordt gewerkt volgens dit protocol. | Onderwijskundig beleid |
| De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel. | Kwaliteitsbeleid |
| De leerkrachten nemen in de leerstofplanning op welke onderdelen uit de feedback terugkomen in de nieuwe les. | Onderwijskundig beleid |
| Er is beleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de link tussen de opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde ontwikkelingsperspectief. | Kwaliteitsbeleid |

7.1.3 Ambities van Orion 2015-2020

De ambities van stichting Orion zijn geformuleerd in paragraaf 2.1.4. Onderstaande ambities zijn leidend geweest bij het opstellen van de beleidsdoelen van de Gerhardschool voor de jaren 2015-2019.

Onderwijs, ondersteuning en advies

1. Leren voor toekomst in wonen, werken, welzijn
2. Drostenburg: onderwijs – en expertisecentrum voor kinderen en jongeren met een lichamelijke of meervoudige beperking, een chronische ziekte, ASS of angststoornis
3. Doorlopende lijn voor zeer moeilijk lerende kinderen
4. Cluster 4 blinkt uit in pedagogisch didactisch klimaat voor gedragsmoeilijke leerlingen
5. Orion Werkstraat voor arbeidsvoorbereiding en toeleiding
6. Uitstroomprofiel vervolgonderwijs: VMBO, HAVO én VWO
7. Fysiek en sociaal veilig

8. Expertisecentrum Orion: ondersteuning en advies over inrichting lichte en medium ondersteuning
9. Behouden en borgen van kwaliteit

Medewerkers en personeelsbeleid

10. Deskundige medewerkers: speciale onderwijsbehoeften én 21e eeuwse vaardigheden
11. Samen werkend vanuit partnerschap
12. Samen lerend in een lerende organisatie
13. Orion Werkplaats voor professionalisering
14. Ziekteverzuim

Bestuur en bedrijfsvoering

15. Modern gefaciliteerde scholen
16. Bestuur en organisatie: professioneel, betrokken en rolvast
17. Bedrijfsvoering: financieel gezond, inkoop, contractbeheer en administraties zijn verder geprofessionaliseerd

| Beleidsdoelen vanuit de ambities van Orion | Beleidsterrein |
|--|------------------------|
| De methodegebonden software wordt optimaal gebruikt voor alle leerlingen + Er zijn per klas 13 chromebooks beschikbaar voor onderwijskundige doelen. | Onderwijskundig beleid |
| Zie doelen lerende organisatie hieronder. | |

7.1.4 Nulmeting lerende organisatie

Onze school doet mee aan het traject "Samen Leren Inhoud Geven" van School aan Zet, omdat wij ons willen ontwikkelen naar een lerende organisatie. We hebben binnen onze school een nulmeting uitgevoerd met behulp van het ontwikkelmodel. Hierbij zijn de volgende vijf ontwikkelaspecten van een lerende organisatie onder de loep genomen: koers, gebruik van data en feedback, lerende professional, samen leren in het team, georganiseerd leiderschap. Het onderstaande overzicht toont de fase waarin de school zich bevindt en geeft mogelijke verbeteracties weer. In het daarop volgende schema wordt duidelijk welke keuzes de school daadwerkelijk maakt op dit terrein.

| Ontwikkelaspect | Behaalde fase | Ontwikkelfase | "Mogelijke" verbeteracties |
|------------------------------|---------------|---------------|--|
| Koers | Fase 2 | Fase 3 | <ul style="list-style-type: none"> - Samen met het team koers bepalen op basis van analyse leerling-populatie en leer- en ontwikkelingsdoelen. - Vak- en vormingsdoelen en beheersingsniveaus formuleren voor de vakoverstijgende leergebieden. - Missie & visie onder de aandacht brengen en houden. |
| Gebruik van data en feedback | Fase 3 | Fase 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Team betrekken bij analyse van de data. - Het team gebruikt de data en de analyse als directe feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. |
| Lerende professional | Fase 3 | Fase 4 | <ul style="list-style-type: none"> - Verbinding leggen tussen individuele ambities en schoolambities. |

| | | | |
|---------------------------|--------|--------|--|
| | | | - Collegiale consultatie. |
| Samen leren in het team | Fase 2 | Fase 3 | - Naast de bouwvergaderingen, intervisie en studiedagen volgens jaarplanning ook inrichting van collegiale consultaties op vaste momenten. |
| Georganiseerd leiderschap | Fase 3 | Fase 4 | - Team bij schoolontwikkeling betrekken. Gezamenlijke verantwoordelijkheid creëren. |

| Beleidsdoelen vanuit nulmeting lerende organisatie | Beleidsterrein |
|---|------------------|
| De missie & visie is jaarlijks geëvalueerd en desgewenst bijgesteld. | Kwaliteitsbeleid |
| Het team gebruikt de data en de analyse als directe feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. | Kwaliteitsbeleid |
| Leerkrachten leren van elkaar door middel van collegiale klassenconsultaties. | Kwaliteitsbeleid |
| Specialisten binnen het team nemen verantwoordelijkheid bij voorlichting aan het team en bij coaching teamleden bijvoorbeeld bij PBS, bij de arrangementkaarten, bij taalonderwijs en bij rekenonderwijs. | Kwaliteitsbeleid |

7.1.5 Input leerlingen, ouders en medewerkers

Tevredenheidsmeting 2013

De laatste tevredenheidsmeting onder ouders, medewerkers en leerlingen heeft plaatsgevonden in 2013 (de volgende meting vindt in 2016 plaats). De resultaten vonden wij toch nog van belang voor de totstandkoming van dit schoolplan. Hieronder volgt een beknopte weergave.

Zelfevaluatie personeel

| | |
|--------------------------|---------------------------|
| Gevraagde respons | : 90% |
| Gerealiseerde respons | : 88% |
| Responsdrempel behaald | : Nee, wel representatief |
| Streefnorm zelfevaluatie | : niet vastgesteld |

| | Orion | Gerhardschool |
|-----------------------|-------|---------------|
| Pedagogisch klimaat | 3,3 | 3,3 |
| Leerstofaanbod | 3,1 | 3,1 |
| Onderwijstijd | 3,3 | 3,2 |
| Effectieve instructie | 3,3 | 3,2 |
| Feedback | 3,3 | 3,2 |
| OGW | 3,4 | 3,4 |
| Planmatig werken | 3,2 | 3,1 |
| Ondersteuning gedrag | 3,2 | 3,4 |
| Afstemming | 3,4 | 3,2 |
| Betrokkenheid | 3,2 | 3,2 |
| Instroom | 3,5 | 3,7 |
| OPP | 3,3 | 3,6 |
| Volgsysteem | 3,3 | 3,2 |
| Doorstroom | 3,2 | 3,1 |
| Uitstroom | 3,5 | 3,1 |
| Ouders | 3,1 | 3 |
| Veiligheidsbeleid | 3,2 | 3,2 |
| Professionalisering | 3,2 | 3,3 |
| Gemiddeld | 3,28 | 3,25 |

Op de zelfevaluatie door het personeel scoort de Gerhardschool met 3,25 nagenoeg gelijk met het Orion gemiddelde van 3,28 (op een schaal van 1 tot 5).

De uitslag van de zelfevaluatie is teambreed besproken op de Gerhardschool. Gezamenlijk is geconcludeerd dat het team van de Gerhardschool zich bewust is van de ontwikkelpunten van de school. Daarnaast concludeerde het team dat alle ontwikkelpunten onderdeel uit maken van de KBA verbeterplannen, zoals bijvoorbeeld de invoer van een doorgaande lijn van het activerende directe instructiemodel, een effectieve inzet van het instrument ParnasSys ter ondersteuning van opbrengstgericht werken en een herziening van het veiligheidsbeleid. Al deze ontwikkelpunten zijn in de afgelopen schooljaren uitgevoerd. Punten die nog moeten worden uitgevoerd zijn het opstellen van een protocol tussentijdse uitstroom en en het schrijven van een protocol verwerking en administratie van methodegebonden toetsen.

Tevredenheid ouders

| | |
|-------------------------|-------|
| Gevraagde respons | : 20% |
| Gerealiseerde respons | : 21% |
| Responsdrempel behaald | : Ja |
| Streefnorm tevredenheid | : 80% |

| | Orion | Gerhardschool |
|--------------------------|-------------|---------------|
| Bereikbaarheid | 90 | 81 |
| Veiligheid | 92 | 97 |
| Gebouw / inrichting | 89 | 93 |
| Schoolklimaat / regels | 93 | 94 |
| Sfeer in de groep | 93 | 93 |
| Schooltijden | 93 | 92 |
| Lessen leraar | 94 | 97 |
| Betrokkenheid leerlingen | 90 | 94 |
| OPP/HP | 88 | 84 |
| Begeleiding | 93 | 95 |
| Contact met school | 92 | 97 |
| Resultaten | 91 | 94 |
| Gemiddeld | 91,5 | 92,6 |

Uit het tevredenheidsonderzoek onder ouder(s) en/of verzorger(s) van de Gerhardschool blijkt dat de ouders van de Gerhardschool gemiddeld tevredener zijn over hun school dan ouders van andere Orionscholen. 92,6% van de ouders is tevreden over de Gerhardschool.

Ouders zijn onder meer tevreden over het veiligheidsbeleid op de Gerhardschool, over het gebouw, over het schoolklimaat en de schoolregels en over de lessen van de leerkrachten.

Ouders geven aan minder tevreden te zijn over hun betrokkenheid bij de uitvoering van het ontwikkelingsperspectief. Het betrekken van ouders is opgenomen als verbeterpunt. Dit verbeterpunt is direct voortgevloeid uit het tevredenheidsonderzoek.

Tevredenheid personeel

| | |
|-------------------------|---------------------------|
| Gevraagde respons | : 90% |
| Gerealiseerde respons | : 88% |
| Responsdrempel behaald | : Nee, wel representatief |
| Streefnorm tevredenheid | : 80% |

| | Orion | Gerhardschool |
|--------------------------------|-------------|---------------|
| Welbevinden | 91 | 92 |
| Samenwerking | 80 | 97 |
| Werkklimaat | 73 | 80 |
| Management | 75 | 87 |
| Visie | 75 | 83 |
| Voorzieningen / materialen | 71 | 63 |
| Arbeidsvoorwaarden en loopbaan | 80 | 80 |
| Professionele ontwikkeling | 64 | 69 |
| Oudercontacten | 80 | 80 |
| Schoolresultaten | 85 | 89 |
| Gemiddeld | 77,4 | 82,0 |

Uit het tevredenheidsonderzoek onder het personeel van de Gerhardschool blijkt dat het personeel van de Gerhardschool gemiddeld tevredener is over hun school dan het Orionpersoneel op andere Orionscholen.

