

Schoolplan_c

2020 - 2024

De Sprienke

UITDAGING, BEWEGING, PERSPECTIEF

School voor Speciaal Onderwijs

Voor leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12/13 jaar met motorische beperkingen, een lichamelijke of meervoudige beperking of een chronische ziekte

School voor Speciaal Voortgezet Onderwijs

Voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 20 jaar met motorische beperkingen, een lichamelijke of meervoudige beperking, een chronische ziekte of zeer moeilijk lerend.

INHOUD SCHOOLPLAN 2020-2024

INLEIDING	4
1.A. KOERS VAN DE KORRE	9
1.A.1. Inleiding	9
1.A.2. Centrale waarden	9
1.A.3. Missie	10
1.A.4. Visie op ons onderwijs	10
1.B. KOERS VAN DE SPRIENKE	12
1.B.1. Inleiding	12
1.B.2. Onze missie en centrale waarden	12
1.B.3. Onze visie	12
1.B.4. Strategische doelen en consequenties voor de meerjarenplanning	13
2. ORGANISATIE	16
2.1. Inleiding	16
2.2. Beleid	16
2.3. Managementstructuur de Korre	16
2.4. Managementstructuur de Sprienke	16
2.5. Overlegvormen	17
2.6. Documenten	17
2.7. Communicatie	19
2.8. Veiligheid	19
2.9. Kwaliteitszorg	20
2.10. Infrastructuur	21
2.11. Financieel beheer	21
2.12. Ontwikkelpunten	21
3. KERNPROCESSEN	23
3.1. Inleiding	23
3.2. Primair proces	23
3.2.1. Instroom	24
3.2.2. Doorstroom	25
3.2.3. Uitstroom	25
3.3. Schoolklimaat	25
3.4. Onderwijsresultaten	25
3.5. Ontwikkelpunten	26

4. MENSEN	27
4.1. Inleiding	27
4.2. Professionalisering	28
4.3. Gesprekkencyclus	28
4.4. Ontwikkelpunten	28
5. PARTNERS	29
5.1. Inleiding	29
5.2.1. Samenwerking met partners	29
5.2.2. Samenwerking met Ouders	29
5.3. Inzet van Derden	29
5.4. Leveranciers	29
5.5. Ontwikkelpunten	30
6. RESULTATEN	31
6.1. Inleiding	31
6.2. Toetsing	31
6.3. Reflectie	32
6.4. Maatregelen	32
6.5. Ontwikkelpunten	33
7. MEERJARENPLANNING	34
7.1. Inleiding	34
7.2. Doelen, strategieën, meetpunten en acties	35



De Sprienke is een school voor speciaal onderwijs cluster 3 en onderdeel van Stichting De Korre.

Stichting De Korre is gespecialiseerd in Speciaal Onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke (ZMLK) en/of lichamelijke beperking (LG/MG) of een chronische, lichamelijke ziekte (LZK). De Korre is een onderdeel van het 3 samenwerkingsverband PO (primair onderwijs) en 3 samenwerkingsverbanden VO (voortgezet onderwijs).

Stichting De Korre biedt onderwijs aan ± 500 kinderen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar. Deze leerlingen zitten verspreid over 4 speciale scholen in Zeeland.

Stichting De Korre bestaat uit vier scholen voor speciaal onderwijs onder leiding van een Raad van Toezicht, een College van Bestuur en schooldirecteuren. De scholen van De Korre bevinden zich in Middelburg, Goes en Terneuzen. Het bestuurskantoor van de stichting is gevestigd in 's-Heer Arendskerke.

De voorzitter van het College van Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid van datgene wat binnen Stichting De Korre plaatsvindt. Op het bestuurskantoor worden naast secretariële ondersteuning de staffuncties Personeel en Financiën behartigd.

De scholen van Stichting De Korre worden geleid door directeuren. Deze directeuren geven uitvoering aan het gezamenlijk ontwikkeld beleid van de stichting en zijn vertegenwoordigd in het Directiebestuur. Het Directiebestuur wordt voorgezeten door de voorzitter van het College van Bestuur.

CONTACTGEGEVENS VAN STICHTING DE KORRE

Centraal kantoor en bestuursbureau:	Deestraat 3, 4458 AJ 's-Heer Arendskerke Tel: 0113-569100
e-mail:	info@dekorre.nl
Website:	www.dekorre.nl
College van Bestuur:	De heer F. van Esch, voorzitter

Stichting De Korre biedt passend onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking en leerlingen met een chronische, somatische ziekte. 220 medewerkers zetten zich dagelijks met hart en ziel in voor onze 500 leerlingen, die een leeftijd hebben tussen de 4 en 20 jaar. Daarin werken we nauw samen met de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, (jeugd)zorgverleners, collega schoolbesturen en werkgevers met stageplaatsen voor onze leerlingen.

CONTACTGEGEVENS VAN DE SCHOOL

Naam	De Sprienke
Adres	Vivaldipad 1
Postcode	4462 JA Goes
Telefoon	0113-229150
E-mail	info@desprienke.nl
Website	www.desprienke.nl
Teamleider EMB SO en VSO	Angelique Schipper
Teamleider SO	Saskia Steenhuizen
Teamleider VSO	Astrid Geeratz
Directeur	Astrid Ruijtenberg a.i.
Brinnummer	02 CK
Bestuursnummer	41312

Jaarlijks worden overige relevante gegevens vermeld in de schoolgids. Tussentijdse wijzigingen van gegevens worden vermeld op de website.

SITUERING



SCHOOLGROOTTE

Per 1 oktober 2020

Aantal leerlingen speciaal onderwijs (SO)	73
Aantal groepen	8
Aantal leerlingen voortgezet speciaal onderwijs (VSO)	133
Aantal groepen	12
Aantal leerkrachten	39
Aantal onderwijs(vak)assistenten	49
Leraar ondersteuner EMB	1
Administratief medewerkers	3
Facilitair medewerkers	2
ICT Medewerkers	2
Gedragdeskundigen	3
Logopedist	1
Ortho didacticus (OD)	3
Verpleegkundigen	2
Directie/managementteamleden	4
Management assistent	1
Participatiebaan	1
vrijwilligers	-

DOEL SCHOOLPLAN

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke onderwijsinhoudelijke keuzes we voor de schoolplanperiode 2020-2024 op deze school hebben gemaakt.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 1. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft aan bestuur, team, ouders en andere belanghebbenden duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

SAMENHANG MET HET KWALITEITSHANDBOEK SPECIAAL ONDERWIJS (KSO)

Binnen Stichting de Korre, waarvan de Sprienke deel uitmaakt, hebben we gekozen voor de indeling van het kwaliteitsmanagementsysteem ingericht volgens de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). De onderdelen van dit model zijn het uitgangspunt voor de inrichting van dit schoolplan. Dit schoolplan vormt één van de schakels in de beleidscyclus. De beschrijving van het globale meerjarenbeleid is afgestemd op beleidsstukken van de Korre voor wat betreft verschillende specifieke domeinen en vraagt om concretisering in begroting, jaarplannen schoolontwikkeling, exploitatierekening en schoolverslag. Tijdens de planperiode zullen we de samenhang tussen de verschillende partijen die invloed hebben op het beleid en de consistentie van beleid en de beleidscyclus verder verbeteren. Ook de onderwijsinspectie heeft vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid, invloed op het onderwijs. In bijlage 3 staat beschreven hoe de KSO zich verhoudt tot de kwaliteitsnorm speciaal - en voortgezet speciaal onderwijs van de onderwijsinspectie.

SAMENHANG IN HET SCHOOLPLAN

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen die een grote mate van samenhang vertonen. In het eerste hoofdstuk wordt op basis van de missie, centrale waarden en visie de koers van Stichting

de Korre beschreven. In het tweede deel van hoofdstuk één beschrijven we de koers van onze school. Dit doen wij ook op basis van onze waarden, missie en visie.

Het tweede hoofdstuk is een beschrijving van de organisatie van onze school binnen de Korre.

We beschrijven in hoofdstuk drie op hoofdlijnen de zogenaamde kernprocessen. Dit is de wijze waarop wij ons onderwijs organiseren. Ook geven wij aan welke ontwikkelpunten we voor de komende schoolplanperiode gepland hebben. Deze ontwikkelpunten zijn uiteraard gericht op de verbetering van ons onderwijs.