Er wordt gemiddeld onder meer positiever geoordeeld over het welbevinden, over de samenwerking binnen het team en over de schoolresultaten.

Het op orde krijgen van de leervoorzieningen en -materialen werd genoemd als een ontwikkelpunt. De leervoorzieningen (zowel fysiek als digitaal) zijn de afgelopen schooljaren volledig herzien en op orde gebracht.

Tevredenheid leerlingen

| | |
|-------------------------|-------|
| Gevraagde respons | : 90% |
| Gerealiseerde respons | : 98% |
| Responsdrempel behaald | : Ja |
| Streefnorm tevredenheid | : 80% |

| | Orion | Gerhardschool |
|------------------|-------------|---------------|
| Veiligheid | 84 | 89 |
| De school | 66 | 82 |
| De groep | 86 | 95 |
| De leraar | 78 | 85 |
| Wat ik leer | 84 | 93 |
| Gemiddeld | 79,6 | 88,8 |

Uit het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen van de Gerhardschool blijkt dat de leerlingen van de Gerhardschool gemiddeld tevredener zijn over hun school dan leerlingen van andere Orionscholen. 88,8% van de leerlingen is tevreden over de Gerhardschool.

De leerlingen oordelen onder meer positief over de veiligheid, over hun groep en over hun eigen leervorderingen.

Het creëren van een uitdagende leeromgeving (door leerkrachten en door leerlingen) is opgenomen als verbeterpunt in het KBA traject en is reeds verwezenlijkt. Dit verbeterpunt vloeide voort uit het tevredenheidsonderzoek onder leerlingen.

Externe partners

| | |
|-------------------------|-------|
| Gevraagde respons | : 90% |
| Gerealiseerde respons | : 31% |
| Responsdrempel behaald | : Nee |
| Streefnorm tevredenheid | : 80% |

| | Orion | Gerhard |
|--|-------------|-------------|
| Bereikbaarheid | 94 | 75 |
| Nakomen afspraken | 94 | 100 |
| Snelheid reageren vragen / verzoeken | 83 | 75 |
| Snelheid aanpakken problemen / komen met | 79 | 67 |
| Inhoudelijke kwaliteit van overleggen | 93 | 75 |
| Informatie die wij verstrekken | 90 | 67 |
| Wijze waarop wij ons presenteren | 88 | 67 |
| Duidelijkheid van onze procedures | 77 | 50 |
| Wijze waarop wij terugkoppelen | 77 | 75 |
| Snelheid terugkoppeling | 72 | 75 |
| Deskundigheid teamleden | 94 | 100 |
| Houding + motivatie teamleden | 95 | 100 |
| Flexibiliteit temleden | 84 | 67 |
| Samenwerking onze teamleden | 97 | 100 |
| Correcte bejegening door onze teamleden | 100 | 100 |
| Gemiddeld | 87,8 | 79,5 |

Uit het tevredenheidsonderzoek onder partners van de Gerhardschool blijkt dat de partners van de Gerhardschool gemiddeld minder tevreden zijn over de Gerhardschool dan partners van andere Orionscholen. 79,5% van de partners is tevreden over de Gerhardschool.

De partners geven aan tevreden onder meer te zijn over de mate waarin afspraken worden nagekomen, over de deskundigheid van de teamleden en over de samenwerking met de teamleden van de Gerhardschool.

De partners geven onder meer aan dat de procedures niet altijd even duidelijk zijn en dat zaken sneller opgepakt zouden kunnen worden.

Het scheppen van meer duidelijkheid in de externe procedures door het team van de Gerhardschool is opgenomen als verbeterpunt. Dit verbeterpunt is direct voortgevloeid uit het tevredenheidsonderzoek onder partners.

| Beleidsdoelen vanuit tevredenheidsonderzoeken | Beleidssterrein |
|---|------------------------|
| Zelfevaluatie personeel: protocol verwerking en administratie van methodegebonden toetsen* | Onderwijskundig beleid |
| Zelfevaluatie personeel: Er wordt gewerkt met een protocol voor de leerlingen die tussentijds uitstromen.* | Kwaliteitsbeleid |
| Ouders zijn betrokken bij de uitvoering van het OPP. | Onderwijskundig beleid |
| De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk omschreven, zodat dit duidelijk is voor de externe partners. | Kwaliteitsbeleid |

* Deze beleidsdoelen zijn ook voortgekomen uit de evaluatie van het KBA traject

Input leerlingenraad

Wij zijn in 2014 gestart met leerlingenparticipatie in de vorm van een leerlingenraad. De vier oudste groepen kiezen allemaal een vertegenwoordiger voor de leerlingenraad. De leerlingenraad komt maandelijks bijeen samen met de directeur. De leerlingenraad wordt op de hoogte gesteld over nieuwe ontwikkelingen en wordt om haar mening gevraagd. Doorgaans wordt het overleg afgesloten met een potje voetbal of een potje basketbal.

| Beleidsdoelen vanuit de leerlingenraad | Beleidsterrein |
|--|------------------------|
| Er zijn per klas 13 chromebooks beschikbaar voor onderwijskundige doelen.* | Onderwijskundig beleid |
| Het schoolplein ziet er aantrekkelijk uit. | Onderwijskundig beleid |

* Dit doel is samengevoegd met het doel "De methodegebonden software wordt optimaal gebruikt voor alle leerlingen + Er zijn per klas 13 chromebooks beschikbaar voor onderwijskundige doelen."

Input ouderbijeenkomst "school van de toekomst"

Eind 2014 hebben wij een ouderbijeenkomst georganiseerd met als thema "school van de toekomst". We hebben ouders gevraagd waar zij mij moeten stoppen, doorgaan, beginnen om voor hun leerlingen een betere school te maken.

Ouders gaven aan positief te zijn over schoolmaatschappelijk werk zoals dat verbonden is aan de Gerhardschool, over de therapie die leerlingen kunnen krijgen op school door de Bascule (de so-poli) en over de laagdrempeligheid van de school (qua communicatie).

Ouders gaven aan dat ze zich zorgen maakten over de kennis van de school over de (bij)werkingen van de verschillende soorten medicaties die onze leerlingen toegediend krijgen. Ouders drongen aan op een nauwere samenwerking met kinderpsychiaters die de medicijnen voorschrijven.

Ouders gaven aan tevreden te zijn over de inzet van ICT op de Gerhardschool, over de voorlichting vanuit de Gerhardschool naar het (speciaal) voortgezet onderwijs en over de tevredenheidsmetingen.

| Beleidsdoelen vanuit ouderbijeenkomst "school van de toekomst" | Beleidsterrein |
|---|------------------|
| Het medicatieprotocol is opnieuw vastgesteld, hierbij zijn kinderpsychiaters betrokken. | Kwaliteitsbeleid |

7.1.6 Nulmeting leer- en werkklimaat

Binnen onze school zijn we in samenwerking met de UvA een traject gestart voor de versterking van het leer- en werkklimaat. In september 2015 zullen er zijn vragenlijsten worden afgenomen onder alle leerlingen en medewerkers van de Gerhardschool. De bevindingen uit deze nulmeting zullen dienen als input voor nieuw beleid.

7.1.7 En verder...

Als onderdeel van het management development traject van stichting Orion is voor iedere schoolleider een Feiten- en leerkaart opgesteld van zijn/haar school door Van Beekveld & Terpstra. Onderdeel van deze aanpak was onder meer de Strenghtsfinders-test, 360 graden feedback vanuit het team, de ambities van Orion, de ambities van de locatie, de feedback van de inspectie en de persoonlijke ambities van de schoolleider. Uit deze Feiten- en leerkaart is naar voren gekomen dat de Gerhardschool een goed beeld heeft van haar beleidsdoelen voor de komende vier jaren.

Aan het begin van 2015 heeft iedere Orionlocatie meegewerkt aan een risicoanalyse, uitgevoerd door het bedrijf Leeuwendaal. Uit deze risicoanalyse zijn geen nieuwe beleidsdoelen naar voren gekomen.

Ondanks het feit dat er op de Gerhardschool wordt gewerkt met een protocol social media op leerlingniveau en op professionalniveau / ondanks het feit dat wij zo preventief als mogelijk proberen te handelen hebben wij veel last van conflicten die ontstaan op social media. Als school gaan wij hier iets aan doen.

| Beleidsdoelen vanuit "En verder..." | Beleidssterrein |
|--|------------------------|
| Leerlingen zijn op een inventieve en preventieve manier voorgelicht rondom social media. | Onderwijskundig beleid |
| De gesprekscyclus met teamleden wordt volgens de richtlijnen van Orion uitgevoerd. | Personeelsbeleid |

7.2 Uitwerking Beleidsdoelen 2015-2019

In deze paragraaf wordt per beleidsdoel uitgewerkt hoe we dat gaan aanpakken.