Het volgende hoofdstuk gaat over ons personeelsbeleid. We beschrijven op welke wijze wij de komende vier jaar aandacht besteden aan de optimalisering van ons personeelsbeleid. Ook hier betreft het overwegend op hoofdlijnen. Het personeelsbeleid is integraal beschreven op het niveau van onze stichting.

In het vijfde hoofdstuk hebben we beschreven wie onze partners zijn in de realisering van ons onderwijs. Onze kwaliteitszorg en de wijze waarop wij werken aan optimale resultaten is beschreven in hoofdstuk 6.

Alle ontwikkelpunten uit de genoemde hoofdstukken zijn verzameld in hoofdstuk 7. Dit heeft geleid tot een meerjarenplanning die in dit hoofdstuk terug te vinden is. Op basis van deze planning wordt ieder jaar een jaarplan (bijlage 1) opgesteld. Het jaarplan wordt ieder jaar geëvalueerd.

TOTSTANDKOMING

Hoewel dit schoolplan is geschreven door de leden van het managementteam, is het mede tot stand gekomen dankzij de inbreng van het schoolteam. Het proces dat wij hebben doorlopen voor de totstandkoming van het strategisch beleidsplan van de Korre is beschreven in hoofdstuk 1.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van wat in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van mensen en middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

VASTSTELLING

- Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

Astrid Ruijtenberg, directeur a.i. De Sprienke

- De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

Iris Martina, Voorzitter van de MR.

- Het schoolplan is vastgesteld door het College van bestuur van de school d.d.

Voorzitter van het College van bestuur van Stichting De Korre.



1.A.1. INLEIDING

Medio 2019 is de ontwikkeling van het nieuwe meerjarenbeleidsplan 2020-2023 gestart door vijf vragen centraal te stellen:

1. Welke mate van inclusief onderwijs voor onze leerlingen vindt De Korre haalbaar in de komende vijf jaar en hoe zet De Korre daarop in?
2. Wat is de kern van de maatschappelijke opdracht van De Korre? Wat willen wij in essentie dat onze leerlingen leren tijdens hun schooltijd op De Korre?
3. Moet de leerling passen in ons aanbod of maken wij het aanbod passend voor de leerling?
4. In hoeverre is De Korre een onderwijsinstelling of een onderwijszorginstelling? Wat betekent dit voor wat wij wel of niet doen?
5. Op welke manier kan De Korre het personeelstekort terugdringen? Wat betekent dat tekort voor de manier waarop we het onderwijs ingericht hebben? Op welke manier maken we van een bedreiging en kans?

Medewerkers van De Korre, ouders/verzorgers en partners in het netwerk zijn gevraagd naar hun antwoorden op deze vragen. Deze reacties zijn besproken en gebundeld in een samenvatting. Uit deze samenvatting zijn drie hoofdthema's afgeleid en doelen voor 2023 geformuleerd. Deze doelen leiden vervolgens tot uitwerkingen en projectplannen op zowel school- als stichtingsniveau.

1.A.2. CENTRALE WAARDEN

Het onderwijs dat De Korre in Zeeland biedt is hard nodig voor een groep leerlingen met specifieke onderwijs - en ondersteuningsbehoeften. De Korre biedt samen met partners in het netwerk rond de leerling kwalitatief goed, passend onderwijs voor leerlingen met een lichamelijke en/ of verstandelijke beperking en leerlingen met een chronische, somatische ziekte. De Korre kijkt buiten de eigen grenzen en gaat meer en verdergaande samenwerking aan met het regulier onderwijs om passend onderwijs verder vorm en inhoud te geven.

- De Korre wil de leerling in essentie zelfredzaamheid en zelfstandigheid leren, waardoor de leerling kan functioneren in de maatschappij. Dit doen wij door de leerling onderwijsaanbod te bieden in verschillende uitstroomprofielen. Deze zijn; belevingsgerichte-, taakgerichte- en arbeidsgerichte dagbesteding, arbeid en vervolgonderwijs.
- De Korre biedt onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Vanuit het perspectief 'waarderen van diversiteit' differentieert De Korre en past De Korre het onderwijssysteem en/ of het onderwijsaanbod aan bij de onderwijsbehoeften van de leerling en maakt hiermee het onderwijsaanbod passend voor de leerling.
- De Korre is een onderwijsinstelling en biedt leerlingen onderwijszorg die voorwaardelijk is om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij. Kortgezegd: de zorg die De Korre biedt is zorg, voorwaardelijk voor het kunnen volgen van onderwijs.

- Medewerkers van De Korre kunnen rekenen op De Korre als betrouwbare werkgever waarbij samenwerking, inspraak, uitdaging, vrijheid en het inzetten/ ontwikkelen van kwaliteiten centraal staan. Het werken met een zeer gevarieerde doelgroep zorgt voor een gedifferentieerd takenpakket, binnen diverse functies.

1.A.3. MISSIE

Stichting De Korre wil kinderen of jongvolwassenen in de leeftijd van vier tot twintig jaar met een lichamelijke en/of een verstandelijke beperking en/of een chronische somatische ziekte, die de potentie hebben om deel te nemen aan onderwijs helpen zichzelf te ontwikkelen met de mogelijkheden die ze in zich hebben. Om zo een plek in de maatschappij te verwerven en daarmee een basis te leggen om een leven lang te blijven leren.

1.A.4. DE VISIE EN DE DOELEN

Op basis van wie wij zijn als stichting en de plek die wij innemen in de Zeeuwse samenleving hebben wij een visie over hoe wij de doelstellingen – zoals gedefinieerd in onze missie – kunnen bereiken. Deze luidt als volgt:

- **Kwaliteit van onderwijs begint bij onderwijsteams.** Een team met betrokken en gekwalificeerde medewerkers, waarbij iedereen voldoende professionele ruimte krijgt én zelf neemt.
- **Wij werken met ouders/verzorgers samen in een educatief partnerschap.** Alleen zo kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen, kan iedereen zijn of haar verwachting uitspreken en kunnen doelen, werkwijze en rolverdeling afgestemd worden met elkaar. Waar nodig creëren we gedeelde verantwoordelijkheid en ondersteuning met instanties als jeugdhulp of de gezondheidszorg.
- **Elke school heeft zelf de ruimte om het onderwijs aan te laten sluiten bij hun omgeving en de specifieke vragen van de leerlingen.** Binnen de kaders die we samen als stichting formuleren hebben scholen autonomie om hun pedagogisch en didactisch klimaat af te stemmen op de eigen leerlingen en de specifieke context van de school en haar omgeving.
- **Samenwerkingen gaan over de grenzen van de school en de stichting heen.** Wij zien samenwerkingsverbanden, organisaties voor de (jeugd)zorg en schoolbesturen, in zowel het regulier als speciaal onderwijs, als onze natuurlijke partners om onze missie te realiseren.

Concreet streeft De Korre in 2020-2024 naar realisatie van de volgende doelen:

1. ONDERWIJSAANBOD

- A. In onze klassen zie je terug dat we het uitstroomprofiel van elke leerling door duidelijke keuzes hebben terugvertaald in een onderwijsaanbod dat gericht is op het bevorderen van: de zelfredzaamheid, de cognitieve competenties, het leren leren, het leren werken alsook de sociaalemotionele ontwikkeling. Zo bieden we alle leerlingen een goede basis voor verdere ontwikkeling.
- B. Met leerlingen, de ouders/verzorgers en onze omgeving kijken we waar de reële kansen liggen met betrekking tot het plan na het verlaten van onze school. De kansen die daarbij naar voren komen vertalen we in concrete keuzes in het onderwijsaanbod en we hebben een netwerk tot onze beschikking waar leerlingen een kans kunnen krijgen om een actieve rol te vervullen bij het verlaten van onze school. Daar waar mogelijk wordt afgerond met het behalen van certificaten.
- C. Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school.

- D. Het ontwikkelingsperspectief (OPP) is dermate helder en beperkt dat leerkrachten het als hulpmiddel ervaren en gebruiken om de kwaliteit van onderwijs te bewaken en wanneer nodig kunnen bijsturen.

2. INZET PERSONEEL

- E. Medewerkers ervaren professionele ruimte op het gebied van regie en eigenaarschap. Dit zie je terug in duidelijke kaders die deze ruimte bieden en resultaten waarin medewerkers deze ruimte ook gebruiken. Dit wordt ondersteund door een duidelijke structuur in scholing en persoonlijke ontwikkeling. Jaarlijks is dit een terugkerend onderwerp in de gesprekscyclus.
- F. Stichting De Korre heeft haar administratieve processen geheel herzien waarbij het niet een doel op zich is, maar is ingericht als hulpmiddel om het primaire proces effectief en efficiënt in te richten. Wat is nodig en wat is overbodig? Dit ervaren medewerkers als een substantiële verlichting van de werkdruk.
- G. De manier waarop we taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden per functie hebben ingericht is in balans met de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die daar tegenover staan.
- H. De Korre scholen worden als een prettige werkplek opgemerkt in de gehele regio. Mede doordat onze medewerkers zichtbaar zijn als ambassadeurs kunnen we hierdoor voldoende personeel vinden en binden. Als je bij ons begint, voel je jezelf welkom en word je geholpen bij een goede start. Het werk en de arbeidsvoorwaarden zijn zodanig ingericht dat medewerkers graag veel dagen in de week willen werken.

3. SAMENWERKING

- I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voorwaardelijk is om te komen tot het volgen van onderwijs. We hebben daarin overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd worden en welke delen vanuit andere bronnen. Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling alsook financiering over de schotten tussen sectoren heen. Ouders bieden we daarbij ondersteuning.
- J. Om leerlingen en ouders nog meer kansen te bieden werken we samen op team-, directie- en bestuursniveau over de grenzen van de eigen school heen. We hebben daarbij de vraag beantwoord of onze huidige organisatievorm het meest passende is. Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers.



1.B.1. INLEIDING

Dit hoofdstuk is de koers voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies, die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens, de informatie over nieuwe en te verwachte ontwikkelingen. In deze schoolplanperiode hebben wij de opdracht om binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van de Korre de thema's onderwijsaanbod, personeel en samenwerking voor de school vorm te geven.

1.B.2. ONZE MISSIE (WAAROM ZIJN WE HIER?)

(V)SO De Sprienke biedt hoogwaardig passend onderwijs in een snel veranderende maatschappij aan leerlingen in de leeftijd van vier tot twintig jaar met een specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoefte voortkomend uit een lichamelijke beperking, (ernstig) meervoudige beperking, langdurig ziek of zeer moeilijk lerend en met een TLV voor speciaal onderwijs. De Sprienke biedt onderwijs aan in samenwerking met ouders en waar nodig ondersteund door ketenpartners uit het sociale domein om leerlingen zoveel mogelijk te leren het zelf te doen. Wij willen dat iedere leerling met zelfvertrouwen, een positief zelfbeeld, zo optimaal mogelijk zelfredzaam en zelfstandig (passend bij de beperking) de school verlaat. Met als einddoel een zo passend mogelijke plek in onze maatschappij. De Sprienke leert leerlingen “leren voor het leven”.

De basis van waaruit wij ons onderwijs vorm en inhoud geven zijn de volgende kernwaarden: uitdaging, beweging en perspectief in een veilige leeromgeving waarbij samenwerking, vertrouwen, veiligheid, duidelijkheid en plezier voorop staan. Door het vertrouwen in de leerlingen, de veilige sfeer en het plezier laten wij leerlingen leren.

1.B.3. ONZE VISIE (WAT WE SAMEN CREËREN)

Wij zijn een onderwijsinstelling waarbij voor een groot deel van onze leerlingen zorg in onderwijstijd voorwaardelijk is om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plek in de maatschappij. Wij bieden onze leerlingen vanuit de kernwaarden respect, duidelijkheid, veiligheid en samenwerken een onderwijsaanbod op maat. Dit gebeurt in samenwerking met ouders en waar nodig met ketenpartners. Zo worden de leerlingen voorbereid met als einddoel maximale participatie in onze maatschappij. Wij zijn onderdeel van het netwerk van onderwijspartners in de regio en hiermee medeverantwoordelijk voor iedere leerling. Het delen van kennis en expertise binnen en buiten de regio vinden wij een vanzelfsprekendheid.

Om optimaal te kunnen participeren in de maatschappij werken we binnen de Sprienke aan de volgende leerdoelen:

- Leerlingen leren zo optimaal mogelijk zelfredzaam en zelfstandig te zijn.

- Leerlingen krijgen hoogwaardig onderwijs dat aansluit op hun individuele mogelijkheden.
- Leerlingen krijgen de gelegenheid zich zodanig te ontwikkelen op het gebied van zelfredzaamheid, sociale omgang en vrijetijdsbesteding, opdat zij kunnen participeren in de maatschappij.
- Leerlingen ontwikkelen zich op de gebieden: cognitieve vaardigheden, communicatie en sociaal emotionele ontwikkeling, zelfredzaamheid en vrijetijdsbesteding. De accenten binnen deze gebieden verschillen per leerroute.

Hierdoor ontstaat voor elke individuele leerling een programma dat past bij zijn/haar mogelijkheden en uitstroombestemming. Elk schooljaar worden de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling geëvalueerd, waar nodig aangepast en vastgelegd. Waar nodig worden keuzes gemaakt om af te wijken van het huidige aanbod. Dit doen wij in samenspraak met ouders.

Didactisch concept:

De Sprienke biedt adaptief onderwijs. Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen zelfredzaam zijn in een veilige omgeving en dat zij een reëel zelfbeeld kunnen ontwikkelen. Binnen de Sprienke werken we eerst aan de relatie tussen de leerkracht en de leerling. Adaptief onderwijs gaat er van uit dat wanneer er een relatie bestaat, er iets geleerd kan worden. Wanneer er geleerd wordt ontstaat competentie. Je bent competent, vaardig, kundig in bepaalde handelingen. Doordat je een relatie hebt en competent bent wordt je autonomie vergroot. Autonomie is een basisbehoefte om te leren voor het leven, ook voor leerlingen met een beperking. Een klein deel van onze doelgroep zal altijd vanuit nabijheid zich verder ontwikkelen.

1.B.4. STRATEGISCHE DOELEN EN CONSEQUENTIES VOOR DE MEERJARENPLANNING

SWOT-analyse

	Sterkten	Zwakten
Intern	• Leerling staat centraal • Betrokkenheid personeel • Diversiteit van onze leerling populatie • Pedagogisch klimaat binnen de school • Zorgmiddelen volgen het kind • Zorgmakelaar • Expertise op de doelgroepen	• ICT vaardigheden van het team • Diversiteit in expertise • Werving en behoud personeel • Delen nog te weinig onze kennis en expertise. • Eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid • Ouders en leerlingen worden nog weinig actief bij de school betrokken • Ruimte gebrek • Ervaren van werkdruk • Rijke leeromgeving
	Bedreigingen	Kansen
Extern	• Leraren tekort en geschikt personeel • Te weinig stageplekken voor leerlingen. • Bekostiging vanuit de samenwerkingsverbanden • Covid-19 • Verzwaring van de problematiek van onze leerlingen	• Samenwerking met netwerk/ ketenpartners • Unieke positie binnen de provincie • Expertise uitbreiden en uitdragen • Samenwerking met bedrijven • Samenwerking met regulier onderwijs/ hybride onderwijs • Expertise ouders gebruiken • Opleidingsschool worden • Experimenteer regeling OCW

De strategische doelen waaraan wij gaan werken om onze visie te realiseren hebben wij bepaald aan de hand van een analyse van onze sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen (SWOT). Hiermee hebben we vastgesteld waar de Sprienke momenteel staat. Vervolgens hebben we binnen de kaders van de Korre onze strategische doelen (hoe gaan wij het doen?) bepaald.

Onderwijsaanbod

Er is sprake van optimale afstemming op de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling door beredeneerde of beargumenteerde aanpassingen in het onderwijssysteem of het onderwijsaanbod.