7.2.1 Onderwijskundig beleid

| Beleidsdoel: Omschrijven totale leeraanbod in arrangementekaarten | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Afmaken arrangementekaarten voor technisch lezen, spelling, begrijpend lezen, woordenschat, rekenen, sociaal gedrag en leren leren. Ze zijn allemaal gemaakt in een oud format. Daarnaast zijn er veel nieuwe methodes in gebruik genomen. Daar moeten de arrangementekaarten op worden aangepast. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | De komende twee schooljaren moeten alle arrangementekaarten worden opgesteld in het nieuwe Cloudwiseformat. In 2015-2016 wordt gestart met technisch lezen, begrijpend lezen en spelling. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | De arrangementekaarten leren leren en sociaal gedrag worden opgepakt zodra de schoolstandaard voor deze vakgebieden is vastgesteld. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | De teamleiders + een gespecialiseerde leerkracht maken een overzicht en sturen het geheel aan. Op inhoudelijke vergaderingen en studiedagen wordt het team geschoold en wordt er inhoudelijk gewerkt aan de arrangementekaarten. | | | |

| Beleidsdoel: Leerkrachten werken met groepsplannen a.d.h.v. arrangementekaarten | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|---|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Er wordt gewerkt met groepsplannen. De groepsplannen gaan worden gemaakt vanuit de nieuw op te stellen arrangementekaarten in de Cloudwiseomgeving. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | De arrangementekaart technisch lezen wordt als eerste afgerond. A.d.h.v. deze arrangementekaart zal er direct een groepsplan worden opgesteld. Vervolgens worden de arrangementekaarten voor de overige vakgebieden opgesteld. Op basis van deze kaarten stellen de leerkrachten groepsplannen op waarbij gebruik wordt gemaakt van de inzichten die zijn opgedaan bij de ontwikkeling van het groepsplan technisch lezen. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Op studiedagen en tijdens inhoudelijke vergaderingen wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van de arrangementekaarten en aan de ontwikkeling van de groepsplannen. De teamleiders en een gespecialiseerde leerkracht sturen dit proces aan. | | | |

| | |
|--|------------------------------------|
| Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | Groepsleerkrachten en teamleiders. |
|--|------------------------------------|

| Beleidsdoel: Leerkrachten gebruiken de methode Blits! om te werken aan de doelen van leren leren | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie <i>(knelpunten)</i> | De leerlijn leren leren is opgesteld. Er wordt gewerkt met dag- en weektaken. Een methode ontbreekt. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) <i>(SMART)</i> | De methode Blits! wordt in het schooljaar 2015-2016 geïmplementeerd. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Op een studiedag wordt het team getraind. - De leerkrachten worden geconsulteerd door de teamleiders. - Op bouwvergaderingen worden ervaringen uitgewisseld en vindt een evaluatie plaats. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | O.l.v. teamleiders. Op inhoudelijke vergaderingen en studiedagen wordt het team geschoold in het werken met Blits! | | | |

| Beleidsdoel: Het toetsprotocol is aangepast aan de manier van werken met de arrangementkaarten | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie <i>(knelpunten)</i> | Toetsprotocol aanscherpen (methodegebonden toetsen, welke toetsen nemen we wanneer af) en hoe wordt er geadmistreerd? Het toetsprotocol moet passen bij de nieuwe methodes en de nieuwe manier van werken (arrangementskaarten, OPP, etc). | | | |
| DOELEN | Doel(-en) <i>(SMART)</i> | De komende twee schooljaren wordt er voor alle methoden bepaald welke methodegebondentoetsen worden afgenomen en wanneer. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i> | Een opzet voor het toetsprotocol zal worden gemaakt door de teamleiders samen met de zorgcoördinator. Tijdens een inhoudelijke vergadering wordt het toetsprotocol met het team besproken. Nadat de feedback verwerkt is wordt het toetsprotocol vastgesteld door het gehele team. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | Groepsleerkrachten, zorgcoördinator en teamleiders. | | | |

| Beleidsdoel: Leerkrachten voeren diagnostische gesprekken met leerlingen en gebruiken deze informatie bij de leerstofplanning | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|--|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie <i>(knelpunten)</i> | Om als groepsleerkracht een nauwkeurig inzicht te kunnen krijgen in het leerproces van de leerlingen zullen er diagnostische gesprekken moeten worden gevoerd. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) <i>(SMART)</i> | In het schooljaar 2016-2017 zal de manier van werken rondom diagnostische gesprekken moeten worden vastgesteld en zal er tegelijkertijd mee gaan worden gewerkt. | | | |

| | | |
|------|---|---|
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | Leerkrachten worden geschoold in het voeren van diagnostische gesprekken door de CED-groep. |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Groepsleerkrachten, zorgcoördinator en teamleiders. |

| Beleidsdoel: Er wordt gewerkt volgens de methodiek SWPBS | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|---|--|-------|-------|-------|-------|
| | | | X | X | X | X |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | In het schooljaar 2012-2013 is een start gemaakt met de invoer van SWPBS. De implementatie van PBS voor de openbare ruimtes op school is geslaagd. De verdere implementatie is op de lange baan geschoven a.g.v. het KBA traject. PBS in de klassen en PBS voor ouders zal de komende jaren gaan worden ingevoerd. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | PBS in de klassen wordt in de schooljaren 2015-2016 en 2016-2017 ingevoerd. De twee schooljaren daarna zal PBS voor ouders het speerpunt gaan worden. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | Twee gespecialiseerde leerkrachten i.s.m. de zorgcoördinator en de teamleiders. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Er is een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|---|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | X | X | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | Sinds 2012-2013 heeft de Gerhard een ambitieuze schoolstandaard. Echter, nog niet voor leren leren en sociaal gedrag. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | Het opstellen van een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag in het schooljaar 2016-2017. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | De schoolstandaard zal worden opgesteld door de zorgcoördinator en teamleiders. Tijdens een inhoudelijke vergadering wordt de schoolstandaard met het team besproken. Nadat de feedback verwerkt is wordt het toetsprotocol vastgesteld door het gehele team. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Er wordt gewerkt volgens het protocol einduitstroom. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|---|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | X | X | X | X |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | Bestendiging beter volgen en navragen waarom bestendiging soms niet lukt. Dit linken aan onderwijsaanbod. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | Beter volgen van bestendiging en navragen waarom bestendiging soms niet lukt. | | | | |

| | | |
|------|--|---|
| DOEN | Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i> | Dit proces wordt aangestuurd door de zorgcoördinator. Output wordt gepresenteerd aan het team op inhoudelijke vergaderingen en dient als input voor nieuw beleid. |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | Het gehele team van de Gerhard. |

| Beleidsdoel: De onderbouwing van keuzes op het gebied van leerstofaanbod en afstemming worden vastgelegd in het OPP (leerlingniveau) en in de groepsplannen (groepsniveau). | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie <i>(knelpunten)</i> | Keuzes in leerstofaanbod en afstemming beter onderbouwd vastleggen. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) <i>(SMART)</i> | Keuzes in leerstofaanbod en afstemming beter onderbouwd vastleggen. Op leerlingniveau in het OPP en op groepsniveau in arrangementkaarten. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i> | Tijdens groeps- en leerlingbesprekingen wordt uitgebreider stilgestaan bij het vastleggen van de keuzes in afstemming. De formulering zal in eerste instantie een taak zijn van de CvB. Op termijn zullen leerkrachten hier een grotere rol in gaan spelen. Hiertoe zullen zij worden getraind op inhoudelijke vergaderingen door de teamleiders en de zorgcoördinator. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Er is inzichtelijk gemaakt hoe de Gerhardschool werkt aan actief burgerschap en sociale integratie. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|-------|
| | | | | x | x | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie <i>(knelpunten)</i> | Er is wel methodisch aanbod maar nog geen gedegen beschrijving in een leerlijn. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) <i>(SMART)</i> | De school beschrijft doelen en aanpak rond sociaal emotionele ontwikkeling en burgerschap/sociale integratie in een leerlijn. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten <i>(Wat gaan we doen? En op welke wijze?)</i> | Gaat worden uitgewerkt o.l.v. de teamleiders en de zorgcoördinator. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van de reeds aanwezige materialen en methodieken (Leefstijl, Scol, PBS, doelenladders, etc). Het zal worden gepresenteerd op een inhoudelijke vergadering. Na verwerking van de feedback wordt de leerlijn vastgesteld. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden <i>(Wie doet wat? Rol directeur)</i> | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Het pestprotocol is opnieuw vastgesteld en er wordt gewerkt volgens dit protocol. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Pestbeleid herijken en opnieuw implementeren. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | In de schooljaren 2015-2016 en 2016-2017 zal het pestbeleid worden herijkt en opnieuw worden geïmplementeerd. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | De zorgcoördinator zal in samenspraak met de CvB en gespecialiseerde leerkrachten het pestprotocol herijken in lijn met gewijzigde wet- en regelgeving op zo'n manier dat het past binnen de manier van werken op de Gerhardschool (Leefstijl, Scol, PBS, doelenladders, etc). Het zal worden gepresenteerd op een inhoudelijke vergadering. Na verwerking van de feedback wordt het protocol vastgesteld. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: De leerkrachten nemen in de leerstofplanning op welke onderdelen uit de feedback terugkomen in de nieuwe les. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|---|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Een groepsleerkracht legt breuken uit. Drie kwart van de groep vindt breuken moeilijk. Hoe kan meer aandacht worden besteed aan breuken? Ten koste waarvan gaat dat? | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Leerkrachten vragen feedback van leerlingen en nemen dit mee in het maken van beredeneerde keuzes bij de inrichting van het onderwijs. Er wordt een manier van werken ontwikkeld en deze wordt vastgelegd. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Leerkrachten worden geschoold in het vragen van feedback aan leerlingen c.q. aan het herkennen van feedback van leerlingen door de CED-groep. Scholing zal zich ook richten op het verwerken van deze feedback in de nieuwe leerstofplanning. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: De methodegebonden software wordt optimaal gebruikt voor alle leerlingen + er zijn per klas 13 chromebooks beschikbaar voor onderwijskundige doelen. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | <ul style="list-style-type: none"> - De Gerhardschool werkt met het Cloudwiseportal. ICT wordt ingezet ter ondersteuning van het curriculum. - De leerlingenraad vraagt uitdrukkelijk om meer hardware. Iedere leerling een Chromebook. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | <ul style="list-style-type: none"> - De inzet van ICT, ter ondersteuning van het curriculum, wordt verder uitgewerkt. - Alle leerlingen hebben de beschikking over een Chromebook. | | | |

| | | |
|------|--|---|
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Er wordt uitgezocht welke software beschikbaar is als aanvulling op de gebruikte methodes en hoe deze optimaal ingezet kunnen worden in de groepen ten gunste van het curriculum / ten gunste van het onderwijs. Een gespecialiseerde leerkracht, teamleiders en de directeur. |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | De leerlingenraad + het gehele team |

| Beleidsdoel: Ouders zijn betrokken bij de uitvoering van het OPP. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Het OPP wordt drie maal per jaar besproken met ouder(s)/verzorger(s). | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Ouders worden actief betrokken bij het opstellen en actief uitvoeren van het OPP. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Ouders zullen voorafgaand aan het OPP gesprek het OPP thuisgestuurd krijgen. Hierdoor zal het gesprek zich meer kunnen richten op de inhoud en kunnen ouders meer inbrengen. Tijdens een inhoudelijke vergadering zal deze manier van werken geïntroduceerd worden zullen leerkrachten tips krijgen m.b.t. de gespreksvoering. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Zorgcoördinator, schoolmaatschappelijk werk, ondergeleding MR, alle ouders en het gehele team. | | | |