Vanuit het perspectief “Waarderen van diversiteit” differentiëren en passen wij het onderwijssysteem en/of het onderwijsaanbod aan, aan de specifieke vragen van de leerlingen die bij ons op school zitten. Het onderwijsaanbod is daarmee passend voor de leerling. Aanpassingen in het onderwijssysteem of het aanbod, vinden beredeneerd en onderbouwd plaats.

Iedere leerling is binnen zijn of haar mogelijkheden regisseur van het persoonlijke leer- en ontwikkeltraject door bevordering van zelfredzaamheid, metacognitieve vaardigheden en executieve functies vormgegeven door professionele leerkrachten en ondersteuners.

Wij zijn een onderwijsinstelling waarin optimale mogelijkheden zijn voor (onderwijs-)zorg die voorwaardelijk is voor het volgen van onderwijs. Door de inzet van professionals, die in staat zijn regie en eigenaarschap in hun manier van onderwijs vorm te geven, creëren wij een goed en warm pedagogisch klimaat en worden onze leerlingen regisseur van hun eigen leren en ontwikkeling. De bevordering van zelfredzaamheid, de cognitieve vakken, leren leren, mediawijsheid en de sociaal emotionele ontwikkeling zijn de essentie van wat onze leerlingen leren tijdens hun schooltijd op de Sprienke.

Personeel

Alle medewerkers op onze school werken samen, delen met elkaar, bereiden samen lessen voor, geven elkaar feedback, hebben inspraak en worden uitgedaagd door de werkzaamheden die zij uitvoeren en de mogelijkheden die zij krijgen om zichzelf te ontwikkelen of door te groeien in verschillende taken en/of functies.

Alle medewerkers op de Sprienke kunnen rekenen op De Korre als betrouwbare werkgever waarbij samenwerking, inspraak, uitdaging, eigenaarschap, verantwoordelijkheid en het inzetten/ ontwikkelen van kwaliteiten centraal staan. Het werken met een zeer gevarieerde doelgroep zorgt voor een gedifferentieerd takenpakket, binnen diverse functies.

Samenwerking

Wij realiseren terugvertaalonderwijs door deskundige professionals die met ouder(s)/verzorger(s) en met partijen die beschikken over verschillende expertises samenwerken.

Wij baseren ons onderwijs op de hoge maar passende verwachtingen die wij hebben van onze leerlingen. Wij bepalen op grond van deze verwachtingen wat nodig is om goed te participeren in de maatschappij. Uitstroomprofielen helpen ons en onze partners in de afstemming van dit onderwijsaanbod. Dit is richtinggevend (de uitdaging) voor de inhoud van ons onderwijs.

Wij kunnen dit echter niet alleen. Wij werken samen met ouders en wij kijken buiten de eigen grenzen.



Daarom bieden wij samen met partners, met verschillende expertises, in het netwerk rond de leerling in Zeeland kwalitatief goed, passend onderwijs voor onze doelgroep leerlingen. Wij gaan als school de samenwerking aan met het regulier onderwijs om passend onderwijs vorm en inhoud te geven.



1.

2.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk is onze organisatie op hoofdlijnen beschreven. Jaarlijks vinden aanpassingen of wijzigingen plaats op basis van onze evaluaties. Dit zal in onze jaarplannen verwerkt worden.

2.2. BELEID

Het strategisch beleidsplan geeft richting aan de school en zijn organisatie. De uitwerking daarvan komt verder terug in beleidsplannen. Daar zal ook verder naar verwezen worden bij de beschrijving van de verschillende onderdelen.

2.3. MANAGEMENTSTRUCTUUR DE KORRE

De leiding van stichting de Korre bestaat uit een Raad van Toezicht, College van Bestuur, en de directeuren van de scholen. De voorzitter College van Bestuur (CvB) draagt eindverantwoordelijkheid voor al datgene dat binnen Stichting de Korre plaatsvindt. Op het bestuurskantoor werken functionarissen die zich bezighouden met personeelszaken, financiën, ICT en secretariële ondersteuning. Een uitgebreide beschrijving van de managementstructuur is terug te vinden op de website van de Korre: www.dekorre.nl

De scholen van stichting de Korre worden geleid door directeuren die zijn vertegenwoordigd in het Directieberaad (DB), onder leiding van de voorzitter College van Bestuur (CvB). Zij geven leiding aan het gezamenlijk ontwikkeld beleid van Stichting De Korre zoals beschreven in hoofdstuk 1.A. en 1.B. De directeuren rapporteren aan de voorzitter CvB middels een Management rapportage (Marap). In de Marap gesprekken, tussen het CvB en de managementteams van de scholen, wordt de stand van zaken en de ontwikkelingen besproken en worden afspraken gemaakt.

Beleidsvoorstellen uit het DB, met in hoofdzaak als basis het strategisch beleidsplan, worden door de CvB besproken met de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR). Bij dit laatste gremium worden de voorstellen, indien voorgeschreven, voor advies of instemming voorgelegd.

De directeuren nemen deze voorstellen mee naar hun managementteam (MT) overleg.

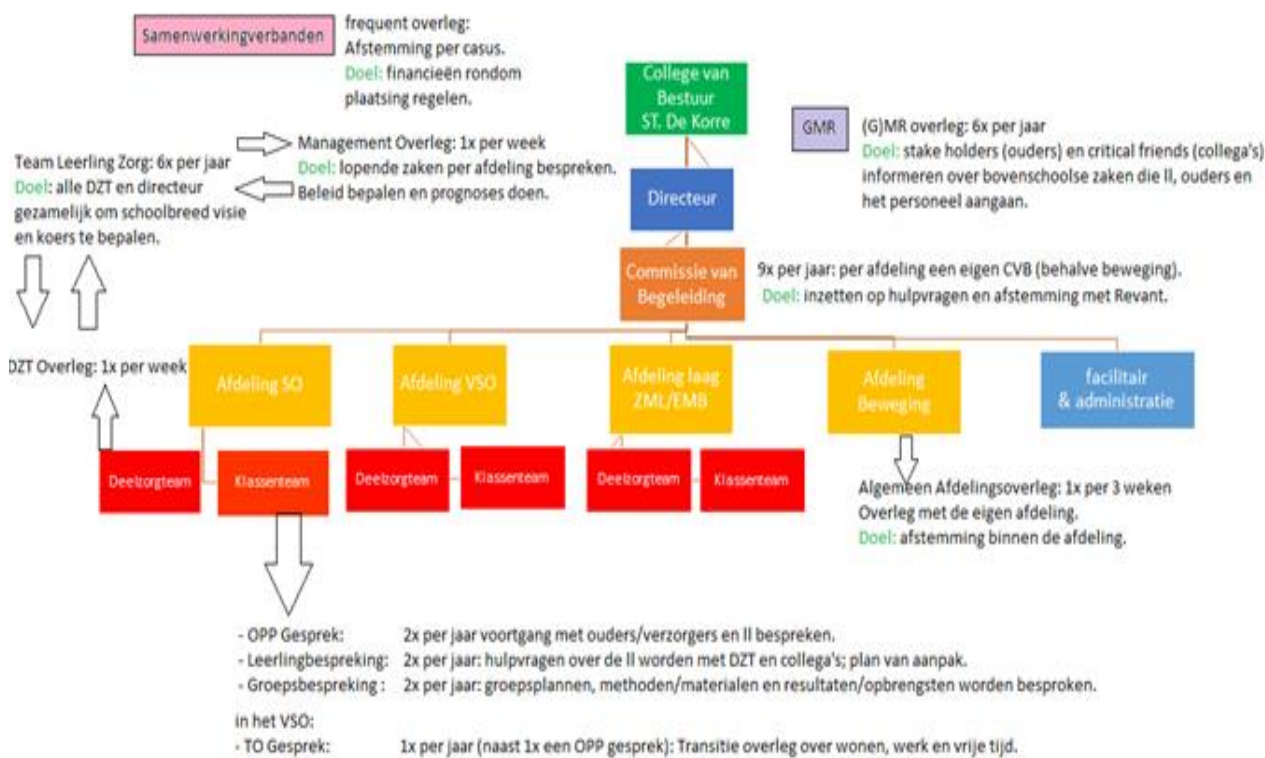
2.4. MANAGEMENTSTRUCTUUR DE SPRIENKE

Het managementteam (MT) van de Sprienke bestaat uit een directeur en drie teamleiders voor de afdeling Speciaal Onderwijs (SO), met leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar, de teamleider van de afdeling Voorgezet Speciaal Onderwijs (VSO), met leerlingen in de leeftijd van 12 tot 20 jaar en de teamleider voor SO en VSO afdeling ernstig meervoudig beperkte (EMB) leerlingen, met leerlingen van 4 tot 18 jaar.

Het MT is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid, dat zijn basis vindt in de collectieve ambitie zoals beschreven in hoofdstuk 1.B.

De uitvoering van dit beleid bestaat uit 2 hoofdonderdelen. Allereerst het reguliere werk als leidinggeven aan de inhoud van het onderwijs, leerlingenzorg en personeelsbeleid. Daarnaast voeren we het jaarplan/ afdelingsplan uit. Hier staan de verander- en ontwikkelpunten in. Deze bestaan uit verbeterpunten en nieuwe ontwikkelingen (zie hoofdstuk 7). Samen met de afdelingsteams en de Commissie van Begeleiding (CvB) worden deze punten met elkaar vormgegeven.

De directeur informeert de Medezeggenschapsraad (MR) en vraagt hen advies en instemming voor die zaken die dat behoeven, zoals geregeld in het MR-reglement.



2.5. OVERLEGVORMEN

Op de Sprienke hebben we verschillende overlegvormen. We streven naar efficiënt en effectief overleg dat gericht is op de realisatie van onze doelen. Overleg dient per definitie een bijdrage te leveren aan de uitvoering van onze opdracht. Daarom wordt jaarlijks bekeken welke vormen van overleg er zullen plaatsvinden.

Het overleg dat feitelijk wordt uitgevoerd is terug te vinden op de Quick Reference Card. Een voorbeeld hiervan is terug te vinden in bijlage 4.

2.6. DOCUMENTEN

Binnen de Korre en de Sprienke wordt gebruik gemaakt van verschillende documenten en plannen om ons beleid en de organisatie daarvan te beschrijven.

1. Strategisch beleidsplan	Met alle teams van de Korre hebben we het strategisch beleidsplan bedacht en vormgegeven. Dit geeft richting voor de komende 4 jaar.
2. Schoolplan	Het officiële document waarin de school zijn ambitie en werkwijze beschrijft. De inspectie voor het onderwijs geeft hier een aantal verplichte onderdelen voor, de rest is aan de school om het inhoud te geven.
3. Schoolgids	De schoolgids beschrijft hoe de school is georganiseerd en welke regels en afspraken er zijn. Ook hiervoor zijn door de inspectie voorschriften voor gegeven en is een verplicht document. Deze is op de site van de school te vinden.
4. Bijlage bij de schoolgids	Ieder jaar ontvangen de ouders de bijlage van de schoolgids. Hierin zijn onder andere de jaarlijkse indeling van groepen van de school, de jaaractiviteiten, onze uitstroomgegevens en het vakantierooster te vinden.
5. Jaarplan	In het jaarplan staan de ontwikkel- en vernieuwingsactiviteiten omschreven waaraan het team werkt en deze wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Op basis van de evaluatie wordt gekeken wat er nog nodig is om de doelen te behalen of dat er op basis van beredeneerd afwijken het plan op bepaalde punten wordt aangepast.
6. Kwaliteitskaarten	Binnen SO Deltaschool en SO Sprienke wordt er met kwaliteitskaarten gewerkt. Voor elk van de hoofdvakken is een kwaliteitskaart gemaakt waarin de afspraken rondom methodes, registraties, leertijd vastgelegd zijn. Deze worden ieder jaar met de afdeling geëvalueerd.
7. Risico management en RI&E	In het document risicomanagement staan de risico's in kaart gebracht waar we als school rekening mee moeten houden bij de ontwikkeling en organisatie van de school.
8. Begroting	Ieder jaar wordt er een begroting op Stichting de Korre niveau en op schoolniveau gemaakt. Deze bestaat uit de personele en materiele begrotingen per school en voor de St. de Korre.
9. Afdelingsplan	Per afdeling wordt er ieder jaar een afdelingsplan met het betreffende team gemaakt. Deze wordt in december en in juni geëvalueerd.
10. Groepsplan	Iedere groep heeft een groepsplan op basis van de ondersteunings- en onderwijsbehoefte van de leerlingen in de groep. Hierbij worden lln geclusterd op niveau.
11. Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP)	Voor iedere leerling is er een OPP die opgesteld wordt door de gedragsdeskundige en OD-er. De groepsleerkracht werkt conform het OPP. Twee keer per jaar wordt onder verantwoording van de Commissie van Begeleiding het OPP geëvalueerd en evt. bijgesteld. Het OPP wordt altijd met ouders besproken.
12. Onderwijsondersteuningsplan	Hierin staat beschreven hoe onze processen met betrekking tot leerlingenzorg lopen. Hierin staat bijv. ook wanneer er getoetst wordt en welke toetsen wij afnemen bij onze doelgroep. De OD-er is verantwoordelijk voor het schrijven van dit plan en de leerkrachten
13. Kwaliteitshandboek	Binnen de Korre is er een kwaliteitshandboek. Deze is op intranet

	te vinden. Dit handboek wordt komend jaar aangepast.
14. Scholingsplan	In het scholingsplan staat welke teamscholing er zal zijn en wie welke scholing gaat doen.
15. Schoolondersteuningsprofiel	In het SOP staat beschreven wat wij als organisatie aan expertise hebben, welke leerlingen wij binnen onze scholen kunnen opvangen en welke ambities wij hierin hebben.

2.7. COMMUNICATIE

Wij willen graag zo goed mogelijk in contact staan met elkaar en onze omgeving als leerlingen, ouders en partners. Hiervoor hebben we allerlei communicatiemiddelen ter beschikking. Het doel van de communicatie is om op heldere en eenduidige wijze internen en externen te informeren over het beleid van de school en de uitvoering daarvan. Op de volgende wijze en met de volgende middelen communiceert de Sprienke in- en extern met haar stakeholders:

- Internet via de website www.desprienke.nl
- Intranet voor medewerkers en leerlingen
- Schoolgids, bijlage schoolgids
- Jaarverslagen
- Intranet voor medewerkers
- Parro-app voor ouders en medewerkers
- De klassentelefoon voor communicatie naar de ouders.
- E-mail naar ouders via ParnasSys
- E-mail
- Digitale weekmemo voor personeel
- Digitale nieuwsbrieven voor ouders
- Facebook Sprienke/Deltaschool
- Speciale publicaties
- Folders

Ook hebben wij voor onze school in protocollen vastgelegd hoe wij gebruik maken van E-mail en sociale media. Dit alles in het kader van toepassing van de AVG.

We vragen ouders bij de start van het schooljaar toestemming te geven voor het delen van informatie en beeldmateriaal van leerlingen via de bovengenoemde communicatiemiddelen.

2.8. VEILIGHEID

Een basisvoorwaarde voor het geven van goed onderwijs is het hebben van een veilig schoolklimaat, zowel voor leerlingen als voor personeel. Veiligheid is globaal onder te verdelen in een drietal gebieden: facilitaire veiligheid (o.a. BHV, legionella, medicatieveiligheid etc.), medewerkers- en leerlingenveiligheid. De laatste twee hebben vooral te maken met sociale aspecten.

Ons veiligheidsbeleid betreft geen losstaande aanpak, maar is een integraal onderdeel van het totale locatie- en organisatiebeleid. Zo houden we als Korrescholen om de 4 jaar een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Op basis van heel veel items die we scoren, komen we tot een meerjaren Arbo-beleidsplan. In dit plan staat beschreven welke onderdelen aandacht behoeven en waar we aan gaan werken de komende 4 jaar. Ieder jaar destilleren we hieruit een Arbo-jaarplan. Dit moet ook worden voorgelegd aan de MR.

Het beleidsplan richt zich op:

- de veiligheid van medewerkers en leerlingen.
- de Arbeidsomstandighedenwet

Hiertoe zijn onder meer gedragsregels opgesteld voor medewerkers en leerlingen. Daarbij wordt tevens gebruik gemaakt van landelijke richtlijnen, zoals bijvoorbeeld de richtlijnen van het Expertisecentrum Veilige Publieke Taak (www.evpt.nl) voor o.a. omgaan met agressie, aangiftebeleid. Ook wordt beschreven hoe een en ander wordt geregistreerd en geëvalueerd.