| Beleidsdoel: Het schoolplein ziet er aantrekkelijk uit. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | De Gerhardschool beschikt over een ruim en afgesloten schoolplein. De leerlingenraad dringt aan op nieuwe voorzieningen. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Jaarlijks wordt het schoolplein voorzien van nieuwe impulsen. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Ieder schooljaar wordt er in samenspraak met de leerlingenraad gekeken welke nieuwe impulsen het schoolplein c.q. het buiten spelen kan worden gegeven. Hier wordt rekening mee gehouden in de investeringsbegroting. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Directeur samen met de leerlingenraad. | | | |

| Beleidsdoel: Leerlingen zijn op een inventieve en preventieve manier voorgelicht rondom social media. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Er wordt gewerkt met een Orion social media protocol voor leerlingen en voor professionals. In de praktijk blijkt dit niet afdoende. Gedurende het jaar blijkt het uit de incidenten die voortvloeien uit social media. Het komt ook naar voren bij de jaarlijkse evaluatie sociale veiligheid. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Het aantal incidenten dat voortvloeit uit social media neemt met 50% af. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Op meerdere momenten en op verschillende manieren wordt social media besproken met ouders en met de leerlingen. Directeur, samen met het team, samen met de oudergeleding van de MR. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Directeur stuurt het proces aan. | | | |

7.2.2 Kwaliteitsbeleid

| Beleidsdoel: Er wordt gewerkt met een protocol voor de leerlingen die tussentijds uitstromen. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Dit actiepunt is blijven staan vanuit het KBA-traject. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Er wordt gewerkt met een protocol voor de leerlingen die tussentijds uitstromen. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Onder leiding van de zorgcoördinator wordt een protocol opgesteld. Het zal worden gepresenteerd op een inhoudelijke vergadering. Na verwerking van de feedback wordt het protocol vastgesteld. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: De manier van werken met betrekking tot het omgaan met diverse problematieken is vastgelegd in interventiekaarten. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|
| | | x | X | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is opgesteld. De interventiekaarten moeten nog worden opgesteld. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Opstellen interventiekaarten (als onderdeel van het SOP). | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Wordt uitgevoerd door de zorgcoördinator en op een inhoudelijke vergadering wordt input gevraagd aan het team. Deze input zal worden verwerkt, vervolgens gepresenteerd aan het team en daarna vastgesteld. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard en de omgeving van de Gerhardschool. | | | |

| Beleidsdoel: De doelen van de hulpverlening en het onderwijs zijn op elkaar afgestemd. Dit is vastgelegd in het OPP. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Enkele leerlingen krijgen behandeling door de so-poli van de Bascule op school. Er is in onvoldoende mate een koppeling tussen een dergelijke behandeling en het opp. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Als een leerling behandeling krijgt vanuit de so-poli dan moet in het opp worden opgenomen: de doelen, de periode, wanneer de behandeling plaatsvindt en wat de gevolgen zijn voor het te bereiken perspectief en het aanbod. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Moet worden geïntegreerd in het opp. Gebeurt o.l.v. de zorgcoördinator. Eenzelfde aanpak geldt voor leerlingen die fysiotherapie krijgen op school. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team zal gaan handelen volgens de nieuw te ontwikkelen werkwijze. | | | | |

| Beleidsdoel: Er is vastgelegd per vakgebied of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|--|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | De nieuwe methodes voldoen aan de kerndoelen. Er is nog geen overzicht of aan alle kerndoelen wordt voldaan. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Overzicht maken of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | De teamleiders maken een inventarisatie van de verschillende leergebieden en stellen vast of er wel of niet aan de kerndoelen wordt voldaan. Als dit niet het geval is wordt in kaart gebracht wat de te ondernemen acties zijn. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Vergroten ouderbetrokkenheid. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Om gestelde opp-doelen te kunnen verwezenlijken is een goede samenwerking met ouder(s)/verzorger(s) een vereiste. Het team van de Gerhardschool onderneemt veel om de ouderbetrokkenheid te stimuleren bijvoorbeeld: het organiseren van meerdere ouderavonden, een actieve werving voor de oudergeleding van de mr, drie maal per jaar wordt het opp besproken met ouders, ouders uitnodigen voor activiteiten op school (sponsorloop, schoolvoetbal, opening schoolplein14, kerstdiner met leerlingen en ouders). | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | De Gerhardschool stelt een beleidsplan ouderbetrokkenheid op en stelt vanuit dit plan nieuwe doelen. | | | | |

| | | |
|------|---|---|
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | Wordt aangestuurd door de zorgcoördinator en door schoolmaatschappelijk werk. |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhard, oudergeleding mr, alle ouders. |

| Beleidsdoel: De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|---|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | In de eerste helft van 2013 is het GIP-ADI lesmodel ontwikkeld door het team van de Gerhardschool. In het schooljaar 2013-2014 is het geïmplementeerd. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | Het GIP-ADI lesmodel wordt voortdurend onderhouden. Groepsleerkrachten worden geconsulteerd door een teamleider. Leerkrachten worden aan elkaar gekoppeld om elkaar te inspireren en elkaar van feedback te voorzien. O.l.v. de teamleiders. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | De teamleiders en alle leerkrachten van de Gerhardschool. | | | | |

| Beleidsdoel: Er is beleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de link tussen de opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde ontwikkelingsperspectief. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|---|--|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | Link leggen tussen opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde OPP, hier actiepunten aan verbinden. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | De opbrengsten worden twee maal per jaar op schoolniveau inzichtelijk gemaakt. Onderdeel van de analyse wordt dat er wordt geanalyseerd wat dit betekent voor de vastgestelde opp's. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | O.l.v. de zorgcoördinator en directeur. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: De missie & visie is jaarlijks geëvalueerd en desgewenst bijgesteld. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | In het voorjaar van 2015 heeft het team van de Gerhardschool een nieuwe missie en visie opgesteld. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Jaarlijks wordt de missie en visie teambreed besproken en desgewenst bijgesteld. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Jaarlijks onder leiding van de directeur. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: Het team gebruikt de data en de analyse als directe feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|
| | | | | x | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Op de Gerhardschool wordt sterk opbrengstgericht gewerkt. Data gelden nog niet als feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Ontwikkeling en invoer van een manier van werken die er voor zorgt dat data worden ingezet als feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | Leerkrachten worden geschoold in het gebruiken van data als feedback op het eigen handelen door de CED-groep. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: Leerkrachten leren van elkaar door middel van collegiale klassenconsultaties. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|--|---|-------|-------|-------|
| | | | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Samen leren in het team. Naast de bouwvergaderingen, intervisie en studiedagen volgens jaarplanning ook inrichting van collegiale consultaties op vaste momenten. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | De ontwikkeling en invoer van collegiale consultaties op vaste momenten door een gespecialiseerde leerkracht. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | O.l.v. een gespecialiseerde leerkracht. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | |

| Beleidsdoel: Specialisten binnen het team nemen verantwoordelijkheid bij voorlichting aan het team en bij coaching teamleden bijvoorbeeld bij PBS, bij de arrangementkaarten, bij taalonderwijs en bij rekenonderwijs. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | x | x |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Individueel leren is noodzakelijk, maar niet voldoende voorwaarde voor het leren van een organisatie. Het leggen van verbindingen is essentieel. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | Specialisten binnen het team nemen verantwoordelijkheid bij voorlichting aan het team en bij coaching teamleden bijvoorbeeld bij PBS, bij de arrangementkaarten, bij taalonderwijs en bij rekenonderwijs. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | De directeur zorgt ervoor dat individuele ontwikkeling en schoolontwikkeling zoveel als mogelijk op elkaar zijn afgestemd c.q. van elkaar profiteren. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk omschreven, zodat dit duidelijk is voor de externe partners. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Uit het tevredenheidsonderzoek onder externe partners kwam naar voren dat de wij meer lijn moeten aanbrengen in de samenwerking met de buitenwereld. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | De Gerhardschool beschrijft de regels en afspraken rondom de samenwerking met de buitenwereld in de uitwerking van het zorgprofiel en handelt volgens deze afspraken. | | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (<i>Wat gaan we doen? En op welke wijze?</i>) | O.l.v. de zorgcoördinator en de directeur. | | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (<i>Wie doet wat? Rol directeur</i>) | Het gehele team van de Gerhard. | | | | |

| Beleidsdoel: Het medicatieprotocol is opnieuw vastgesteld, hierbij zijn kinderpsychiaters betrokken. | | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | x | | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (<i>knelpunten</i>) | Op de ouderbijeenkomst "School van de toekomst" gaven ouders aan dat ze zich zorgen maakten over de kennis van de school over de (bij)werkingen van de verschillende soorten medicaties die onze leerlingen toegediend krijgen. Ouders drongen aan op een nauwere samenwerking met kinderpsychiaters die de medicijnen voorschrijven. | | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (<i>SMART</i>) | In het medicatieprotocol gaan (bij)werkingen worden opgenomen. Alle kinderpsychiaters gaan worden aangeschreven met het verzoek wederzijds actief met elkaar te communiceren. Wij leveren als school samen met ouders waardevolle input. | | | | |

| | | |
|------|---|---------------------------------|
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | O.l.v. de zorgcoördinator. |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhard. |

7.2.3 Personeelsbeleid

| Beleidsdoel: De gesprekscyclus met teamleden wordt volgens de richtlijnen van Orion uitgevoerd. | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|---|---|--|-------|-------|-------|
| | | x | x | | |
| DATA & DUIDEN | Huidige situatie (knelpunten) | De Gerhardschool werkt met het Orionfunctieboek en heeft een eigen format in gebruik voor voortgangs- en functioneringsgesprekken. | | | |
| DOELEN | Doel(-en) (SMART) | I.s.m. de stichting gaat in het schooljaar 2015-2016 De Digitale Gesprekkencyclus op de Gerhardschool in worden gevoerd. | | | |
| DOEN | Aanpak/activiteiten (Wat gaan we doen? En op welke wijze?) | Wordt aangestuurd door de directeur. | | | |
| | Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden (Wie doet wat? Rol directeur) | Het gehele team van de Gerhardschool. | | | |

7.2.4 Bedrijfsvoering

Op dit domein zijn geen beleidsdoelen.