In overeenstemming met de wet Veiligheid op school, wordt het veiligheidsbeleid uitgewerkt in een veiligheids- en ontruimingsplan.

Van scholen wordt verwacht dat ze alles doen wat nodig is om leerlingen een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onder andere een onderdeel van. Dit vraagt van scholen dat ze een actief veiligheidsbeleid voeren dat doeltreffend is.

Veiligheid in het kader van sociale veiligheid

Binnen de Sprienke zijn er diverse protocollen en beleid opgesteld om toe te zien op de sociale veiligheid van leerlingen

- “Pest protocol” (protocol gewenst gedrag)
- “Meldcode Huiselijk geweld & Kindermishandeling”
- Aandacht voor het pedagogisch klimaat door stil te staan bij het pedagogisch handelen: Groepsplan Pedagogisch Handelen.
- Gedragscodes per afdeling

Veiligheid in het kader van de Arbowetgeving

- Binnen de school is een preventiemedewerker die de veiligheid binnen de school monitort, aansturing geeft aan het BHV-team en de BHV-oefeningen binnen de school regelt.

Veiligheid in het kader van het meten van de veiligheidsbeleving

- Bij collega's door middel van het tevredenheidsonderzoek uitgevoerd door DUO.
- Bij leerlingen wordt per klas jaarlijks een instrument afgenomen om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te peilen. Zie “Verantwoordingsdocument meting sociale veiligheid” voor meer informatie over de diverse instrumenten en metingen.

2.9. KWALITEITSZORG

De Sprienke kent een kwaliteitssysteem dat is ontwikkeld voor en door het Speciaal Onderwijs. Hiermee realiseert de school een kwaliteitsnorm die voldoet aan de criteria zoals vastgelegd in de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs”. Deze criteria zijn afgeleid van het INK-model en ISO 9001:2015. Op grond van interne en externe audits is de school, evenals de gehele Stichting, KSO-gecertificeerd waarmee het aantoont dat:

- Het haar processen systematisch benadert;
- De school de leerling centraal stelt;
- Wij voortdurend werken aan het verbeteren van het onderwijs en de kwaliteit;
- Wij op verschillende niveaus in staat zijn om betrouwbare resultaten te rapporteren.

Voor uitgebreide informatie over de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs” verwijzen wij naar de website van LECSO: [Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs \(link\)](#)

Voor dit schoolplan is van belang te weten dat het kader van de kwaliteitsnorm bestaat uit zes domeinen, die dicht tegen de aandachtsgebieden van het INK Managementmodel aanliggen, te weten:

1. Koers
2. Organisatie
3. Kernprocessen

4. Mensen
5. Partners
6. Resultaten

Tenslotte is de kwaliteitsnorm gebaseerd op de volgende kernwaarden:

- Is ambitieus en werkt vanuit een missie en visie planmatig aan innovatie en het verbeteren en borgen van kwaliteit.
- Realiseert voor elke leerling op basis van het ontwikkelingsperspectief passende en duurzame deelname aan onderwijs en samenleving.
- Werkt vanuit gedeelde verantwoordelijkheid, op basis van actieve betrokkenheid en heldere communicatie met ouders en jongeren aan de realisatie van onderwijs-zorgarrangementen.
- Wordt gekenmerkt door orthodidactisch en orthopedagogisch handelen binnen een veilig, uitdagend en respectvol leerklimaat.
- Heeft medewerkers in dienst met specifieke competenties die samenwerken in een multidisciplinaire omgeving.
- Zet aangepaste voorzieningen in op het gebied van de fysieke omgeving, vervoer, ICT, leer- en hulpmiddelen en materialen.
- Werkt nauw samen in de keten van (regulier) onderwijs, zorg en arbeid en is verantwoordelijk voor ontwikkelen en uitwisselen van kennis en expertise.
- Het schoolplan maakt als document deel uit van de kwaliteitsnorm en daarmee worden de genoemde kernwaarden impliciet onderschreven.

2.10. INFRASTRUCTUUR

De infrastructuur binnen de Sprienke maakt een belangrijk onderdeel uit van de processen. Als onderdeel van het onderwijs wordt veel gewerkt met digitale hulpmiddelen, er is een digitaal leerlingvolgsysteem, maar ook gebouwen, machines, speeltoestellen etc. moeten aan veiligheid- en Arbo-eisen voldoen. Onderhoud en beheer van de infrastructuur wordt gecoördineerd per school.

2.11. FINANCIËEL BEHEER

Uitgaande van de missie en visie van St.de Korre betekent dat het belangrijkste uitgangspunt voor het financieel beleid, continuïteit van onderwijs en ondersteuning is. St.de Korre wil de middelen beleidsrijk inzetten. Ze doet dat op een transparante en professionele wijze. En zodanig dat er op passende wijze verantwoording wordt afgelegd.

De middelen worden op stichtingsniveau ontvangen. De grondslag voor de toekenning van middelen aan de scholen wordt gevormd door de omvang van de school en de “gemiddelde gewogen leeftijd” (GGL) . Voor de externe dienstverlening worden de middelen voornamelijk gegenereerd middels contracten. Voor het functioneren van het bestuurskantoor wordt een percentage doorberekend aan de scholen. Daarnaast kan er sprake zijn van andere inkomstenbronnen, zowel structureel als eenmalig. Met betrekking tot sponsorgelden is het landelijk convenant ‘scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring’ het kader voor activiteiten die in overleg met de MR worden vastgesteld.

Op basis van het meerjaren strategisch beleidsplan is er op St. de Korre en school/dienstoniveau een meerjarenbegroting. Deze vormt de basis voor een jaarbegroting die gekoppeld is aan het jaarplan. De directeuren doen jaarlijks een begrotingsvoorstel aan het College van Bestuur voor hun school/scholen. Input hiervoor wordt geleverd door de controller in overleg met de medewerker personeelszaken en betreft zowel de personele inzet als de materiële kosten en de investeringen. Periodiek is er

tussentijdse financiële rapportage c.q. verantwoording beschikbaar voor de Raad van Toezicht, College van Bestuur, directie en andere belanghebbenden. In de managementrapportage (Marap) besprekingen worden deze gegevens doorgenomen. Deze informatie biedt de gelegenheid om, indien noodzakelijk, bij te stellen en de begroting in evenwicht te brengen. Jaarlijks wordt op St. de Korre niveau verantwoording afgelegd middels het bestuursverslag, inclusief jaarrekening.

2.10. ONTWIKKELPUNTEN

Voor de komende schoolplanperiode hebben we op grond van onze evaluatie de volgende ontwikkelpunten bepaald:

- RI&E
- Kwaliteitszorg de Korre
- ICT binnen de school; er komen steeds meer devices en hierdoor gaat de snelheid van het netwerk trager.



3.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op onze school vormgegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van ons onderwijs.

De Sprienke verzorgt in de Oosterschelderegio onderwijs, begeleiding en zorg aan leerlingen met een beperking. De doelgroep van de Sprienke staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In het SOP staat per doelgroep beschreven waaruit de ondersteuning bestaat.

3.2. PRIMAIR PROCES

Het doel van het primaire proces is het geven van kwalitatief goed onderwijs. Dit is opgebouwd vanuit de sub processen instroom, doorstroom en uitstroom.

Speciaal onderwijs

De afdeling Speciaal Onderwijs (SO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 4 t/m 12 jaar. Deze afdeling is onderverdeeld in de uitstroombestemmingen Dagbesteding, Arbeid en Vervolgonderwijs. Als een leerling op school komt, maken we een keuze voor een uitstroombestemming. Als later blijkt dat een leerling beter past in een andere uitstroombestemming, dan passen we dat aan.

- **Dagbesteding**

Hierin kent onze school een tweedeling gerelateerd aan de doelgroepen waar wij mee te maken hebben:

- *Belevingsgerichte dagbesteding (voor leerlingen met ernstig meervoudige beperking)*
- *Taakgerichte en arbeidsmatige dagbesteding*

Deze leerlingen zijn dagelijks bezig met het vergroten van de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid. Dit doen zij binnen hun mogelijkheden. De uitgewerkte thema's zorgen ervoor dat de leerlingen de wereld om zich heen nadrukkelijk ervaren en dat eenvoudige opdrachten kunnen worden uitgevoerd. Ontdekken en beleven spelen hierin een centrale rol.

- **Arbeid**

Voor deze leerlingen is het 'leren-leren' en de sociaal-emotionele ontwikkeling erg belangrijk als voorwaarde voor verdere leerontwikkeling. Daarnaast wordt ook veel tijd en aandacht besteed aan lezen, rekenen en taal. De basis wordt gelegd om later zo goed mogelijk aan een vorm van arbeid in de maatschappij deel te nemen.

- **Vervolgonderwijs**

Deze leerlingen volgen in het algemeen het programma van het basisonderwijs. Soms is daarbij het tempo aangepast, soms is de inhoud specifiek gemaakt. Voorop staat dat de leerling (later) in principe in staat wordt gesteld om met een diploma de schoolloopbaan af te ronden.

Voortgezet Speciaal Onderwijs

De afdeling Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 12/13 jaar tot 18, maximaal 20 jaar. Ook deze afdeling is onderverdeeld in de profielen Dagbesteding, Arbeid en Vervolgonderwijs (zie bijlage 2). Ruimschoots voordat de leerling de school gaat verlaten wordt met betrokkenen aan de hand van het OPP besproken op welke manier de leerling de school zal verlaten.

- **Dagbesteding**

Hierin kent de VSO een tweedeling gerelateerd aan de doelgroepen waar wij mee te maken hebben:

- *Belevingsgerichte dagbesteding (voor leerlingen met ernstig meervoudige beperking)*
- *Taakgerichte en arbeidsmatige dagbesteding*

De leerlingen in deze afdeling stromen uit naar een vorm van dagbesteding. Belevingsgericht of misschien toch meer taak- of arbeidsgericht. Het onderwijs is er dan ook op gericht om de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid zo goed mogelijk te ontwikkelen. Ontdekken en beleven staan daarbij centraal.

- **Arbeid**

In deze afdeling nemen de werknemersvaardigheden een steeds belangrijker plaats in. M.a.w. welke vaardigheden zijn als werknemer later allemaal nodig om het werk in het bedrijfsleven, op de zorgboerderij of in beschut werk goed uit te voeren. Al snel worden met de leerlingen allerlei vormen van interne en later ook externe stage opgezet en uitgevoerd.

- **Vervolgonderwijs**

In deze afdeling staat de uitstroom richting regulier vervolgonderwijs centraal. Onze school wordt met deelcertificaten, een vmbo-diploma of een Entreediploma verlaten. Er wordt dan ook zeer intensief samengewerkt met allerlei vormen van Voortgezet Onderwijs (VO) en Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO). Door deze vormen van samenwerking, waarbij het Samenwerkingsverband Voorgezet Onderwijs Oosterschelderegio een belangrijke partner is, kunnen we onze leerlingen een breed palet aan mogelijkheden m.b.t. vakken en praktijkonderdelen aanbieden.

- **Stage**

De stage is een zeer belangrijk onderdeel van de vorming van onze leerlingen. Door het stagelopen een centrale plaats te geven in het VSO-programma kunnen wij een belangrijke bijdrage leveren aan de deelname van onze leerlingen aan onze maatschappij. We kennen zowel interne als externe stage. Ons team van stagecoördinatoren zorgt ervoor dat stages goed worden afgestemd en ook een goed vervolg krijgen. We beschikken over een breed netwerk van stagelocaties in heel Zeeland.

Accenten van de school: kennis, kunst en cultuur en sport

Wij willen dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Op die manier zullen zij later over de juiste kennis beschikken om b.v. een vak uit te oefenen. We stimuleren onze leerlingen zich optimaal te bewegen en uitgebreid kennis te maken met muziek, kunst en cultuur. We doen dit op allerlei manieren; het team “Bewegen” organiseert heel veel activiteiten binnen en buiten de school en in samenwerking met diverse partners, we nemen deel aan het landelijke project “Meer Muziek in de Klas” en we geven ons kunst- en cultuuronderwijs vorm a.d.h.v. thema’s en ondersteunt door vormen van subsidie. Dat alles in handen van onze eigen coördinator kunst en cultuur.

3.2.1. INSTROOM

Het instroomproces is gebaseerd op de doelgroepbeschrijving uit het schoolondersteuningsprofiel van onze school. Hiermee wordt duidelijk welke criteria er gelden voor toelating op onze school, zodat gewaarborgd kan worden dat het aanbod van de school past bij de onderwijs- en

ondersteuningsbehoeften van de leerling. De wijze waarop informatie wordt verzameld en afspraken worden gemaakt met de leerling en zijn ouders/verzorgers verloopt eveneens volgens vaste procedures. Deze staan beschreven in het document onderwijsondersteuningsplan.

3.2.2. DOORSTROOM

Het onderwijsproces binnen onze school vindt plaats volgens het schoolondersteuningsprofiel (SOP) en is afgestemd op de populatie. Als uitgangspunt worden te allen tijde de wettelijke eisen gehanteerd, waarbij het doel is om alle leerlingen optimale ontwikkelingskansen te bieden.

Om dit te realiseren wordt cyclisch en opbrengstgericht gewerkt met groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven. In het groepsplan staan algemene zaken ten aanzien van de groep (klas), zoals: groepskenmerken, groepsorganisatie (met betrekking tot het lesgeven) en groepsleerdoelen. In het ontwikkelingsperspectief staan de ondersteuningsbehoeften en de leerdoelen voor de individuele leerling. Alle leerlingen worden systematisch gevolgd via het leerlingvolgsysteem. Door de commissie van begeleiding (CVB) wordt sturing gegeven aan de ontwikkeling van elk kind richting zijn uitstroombestemming. Daarbij wordt zeer regelmatig met verschillende deskundigen overlegd. Dit proces verloopt volgens de Plan-Do-Check-Act-cirkel (PDCA-cirkel).

3.2.3. UITSTROOM

Leerlingen van de Sprienke kunnen zoals eerder beschreven uitstromen naar verschillende uitstroombestemmingen, zie hiervoor bijlage 2. Op onze school wordt actief afstemming gezocht met de vervolgplek. Stage is hiertoe het middel.

De eisen aan vaardigheden, kennis en competenties, die nodig zijn om tot een succesvolle overstap en bestendiging te komen, worden meegenomen in het onderwijsaanbod. De bestendigungsgegevens worden gebruikt voor verbetering van het aanbod en aanpassingen in bijvoorbeeld de transitieperiode (zie verder het stage beleidsplan).

Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM)

ZSM is een stichting die Zeeuws breed alle Praktijkscholen, alle VSO's en het MBO (Scalda) met elkaar verbindt. We werken samen om maatschappelijk mogelijkheden voor leerlingen te creëren en om samen te overleggen met gemeenten, UWV en Provincie. Zie: ZSM.NU

Uitstroom naar Dagbesteding, Arbeid of Vervolgonderwijs

Ruimschoots voordat de leerling de school gaat verlaten wordt met betrokkenen (leerling (indien mogelijk), ouders/verzorgers, school en Revant) besproken op welke manier de leerling de school zal verlaten; wat wordt de precieze uitstroombestemming? In samenhang wordt gekeken naar wonen, werken en vrije tijd waarbij er een accent zal liggen op het werken. Wij ondersteunen leerlingen in het maken van keuzes en de daaraan gerelateerde wet- en regelgeving.

3.3. SCHOOLKLIMAAT

Binnen de Sprienke doen wij er alles aan om de leerling een veilige leeromgeving te bieden, die acceptatie heeft voor de beperking en de leerling zoals hij is, vooral stimuleert op de mogelijkheden en die daarbij oog heeft voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Thema's als pesten, weerbaarheid, handicap beleving en seksuele vorming krijgen bij ons terugkerend de aandacht; vanaf het SO tot en met het VSO. Er is een pest protocol en daarnaast is er een sociaal veiligheidsplan.

Naast de schoolbrede interventies als de week tegen Pesten en de week van de Lentekriebels, wordt er in elke klas aandacht besteed aan de sociale vaardigheden. Per klas of afdeling worden hiervoor methoden en/of materialen gebruikt die aansluiten bij de doelgroep.