Bijlage 1: Vierjarenplanning Gerhardschool

| Beleidsdoelen | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Onderwijskundig beleid | | | | |
| Omschrijven totale leeraanbod in arrangementkaarten | X | X | | |
| Leerkrachten werken met groepsplannen a.d.h.v. arrangementkaarten | X | X | X | X |
| Leerkrachten gebruiken de methode Blits! om te werken aan de doelen van leren leren | X | | | |
| Het toetsprotocol is aangepast aan de manier van werken met de arrangementkaarten. | X | X | | |
| Leerkrachten voeren diagnostische gesprekken met leerlingen en gebruiken deze informatie bij de leerstofplanning. | | X | X | X |
| Er wordt gewerkt volgens de methodiek SWPBS | X | X | X | X |
| Er is een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag. | X | X | | |
| Er wordt gewerkt volgens het protocol einduitstroom. | X | X | X | X |
| De onderbouwing van keuzes op het gebied van leerstofaanbod en afstemming worden vastgelegd in het OPP (leerlingniveau) en in de groepsplannen (groepsniveau). | X | X | X | X |
| Er is inzichtelijk gemaakt hoe de Gerhardschool werkt aan actief burgerschap en sociale integratie. | | X | X | |
| Het pestprotocol is opnieuw vastgesteld en er wordt gewerkt volgens dit protocol. | X | X | | |
| De leerkrachten nemen in de leerstofplanning op welke onderdelen uit de feedback terugkomen in de nieuwe les. | X | X | X | X |
| De methodegebonden software wordt optimaal gebruikt voor alle leerlingen + er zijn per klas 13 chromebooks beschikbaar voor onderwijskundige doelen. | X | X | X | X |
| Ouders zijn betrokken bij de uitvoering van het OPP. | X | X | X | X |
| Het schoolplein ziet er aantrekkelijk uit. | X | X | X | X |
| Leerlingen zijn op een inventieve en preventieve manier voorgelicht rondom social media. | X | X | X | X |
| Kwaliteitsbeleid | | | | |
| Er wordt gewerkt met een protocol voor de leerlingen die tussentijds uitstromen. | X | | | |
| De manier van werken met betrekking tot het omgaan met diverse problematieken is vastgelegd in interventiekaarten. | X | X | | |
| De doelen van de hulpverlening en het onderwijs zijn op elkaar afgestemd. Dit is vastgelegd in het OPP. | X | | | |
| Er is vastgelegd per vakgebied of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied. | X | X | | |
| Vergroten ouderbetrokkenheid | X | X | X | X |
| De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel. | X | X | X | X |
| Er is beleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de link tussen de opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde ontwikkelingsperspectief. | X | X | X | X |
| De missie & visie is jaarlijks geëvalueerd en desgewenst bijgesteld. | X | X | X | X |
| Het team gebruikt de data en de analyse als directe feedback op het eigen pedagogische-didactische handelen. | | | X | |
| Leerkrachten leren van elkaar door middel van collegiale klassenconsultaties. | | X | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Specialisten binnen het team nemen verantwoordelijkheid bij voorlichting aan het team en bij coaching teamleden bijvoorbeeld bij PBS, bij de arrangementkaarten, bij taalonderwijs en bij rekenonderwijs. | x | x | x | x |
| De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk omschreven, zodat dit duidelijk is voor de externe partners. | x | x | | |
| Het medicatieprotocol is opnieuw vastgesteld, hierbij zijn kinderpsychiaters betrokken. | x | | | |
| Personeelsbeleid | | | | |
| De gesprekscyclus met teamleden wordt volgens de richtlijnen van Orion uitgevoerd. | x | x | | |
| Bedrijfsvoering | | | | |
| Op dit domein zijn geen beleidsdoelen. | | | | |

Bijlage 2: Kwaliteitskaarten Gerhardschool

Zelfevaluatiekader goed onderwijs

Van september 2014 tot en met januari 2015 heeft de Gerhardschool zichzelf geëvalueerd aan de hand van het zelfevaluatiekader goed onderwijs. Deze zelfevaluatie heeft plaatsgevonden in samenwerking met de andere Orionscholen.

1. Opbrengsten

De Gerhardschool werkt sterk opbrengstgericht aan de hand van een schoolstandaard. Er zijn ambitieuze streef- en einddoelen opgesteld voor vijf domeinen, te weten begrijpend lezen, technisch lezen, woordenschat, spelling en rekenen. De einddoelen gelden voor 2016. Het onderwijs wordt voorbereid aan de hand van arrangementkaarten. In deze kaarten wordt gewerkt vanuit de kerndoelen. Er staat beschreven wat de doelen per periode zijn, welke methoden en materialen leerkrachten tot hun beschikking hebben om deze doelen te bereiken en wat het gevraagde leerkrachtgedrag is.

Twee maal per jaar na de citotoets-rondes wordt er een schoolbrede analyse in 4D (data, duiden, doelen en doen) gemaakt van de leeropbrengsten voor de hiervoor genoemde vijf domeinen en voor sociaal-emotionele ontwikkeling aan de hand van de sociale competentie observatielijst (de Scol). Deze analyse geeft inzicht in de effecten van het geboden onderwijs en dient als input voor nieuw beleid.

Nota bene: er zijn nog geen standaarden ontwikkeld door de inspectie.

Ondanks de hierboven genoemde ontwikkelingen hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 1 Opbrengsten opgesteld:

- Er komt een schoolstandaard voor leren leren en sociaal gedrag.
- Bestendinging beter volgen en navragen waarom bestendinging soms niet lukt. Dit linken aan onderwijsaanbod.
 - Er wordt gewerkt volgens het protocol einduitstroom.

2. Systeem leerlingenzorg

De inspectie heeft in het inspectierapport van februari 2013 gesteld dat: *"(..) De school heeft alle elementen binnen handbereik, maar zal nog de juiste relaties moeten leggen tussen de diverse onderdelen om de kwaliteit te verhogen"*.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 2 Systeem van leerlingenzorg zijn:

- Keuzes in leerstofaanbod en afstemming beter onderbouwd vastleggen. Op leerlingniveau in het OPP en op groepsniveau in arrangementkaarten.
- Afmaken van de arrangementskaarten
 - Dit doel was ook reeds gesteld in de evaluatie van het KBA-traject.
- De doelen van de hulpverlening en het onderwijs zijn op elkaar afgestemd. Dit wordt vastgelegd in het OPP.
- Het toetsprotocol is aangepast aan de manier van werken met de arrangementkaarten?
 - Dit doel was ook reeds gesteld in de evaluatie van het KBA-traject.

3. Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod sluit aan op de uitstroombestemming en de leerinhouden voorzien in een doorgaande lijn. In februari 2013 heeft de inspectie beoordeeld dat de Gerhardschool op dit domein voldoende scoort.

Desondanks hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 3 Leerstofaanbod geformuleerd om het leerstofaanbod nog verder te verbeteren:

- Er is vastgelegd per vakgebied of er aan de kerndoelen wordt voldaan per vakgebied.
- Actief burgerschap en sociale integratie uitwerken
 - In hoeverre komt het aan bod in Leefstijl? In hoeverre komt het aan bod bij PBS? In hoeverre komt het aan bod bij de doelenladder? In hoeverre komt het aan bod bij wereldoriëntatie?

4. Onderwijstijd

Op de Gerhardschool wordt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd gemaakt, zetten de leraren de geplande onderwijstijd doelgericht in en maken de leerkrachten efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. Dit alles wordt ondersteund door een kwartierenrooster dat is ontwikkeld op de Gerhardschool in het kader van het KBA traject. De gang van zaken rondom onderwijstijd is geborgd op stichting- en op schoolniveau. In februari 2013 heeft de inspectie beoordeeld dat de Gerhardschool op dit domein voldoende scoort. Op dit punt zijn er momenteel geen beleidsdoelen.

5. Schoolklimaat

In 2013 heeft de inspectie geoordeeld dat de leraren op een respectvolle manier met de leerlingen omgaan. Wij herkennen dit! Daarnaast hebben wij maximaal gescoord op de indicator veilige en inspirerende leer-/werkomgeving.

Omdat schoolklimaatontwikkeling nooit af is hebben wij onderstaande beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 5 Schoolklimaat opgesteld:

- Vergroten ouderbetrokkenheid.
- Het pestprotocol is opnieuw vastgesteld en er wordt gewerkt volgens dit protocol.

6. Klassenmanagement

In februari 2013 heeft de inspectie positief geoordeeld op deze indicator. Het werken met het op maat gemaakte GIP-ADI lesmodel was toen nog pril. Inmiddels is het lesmodel volledig geïmplementeerd.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 6 Klassenmanagement zijn:

- De leerkrachten blijven werken volgens het GIP-ADI lesmodel.
- De leerkrachten nemen in de leerstofplanning op welke onderdelen uit de feedback terugkomen in de nieuwe les.
 - Ik leg breuken uit. Drie kwart van de groep vindt breuken moeilijk. Hoe kan meer aandacht besteden aan breuken? Ten koste waarvan gaat dat?

7. Afstemming

Ook voor de indicator afstemming geldt dat de juiste relaties moeten worden gelegd tussen de verschillende onderdelen om de kwaliteit te verhogen. Het afmaken van de arrangementskaarten is hierboven reeds gesteld als beleidsdoel bij indicator 2 Systeem leerlingenzorg.

Beleidsdoelen voor kwaliteitsaspect 7 Afstemming zijn:

- Uitwerken arrangementen verdiept en talent
- Stuk afstemming in OPP verder uitwerken
 - Was reeds naar voren gekomen bij kwaliteitsaspect 2 Systeem van leerlingenzorg.

8. Systeem kwaliteitszorg

De inspectie heeft positief geoordeeld over deze indicator.

Desondanks hebben wij onderstaand beleidsdoel voor kwaliteitsaspect 8 Kwaliteitszorg geformuleerd:

- Er is beleid ontwikkeld dat gebaseerd is op de link tussen de opbrengsten schoolbreed en het vastgestelde ontwikkelingsperspectief.

9. Voorwaarden kwaliteitszorg

Ook over deze indicator heeft de inspectie positief geoordeeld. Op de indicator "De schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling inclusief de kwaliteitszorg aan" scoorde de Gerhardschool zelfs maximaal. Op deze indicator zijn er momenteel geen specifieke beleidsdoelen.

| Domein A: Opbrengsten | | | | | | |
|-----------------------|---|----|----|----|---|---|
| 1 | De opbrengsten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht | NA | Ad | Ag | O | G |
| 1.1 | Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor leerresultaten. | | | | | |
| | 1. Het aanbod voldoet aan de kerndoelen | | | | | |
| | 2. De school beschikt aan het einde van de schoolperiode voor elke leerling over een eindprofiel op de cognitieve vakken. | | | | | |
| | 3. De bereikte eindprofielen voldoen aan de standaarden op het gebied van de cognitieve opbrengsten die de inspectie heeft ontwikkeld | | | | | |
| | 4. De school verantwoordt zich over de opbrengsten van haar onderwijs aan het einde van de schoolperiode. Zij doet dit op basis van de resultaten die de leerlingen behalen op landelijk genormeerde methodeonafhankelijke toetsen. | | | | | |
| 1.2 | Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten. | | | | | |
| | 1. De school verantwoordt zich aan het einde van de schoolperiode over de opbrengsten op het gebied van de sociale competenties | | | | | |
| | 2. Onder sociale competenties worden verstaan: <ul style="list-style-type: none"> • sociaal-emotionele ontwikkeling (zelfbeeld, zelfstandigheid, regulering van emoties etc.), • sociale vaardigheden (samenwerken, zelfredzaamheid, omgaan met conflicten, etc.) en • houdingen/ vaardigheden om in uiteenlopende situaties succesvol te functioneren (zelfsturing, omgaan met verschillen, democratisch handelen, sociale en maatschappelijke verantwoordelijkheid, moreel kunnen oordelen, etc.). | | | | | |
| | 3. De school verantwoordt zich aan het einde van de schoolperiode over de opbrengsten van haar onderwijs op het gebied van de sociale competenties. Zij doet dit op basis van de resultaten die de leerlingen behalen op landelijk genormeerde methodeonafhankelijke toetsen. | | | | | |
| | 4. De bereikte competenties voldoen aan de standaarden op het gebied van de sociale competenties die de inspectie heeft ontwikkeld. | | | | | |
| 1.3 | De gerealiseerde uitstroombestemmingen van de leerlingen liggen ten minste op het niveau van de landelijke standaarden over opbrengsten. | | | | | |
| | 1. De school onderneemt in samenwerking met de leerling en diens ouders activiteiten om voor de leerling een plek in een passende uitstroombestemming te verwerven | | | | | |
| | 2. De uitstroombestemming van de leerling is passend bij de mogelijkheden van | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | de leerling | | | | | |
| | 3. De school verantwoordt zich over de opbrengsten van haar onderwijs aan het einde van de schoolperiode en doet dat ook in termen van uitstroombestemmingen | | | | | |
| | 4. De bereikte uitstroombestemmingen voldoen aan de standaarden op het gebied van de opbrengsten die de inspectie heeft ontwikkeld | | | | | |
| 1.4 | De school voldoet aan de landelijke standaard voor bestendingig. | | | | | |
| | 1. De leerroute behorend bij het gekozen uitstroomperspectief rust de leerling in voldoende mate toe om zich met succes in de uitstroombestemming te kunnen handhaven: de leerling zit twee jaar na plaatsing nog steeds op de gekozen uitstroombestemming | | | | | |
| | 2. De school heeft zicht op de eisen die de vervolgvoorzieningen stellen aan de leerlingen | | | | | |
| | 3. De school kan aantonen dat zij het onderwijsaanbod daarop heeft afgestemd. | | | | | |
| | 4. De school verzamelt systematisch informatie om zicht te houden op de bestendingig van de plaats in de vervolgvoorzieningen. | | | | | |
| | 5. De school analyseert welke oorzaken ten grondslag liggen aan situaties waarin die bestendingig niet wordt gerealiseerd | | | | | |
| | 6. De school beantwoordt daarbij in ieder geval de vraag of de geboden opleiding daarin een rol heeft gespeeld | | | | | |
| Domein B: Leerlingenzorg | | | | | | |
| 2 | De school begeleidt de leerlingen aan de hand van hun ontwikkelingsperspectief, zodat zij zich naar hun mogelijkheden ontwikkelen. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 2.1 | De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling binnen zes weken een ontwikkelingsperspectief vast. | | | | | |
| | 1. De commissie voor de begeleiding adviseert het bestuur over het ontwikkelingsperspectief van de leerling. | | | | | |
| | 2. De commissie voor de begeleiding vormt een diagnostische beeld: | | | | | |
| | 3. Aansluitend op het diagnostisch beeld bepaalt de commissie voor de begeleiding een ontwikkelingsperspectief van de leerling | | | | | |
| | 4. De vaststelling van het ontwikkelingsperspectief komt tot stand na op overeenstemming gericht overleg met de ouders | | | | | |
| | 5. Uitgangspunt is dat de school de leerling bij dit overleg betreft | | | | | |
| 2.2 | De school gebruikt een samenhangend systeem van (waar mogelijk genormeerde) instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen. | | | | | |
| | 1. De school beschikt over een leerlingvolgsysteem op basis waarvan de school in staat is de prestaties en de vorderingen in de ontwikkeling van de leerlingen op de vastgestelde leerroute uit het ontwikkelingsperspectief te volgen | | | | | |
| | 2. De school maakt de ontwikkeling van de leerling over de volle breedte zichtbaar. | | | | | |
| | 3. De school gebruikt toetsinstrumenten voor alle leerjaren. | | | | | |
| | 4. De school beschikt over een toetsprotocol waarin richtlijnen voor de afname van de toetsen zijn beschreven (normen, criteria voor uitval, etc | | | | | |
| 2.3 | De school stelt vast of de leerlingen zich ontwikkelen conform het ontwikkelingsperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | 1. De school bepaalt of de leerling zich volgens verwachting ontwikkelt. | | | | | |
| | 2. De school komt tot onderbouwde keuzes voor het geplande aanbod van de leerling en voor zijn doorstroom binnen de school. | | | | | |
| | 3. Als resultaat van de analyse is alles breed vastgelegd | | | | | |
| 2.4 | De school voert het onderwijs en de ondersteuning planmatig uit. | | | | | |
| | 1. De school kan aantonen dat de teamleden op basis van het vastgestelde ontwikkelingsperspectief planmatig te werk gaan | | | | | |
| | 2. De handelingsplanning is zodanig vastgelegd dat het sturend is voor het handelen van de teamleden | | | | | |
| | 3. De school voert beleid over de wijze waarop de leraren plannen en organiseren | | | | | |
| | 4. De leraren voeren een inzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie. | | | | | |
| 2.5 | De school kent structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingenniveau haar eigen kerntaak overschrijden. | | | | | |
| | 1. Voor leerlingen met leer- en gedragsproblemen waarvoor de aanpak niet tot het standaard handelingsrepertoire van de school behoort en waarvoor de expertise op de school ontbreekt, beschikt de school over een samenwerkingsstructuur met ketenpartners. | | | | | |
| | 2. De samenwerking is gericht op het alsnog en bij voorkeur op de eigen school kunnen realiseren van het beoogde ontwikkelingsperspectief, waarbij een ambitieuze insteek het uitgangspunt blijft. | | | | | |
| | 3. De school participeert in netwerken | | | | | |
| 2.6 | De school zorgt voor effectieve interne afstemming. ** | | | | | |
| | 1. De school heeft het cyclisch proces van handelingsplanning effectief en efficiënt georganiseerd | | | | | |
| 2.7 | De school zorgt voor effectieve externe afstemming met ketenpartners. ** | | | | | |
| | 1. Het cyclisch proces van handelingsplanning is zo ingericht dat behandeloverleg en leerlingenbesprekingen op elkaar zijn afgestemd | | | | | |
| | 2. De commissie voor de begeleiding betreft de bevindingen en conclusies van het behandeloverleg bij de handelingsplanning voor de leerling | | | | | |
| | 3. De schoolleiding waarborgt de eigen autonome positie van de school in de samenwerkingsrelatie met de behandel- of zorginstelling | | | | | |
| | 4. De school ziet toe op de naleving van in de samenwerkingsovereenkomst gemaakte afspraken | | | | | |
| Domein C: Onderwijsleerproces | | | | | | |
| 3 | De aangeboden leerstofinhouden bereiden de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 3.1 | De school hanteert een leerstofaanbod voor de kernvakken van het uitstroomprofiel. | | | | | |
| | 1. Het aanbod Nederlandse taal en rekenen/wiskunde voldoet aan de kerndoelen. | | | | | |
| | 2. De school kan toelichten of de leerinhouden uit de gebruikte leerlijnen en methoden dekkend zijn voor de kerndoelen. | | | | | |
| | 3. Als een leerlijn of methode niet voldoet aan de kerndoelen kan de school aantonen dat zij hiaten in het aanbod heeft opgevuld met aanvullende materialen. | | | | | |
| 3.2 | Bij de aangeboden leerinhouden op de leergebied overstijgende | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | vormingsgebieden biedt de school de kerndoelen als te bereiken doelstellingen. | | | | | |
| | 1. Het aanbod voor de leergebied overstijgende kerndoelen voldoet aan de kerndoelen. | | | | | |
| | 2. De school kan aantonen dat ze op systematische wijze in de groepen, rekening houdend met de leeftijd van de leerlingen, aan bovenstaande (3.2.1) aspecten aandacht besteed. | | | | | |
| | 3. De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis en kennismaking met de diversiteit in de samenleving; leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving; | | | | | |
| | 4. De school heeft beleid op het gebruik van sociale media. | | | | | |
| 3.3 | Het leerstofaanbod van de leerroute sluit aan op de uitstroombestemming. | | | | | |
| | 1. De school heeft zicht op de eisen die de vervolgbestemming stelt aan het niveau van functioneren van de leerlingen | | | | | |
| 3.4 | De leerinhouden voorzien in een doorgaande lijn. | | | | | |
| | 1. De leerinhouden in de opeenvolgende leerjaren vormen een doorgaande lijn. | | | | | |
| | 2. Het leerstofaanbod is zodanig samengesteld dat het zich in beginsel uitstrekt over 8 leerjaren. | | | | | |
| | 3. In de onderscheiden leerjaren moet structureel en op elkaar aansluitend gebruik gemaakt worden van de leerlijnen/methoden die de school hanteert | | | | | |
| 4 | De leraren geven de leerlingen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 4.1 | De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd. | | | | | |
| | 1. De school gebruikt de onderwijstijd als instrument van schoolbeleid en maakt op dit gebied beredeneerde keuzes. | | | | | |
| | 2. De school heeft de onderwijstijd evenwichtig verdeeld over de verschillende leer- en vormingsgebieden | | | | | |
| 4.2 | De leraren zetten de geplande onderwijstijd doelgericht in. | | | | | |
| | 1. Teamleden geven hun lessen conform het rooster. Als de leraar daarvan afwijkt is daar een (beredeneerde) verklaring voor | | | | | |
| | 2. De geplande onderwijstijd is gericht op het realiseren van kennis- en vaardigheidsdoelen (die zijn uitgewerkt en vastgelegd in een leerlijn). | | | | | |
| | 3. De leraar geeft er blijk van de beschikbare tijd in te willen zetten voor het behalen van het doel van de les. | | | | | |
| | 4. De school draagt zorg voor minimale lesuitval (ook bij lessen door vakleerkrachten). | | | | | |
| 4.3 | De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. | | | | | |
| | 1. Er wordt op nagezien dat personeel en leerlingen de schoolregels naleven. | | | | | |
| | 2. De school heeft de onderwijstijd evenwichtig verdeeld over de verschillende leer- en vormingsgebieden. | | | | | |
| | 3. De onderwijsactiviteiten geven blijk van goed klassenmanagement | | | | | |
| 5 | Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 5.1 | De ouders tonen zich betrokken bij de school door de activiteiten die de school | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | daartoe onderneemt. | | | | | |
| | 1. De school onderneemt activiteiten om ouders bij de school te betrekken | | | | | |
| | 2. De ondernomen activiteiten passen bij de visie van de school en de kenmerken van de ouderpopulatie, waaronder de etnisch culturele achtergrond van de ouders | | | | | |
| | 3. Bij geringe betrokkenheid | | | | | |
| | 4. De communicatie met de ouders is structureel en niet incident gestuurd | | | | | |
| | 5. De school heeft een samenhangende visie op de rol van ouders bij het onderwijs aan hun kind(eren). | | | | | |
| 5.2 | De school heeft een veilige leer- en werksituatie voor zowel de leerlingen als het personeel. | | | | | |
| | 1. Uitgangspunt van het schoolbeleid is dat zich geen bedreigingen, geweldsincidenten en intimidaties voordoen en er geen ongelukken gebeuren | | | | | |
| | 2. Tijdens het bezoek/onderzoek op de school doen zich geen of een beperkt aantal signalen voor die wijzen op een onveilige onderwijsleersituatie | | | | | |
| | 3. Uit gesprekken met leerlingen en leraren blijkt dat zij een voldoende veilige leer- en werksituatie ervaren | | | | | |
| | 4. De school heeft beleid ontwikkeld gericht op het voorkomen en afhandelen van incidenten in en om de school | | | | | |
| 5.3 | De leerlingen gaan op een respectvolle manier met elkaar en anderen om. | | | | | |
| | 1. Teamleden zorgen voor een respectvolle omgang tussen leerlingen onderling en met volwassenen die zich in de school bevinden, waaronder de leraren | | | | | |
| | 2. Leraren stimuleren dat leerlingen samenwerken, naar elkaar luisteren, zorg hebben voor elkaar en solidariteit laten zien | | | | | |
| | 3. Leraren begeleiden leerlingen bij het zelf oplossen van ruzies of misverstanden | | | | | |
| | 4. In de omgang van leerlingen met anderen zien leraren er op toe dat dit verloopt volgens de afspraken die daarvoor op school zijn vastgelegd | | | | | |
| | 5. Leraren zorgen ervoor dat de voorwaarden voor een respectvolle omgang aanwezig zijn | | | | | |
| 5.4 | De leraren gaan op een respectvolle wijze met de leerlingen om. | | | | | |
| | 1. Teamleden tonen zelf in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen. Zij onthouden zich van (onbegrepen) cynisme | | | | | |
| | 2. De omgang met leerlingen verloopt op basis van gelijkwaardigheid en er spreekt wederzijds respect voor elkaar uit | | | | | |
| | 3. Teamleden zijn hierop aanspreekbaar zowel door collega's als door leerlingen | | | | | |
| | 4. De leraren hanteren functionele gedrags- en omgangsregels. | | | | | |
| 5.5 | De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving. | | | | | |
| 5.6 | Het pedagogisch klimaat is voorspelbaar, ondersteunend en uitdagend | | | | | |
| | 1. De leraren schenken positieve , persoonlijke aandacht aan de leerlingen en bevestigen gewenst gedrag | | | | | |
| | 2. De leraren bevorderen de samenwerking tussen leerlingen | | | | | |
| | 3. De leraren geven expliciet blijk van hoge verwachtingen ten aanzien van leerlingen (op basis van realistische doelen) | | | | | |

| 6 | De leraren leggen duidelijk uit, organiseren de onderwijsactiviteiten efficiënt en houden de leerlingen taakbetrokken. | NA | Ad | Ag | O | G |
|----------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 6.1 | De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof. | | | | | |
| | 1. Teamleden leggen op aansprekende, doelgerichte en interactieve wijze uit, zodat het voor alle leerlingen mogelijk is de leerstof en de opdrachten te begrijpen. | | | | | |
| | 2. Er is sprake van geplande instructiemomenten als onderdeel van de les | | | | | |
| | 3. De leraar gaat na of de leerling de uitleg begrepen heeft en past zijn uitleg hier op aan. | | | | | |
| 6.2 | De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer. | | | | | |
| | 1. Teamleden zorgen ervoor dat de lessen in een taakgerichte sfeer verlopen waarbij de leerlingen zich kunnen concentreren op hun taken en deze volgens de gegeven aanwijzingen kunnen uitvoeren | | | | | |
| | 2. De leraar zorgt voor een doelmatig klassenmanagement en maakt de leerlingen duidelijk welke leerhouding in verschillende onderwijsleersituaties van hen wordt verwacht | | | | | |
| | 3. De leraren verschaffen duidelijkheid over de gewenste leerhouding | | | | | |
| | 4. De leraren voeren een inzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie (bijv. lesvoorbereiding, groepsplan, etc.) | | | | | |
| | 5. De leraren betrekken alle leerlingen bij de les. | | | | | |
| 6.3 | De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten. | | | | | |
| | 1. Bij de uitvoering van de lessen geven de leerlingen in hun gedrag blijk van een grote mate van betrokkenheid ('actieve leeders') | | | | | |
| 6.4 | De leraren geven de leerlingen feedback over de uitvoering van hun leeractiviteiten.** | | | | | |
| | 1. Het geven van feedback gebeurt zowel schriftelijk als mondeling | | | | | |
| | 2. De feedback is zinvol en waar mogelijk zowel procesgericht als taakgericht (resultaat gericht). | | | | | |
| | 3. De feedback vindt plaats tijdens en na de uitvoering van de leeractiviteit | | | | | |
| | 4. Bij schriftelijk werk vindt er zo spoedig mogelijk schriftelijke feedback plaats in de vorm van correctie door de leerkracht | | | | | |
| | 5. De leerkracht betreft de feedback aantoonbaar bij de voorbereiding van de volgende les | | | | | |
| | 6. De leraar geeft tevens feedback aan leerlingen op het sociaal functioneren bij de uitgevoerde taak (getoonde zelfstandigheid en samenwerking) | | | | | |
| 6.5 | De leraren leren strategieën voor denken en leren aan | | | | | |
| | 1. De leraren dragen zorg voor interactieve uitwisseling over aanpakgedrag en schenken aandacht aan diverse oplossingsstrategieën. | | | | | |
| | 2. De leraren laten leerlingen zoek- en ordeningsstrategieën hanteren. | | | | | |
| | 3. De leraren leren leerlingen denkstrategieën aan. | | | | | |
| | 4. De leraren stimuleren eigen verantwoordelijkheid voor leren, organisatie en proces. | | | | | |
| | 5. De leraren leren leerlingen het leerproces te evalueren. | | | | | |
| 7 | De leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking, onderwijstijd en aanpak af | NA | Ad | Ag | O | G |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen. | | | | | |
| 7.1 | De leraren stemmen binnen de leerroute de aangeboden leerinhouden af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. | | | | | |
| | 1. De school maakt structureel gebruik van de mogelijkheden om binnen de leerroute te differentiëren in het aanbod | | | | | |
| | 2. De afstemming krijgt gestalte in groepering van leerlingen in (sub)groepjes (bijvoorbeeld naar niveau) | | | | | |
| | 3. Indien nodig gebruikt de school toereikende, additionele leermaterialen | | | | | |
| | 4. Over de afstemming van het aanbod zijn afspraken op schoolniveau gemaakt | | | | | |
| 7.2 | De leraren stemmen de instructie af op verschillen in instructiebehoeften van leerlingen. | | | | | |
| | 1. De afstemming bestaat uit een (tijdelijke) aanpassing van de wijze waarop leraren de in de leerlijnen geformuleerde leerinhouden aanbieden | | | | | |
| | 2. De leraren richten zich op een op de behoeften van de leerlingen afgestemde manier tot de leerlingen | | | | | |
| 7.3 | De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op de verschillen in verwerkingsbehoeften van leerlingen. | | | | | |
| | 1. De afstemming bestaat uit een (tijdelijke) aanpassing van de wijze waarop de leraren de in de leerlijn geformuleerde leerinhouden laten oefenen en verwerken | | | | | |
| | 2. Het uitzetten van aangepaste verwerkingsopdrachten kan gekoppeld zijn aan niveaugroepen | | | | | |
| | 3. Ook binnen niveaugroepen kunnen leraren verdergaande differentiatie op het niveau van oefen- en verwerkingsopdrachten realiseren | | | | | |
| | 4. Wanneer er sprake is van een strikt individuele onderwijsaanpak dan realiseert de leraar de afstemming op de verwerkingsbehoeften van de leerlingen per definitie. Bij een dergelijke inrichting van het onderwijs bestaan de lessen vrijwel uitsluitend uit het uitvoeren van verwerkingsopdrachten. | | | | | |
| 7.4 | De leraren stemmen de onderwijstijd af op de verschillen in behoefte aan leertijd van leerlingen. | | | | | |
| | 1. De afstemming bestaat uit een gedifferentieerde (tijdelijke) aanpassing van de inzet van de onderwijstijd | | | | | |
| 7.5 | De leraren stemmen hun (ortho-)pedagogisch handelen af op (problematisch) gedrag van leerlingen. | | | | | |
| | 1. De afstemming bestaat uit een gedifferentieerde (tijdelijke) aanpassing ten opzichte van de aanpak die de school voor de (sub)doelgroep toepast. | | | | | |
| Domein D: Kwaliteitszorg | | | | | | |
| 8 | De school zorgt systematisch en planmatig voor behoud en verbetering van de kwaliteit van haar onderwijs. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 8.1 | De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie. | | | | | |
| | 1. De school kent de onderwijsrelevante kenmerken van haar schoolbevolking | | | | | |
| | 2. De school kent de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie en verbindt daaraan aantoonbaar consequenties voor de inrichting van het onderwijs. | | | | | |
| | 3. Zij evalueert haar eigen ondersteuningsprofiel. | | | | | |
| 8.2 | De school evalueert jaarlijks de leerresultaten van de leerlingen. | | | | | |
| | 1. De school verantwoordt zich over de opbrengsten van haar onderwijs in relatie | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | tot het vastgestelde ontwikkelingsperspectief | | | | | |
| | 2. De school maakt duidelijk welke consequenties zij aan de uitkomsten van de evaluatie verbindt voor de inrichting van het onderwijs. | | | | | |
| | 3. De school verbindt daar consequenties aan voor de inrichting van het onderwijs. | | | | | |
| 8.3 | De school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen op de leergebied overstijgende ontwikkelingsgebieden. | | | | | |
| | 1. De school verantwoordt zich over de opbrengsten van haar onderwijs in relatie tot het vastgestelde ontwikkelingsperspectief | | | | | |
| | 2. De school maakt duidelijk welke consequenties zij aan de uitkomsten van de evaluatie verbindt voor de inrichting van het onderwijs | | | | | |
| 8.4 | De school evalueert regelmatig het onderwijs en leren. | | | | | |
| | 1. De school evalueert op betrouwbare wijze of het leren en onderwijzen voldoet aan de doelen die zij in het schoolplan en/of andere schooldocumenten heeft vastgelegd. | | | | | |
| | 2. Een evaluatie omvat het betrouwbaar meten, analyseren en waarderen van de geleverde kwaliteit van het onderwijsleerproces met als doel te komen tot kwaliteitsverbetering | | | | | |
| | 3. Regelmatig wil zeggen dat binnen vier jaar de elementen die de school onderscheidt in het leren en onderwijzen volledig zijn geëvalueerd | | | | | |
| | 4. Ook andere belanghebbenden dan directie en team (ouders, leerlingen) worden betrokken bij de evaluatie | | | | | |
| | 5. De school trekt conclusies uit de (zelf)evaluatie ten behoeve van de schoolontwikkeling (borging en/of kwaliteitsverbetering). | | | | | |
| 8.5 | De school evalueert regelmatig de onderwijsondersteuning. | | | | | |
| | 1. De school evalueert of de onderwijsondersteuning beantwoordt aan de procedures en protocollen (blauwdruk) die zij in het schoolplan en/of andere schooldocumenten heeft vastgelegd | | | | | |
| | 2. Een (zelf)evaluatie omvat | | | | | |
| | 3. Uit de evaluatie blijkt dat de school heeft stilgestaan bij de betrouwbaarheid van de evaluatiegegevens en het draagvlak ervoor bij de verschillende geledingen in de school | | | | | |
| | 4. Regelmatig wil zeggen dat binnen vier jaar de onderwijsondersteuning volledig is geëvalueerd | | | | | |
| | 5. Ook andere belanghebbenden dan directie en team (ouders, leerlingen, ketenpartners) worden betrokken | | | | | |
| | 6. De school trekt conclusies uit de (zelf)evaluatie t.b.v. de schoolontwikkeling, meer in het bijzonder de borging en/of kwaliteitsverbetering | | | | | |
| 8.6 | De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten. | | | | | |
| | 1. De school werkt op grond van evaluaties beargumenteerd aan verbeteractiviteiten | | | | | |
| | 2. Het planmatige komt tot uiting in het verbeterplan | | | | | |
| | 3. De school kan aantonen dat een aantal verbeteractiviteiten planmatig is uitgevoerd of dat men daarmee nog bezig is | | | | | |
| 8.7 | De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | 1. De school heeft afspraken gericht op het behouden van kwaliteit op een concrete en controleerbare manier vastgelegd en gaat systematisch na of betrokkenen nog overeenkomstig de afspraken handelen. | | | | | |
| | 2. De school kan het borgen zichtbaar maken | | | | | |
| | 3. De schoolleiding bespreekt de uitkomsten van de controleactiviteiten met de leraren | | | | | |
| 8.8 | De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit. | | | | | |
| | 1. De school heeft afspraken vastgelegd over de inzet van valide en betrouwbare toetsinstrumenten in alle leerjaren | | | | | |
| | 2. De directie draagt zorg voor een zorgvuldige afname en waarborgt een zorgvuldige normering van de toetsen, handelingsdelen, praktische opdrachten en werkstukken | | | | | |
| | 3. Bij het schoolexamen gaat het er om dat de school zicht heeft op | | | | | |
| 8.9 | De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving. | | | | | |
| | 1. De school informeert de verschillende belanghebbenden (ouders, leerlingen, bevoegd gezag, medezeggenschapsraad, subsidiegever en ketenpartners) | | | | | |
| | 2. De informatie dient, naast de jaarlijkse opbrengsten van het onderwijs, één of meer aspecten van het onderwijsleerproces te bevatten | | | | | |
| | 3. Van de school wordt meer verwacht dan het voldoen aan de minimale eisen die hieromtrent aan de schoolgids worden gesteld | | | | | |
| 9 | De voorwaarden voor zorg voor de kwaliteit zijn aanwezig. | NA | Ad | Ag | O | G |
| 9.1 | De schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling inclusief de kwaliteitszorg aan. | | | | | |
| | 1. De schoolleiding neemt initiatieven voor de zorg voor kwaliteit onder alle geledingen | | | | | |
| | 2. Tevens controleert de schoolleiding regelmatig op een vooraf afgesproken wijze, aan de hand van planningsdocumenten, de voortgang en stuurt zo nodig bij | | | | | |
| | 3. De teamleider geeft blijk van goed onderwijskundig leiderschap. | | | | | |
| 9.2 | De kwaliteitszorg is verbonden met de visie op leren en onderwijzen en de leerlingenzorg zoals geformuleerd in het schoolplan. | | | | | |
| | 1. De concrete keuzes die binnen de kwaliteitszorg zijn gemaakt, de verbeteractiviteiten en de inzet van instrumenten voor de zelfevaluatie zijn aantoonbaar gerelateerd aan uitgangspunten en algemene doelstellingen die voortvloeien uit de in het schoolplan geformuleerde visie | | | | | |
| | 2. De zorg voor kwaliteit is onderdeel van het totale schoolbeleid en niet een op zich zelf staande activiteit | | | | | |
| 9.3 | De schoolleiding zorgt voor een professionele cultuur. | | | | | |
| | 1. De schoolleiding zorgt ervoor dat de medewerkers hun kwaliteiten maximaal willen inzetten voor de school, zich willen verbeteren en met en van elkaar willen leren | | | | | |
| | 2. Er dienen voldoende overlegmomenten te zijn. | | | | | |
| | 3. De interne communicatie is effectief als de directie in staat is voldoende draagvlak te creëren voor het beleid en de gemaakte afspraken over zowel de kwaliteit van 'onderwijs en leren', als over de gewenste 'opbrengsten'. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | 4. De teamleider geeft blijk van goed onderwijskundig leiderschap | | | | | |
| 9.4 | Bij de zorg voor kwaliteit zijn personeel, directie, leerlingen, ouders en bestuur betrokken. | | | | | |
| | 1. De betrokkenheid van alle relevante actoren is verankerd in de beschreven procedures | | | | | |
| | 2. Het gaat tevens om de betrokkenheid bij de opzet van de zelfevaluatie, bij de uitvoering en bij de vaststelling en interpretatie van de gegevens/informatie van de onderscheiden actoren. | | | | | |

Legenda:

- G.** **geborgd:** het onderwerp van de indicator maakt deel uit van een in uitvoering genomen kwaliteitscyclus;
- O.** **operationeel:** het onderwerp van de indicator is als zodanig herkenbaar aanwezig in de schoolpraktijk en is gebaseerd op afspraken op schoolniveau;
- Ad** **aanwezig:** het onderwerp van de indicator is gebaseerd op afspraken op schoolniveau (schoolbeleid, beleidsdocument), maar deze afspraken worden op schoolniveau onvoldoende uitgevoerd;
- Ag.** **aanwezig:** het onderwerp van de indicator is als zodanig herkenbaar aanwezig maar niet gebaseerd op afspraken op schoolniveau (schoolbeleid, beleidsdocument);
- NA.** **niet aanwezig:** het onderwerp van de indicator is niet als zodanig herkenbaar aanwezig.

Bijlage 3: Ondersteuningsplan Gerhardschool

Het ondersteuningsplan van de Gerhardschool kunt u nalezen op www.gerhardschool.nl (onderaan de startpagina).

Bijlage 4: Vaststellingsformulier Gerhardschool

| Vaststelling Schoolplan | | |
|---|--|---|
| <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; gap: 5px;">***</div> <div style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 5px 0;">Orion</div> <div style="font-size: 0.8em; font-weight: bold; text-align: left;">SPECIAAL IN ONDERWIJS</div> </div> | Naam school: | Gerhardschool |
| | Periode: | 2015-2019 |
| | Vaststelling: | |
| Directeur | Bestuur | Medezeggenschapsraad |
| Datum: 1/7/2015 | Datum: 7/7/15 | Datum: 07-07-15 |
| Naam: Erik Scherdel | Naam: C de Ruiter | Naam: Merel Koers |
| Handtekening:  | Handtekening:  | Handtekening:  |