Elke klas heeft zijn eigen groepsplan Pedagogisch Handelen waarin wordt verantwoord welke omgeving de leerling nodig heeft, welke ondersteuning van de leerkracht en assistent, welke hulpmiddelen en

materialen etc.

Tijdens OPP gesprekken ouders en leerlingen wordt er aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Bij zorgen of hulpvragen is het mogelijk om de orthopedagoge/psychologe van school in te schakelen.

Het team wordt jaarlijks geschoold op diverse thema's met de intentie de vaardigheden op pedagogisch gebied te onderhouden, te verdiepen of uit te breiden.

3.4. ONDERWIJSRESULTATEN

Op De Sprienke volgen we de resultaten van onze leerlingen nauwkeurig. We gebruiken hiervoor, afhankelijk van de uitstroom van de leerling, methode afhankelijke toetsen, methode onafhankelijke zoals Cito, leerlijnen CED/Plancius en observatie. De opbrengsten worden 2x per jaar door leerkracht en orthodidacticus tussentijds geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De CVB legt hierover verantwoording af in de OPP's.

Ieder schooljaar wordt de uitstroom monitor voor SO en VSO ingevuld. We mogen trots vermelden dat de afgelopen jaren nauwelijks tot geen afwijkingen gevonden zijn. In de bijlage schoolgids vermelden we ieder jaar waar de leerlingen naar uitgestroomd zijn. Ook na uitstroom blijven we onze leerlingen volgen. We controleren na twee jaar of de leerling nog steeds op plek zit ('bestendiging') waarin hij is uitgestroomd.

3.5. ONTWIKKELPUNTEN

Op grond van onze evaluatie hebben we voor onze kernprocessen de volgende verbeteringen c.q. veranderingen voorgenomen:

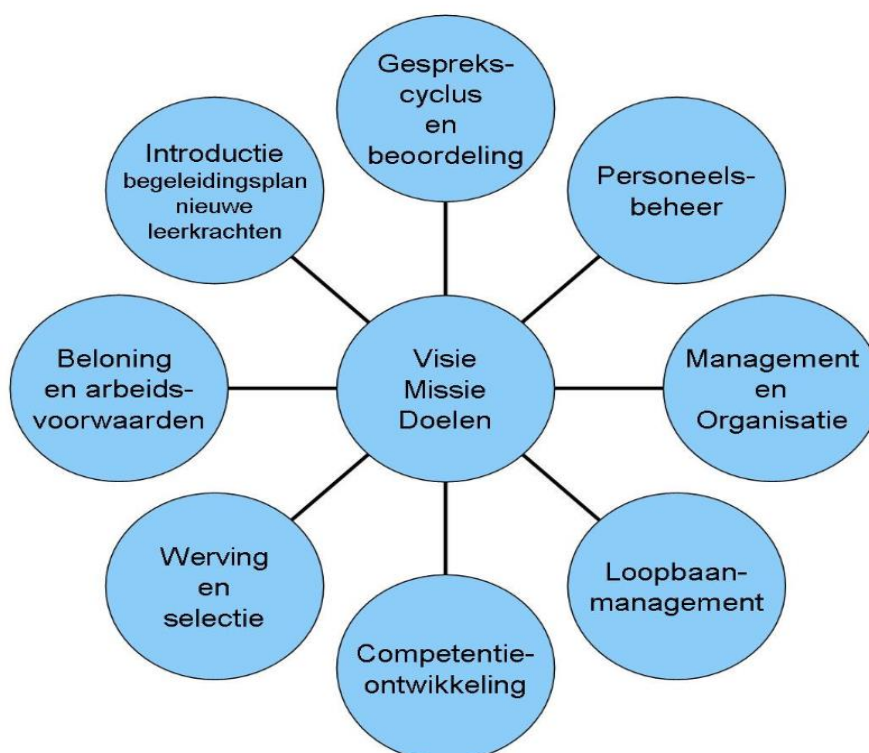
- Het vernieuwen van de SEO methode.
- Vernieuwen van ons rekenonderwijs /rekenmethode SO
- Ontwikkelen van een doorgaande lijn seksuele vorming van SO naar VSO
- Activerende en coöperatieve werkvormen tijdens de lessen implementeren
- Een training m.b.t. gedrag (VSO)
- Rijke leeromgeving creëren in alle groepen
- CED leerlijn in VSO arbeid implementeren
- Verhogen opbrengsten begrijpend lezen en woordenschat (SO)
- Nieuwe leesmethode voortgezet technisch lezen (SO)
- Betere afstemming overstap SO naar VSO en de doorgaande lijn hierin (SO en onderbouw VSO)
- Implementatie methode muziek (Eigenwijs digitaal en 123 ZING) (SO)
- Scholing begrijpend luisteren en woordenschat met de CED (SO)
- Leren van elkaar d.m.v. maatjes leren. Elkaar feedback leren geven en leren ontvangen.
- Implementatie Parro in alle afdelingen
- Implementatie leren leren
- Implementatie rekenen drieslagmodel
- Implementatie SCOL (SEO)



4.1. INLEIDING

Het personeelsbeleid van Stichting De Korre is vastgelegd in het Personeelsbeleidsplan. Het integraal personeelsbeleid is erop gericht de belangen van de organisatie en de belangen van de individuele personeelsleden in evenwicht te houden. Als zodanig is personeelsbeleid van invloed op de kwaliteit van de arbeid en de kwaliteit van het onderwijs. Personeelsbeleid maakt deel uit van het totale beleid van onze Stichting: strategisch, financieel en onderwijskundig beleid.

In het personeelsbeleidsplan en de aanverwante notities en procedures zijn alle elementen opgenomen: het formatiebeleid, competentie management, het werving- en selectieproces, ontwikkeling en loopbaanbeleid, inclusief de gesprekkencyclus, taakbeleid, beloningssysteem en personeelszorg en Arbo-omstandigheid. Daarbij worden zowel de kaders van de wet, de cao, als de kenmerken van goed werkgeverschap nageleefd en nagestreefd.



Het instrumentarium voor personeelsbeleid vormt een onderdeel van het kwaliteits-

managementsysteem van De Korre en wordt daarom net als alle andere kwaliteitsinstrumenten regelmatig geëvalueerd op doelmatigheid en doeltreffendheid. Jaarlijks worden zowel deze instrumenten als de opbrengsten hiervan meegenomen tijdens de management review van het kwaliteitssysteem.

4.2. PROFESSIONALISERING

Professionalisering van werknemers draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Binnen het personeelsbeleid is leren en ontwikkelen van de medewerkers gericht op persoonlijke ontwikkeling en organisatieontwikkeling. Het doel is verbetering van het onderwijs door middel van het uitwisselen van kennis en methoden, gezamenlijke reflectie, intervisie, interne en externe opleiding, etc. Hiermee is leren een cyclisch proces; plannen, uitproberen, evalueren en bijstellen.

Medewerkers geven zelf sturing aan hun leerproces en ontwikkeling. Zij doen dit op een manier die past bij de organisatiedoelen. Onze organisatie kenmerkt zich door een goed leerklimaat en gedeelde verantwoordelijkheid. De sleutelwoorden bij ons leren en ontwikkelen zijn 'dialogue', 'constructieve samenwerking' en 'vakmanschap'.

Leren en ontwikkelen en dus professionaliseren van de persoonlijke medewerker wordt ten minste tijdens de gesprekscyclus besproken en vastgelegd. Afspraken over doelstellingen, inzet van middelen (tijd en geld) worden vastgelegd.

De resultaten van leren en ontwikkelen worden door de medewerker vastgelegd in hun bekwaamheidsdossier.

In artikel 9.12 van de cao-PO is de verplichting opgenomen dat schoolleiders zich inschrijven, registreren en her registreren in het Schoolleidersregister PO. Deze afspraak geldt voor directeurs en teamleiders.

4.3. GESPREKKENCYCLUS

De gesprekkencyclus is het hart van actief personeelsbeleid. In het kader van integraal personeelsbeleid krijgt de afstemming tussen schoolontwikkeling en individuele ontwikkeling vorm in de gesprekkencyclus.

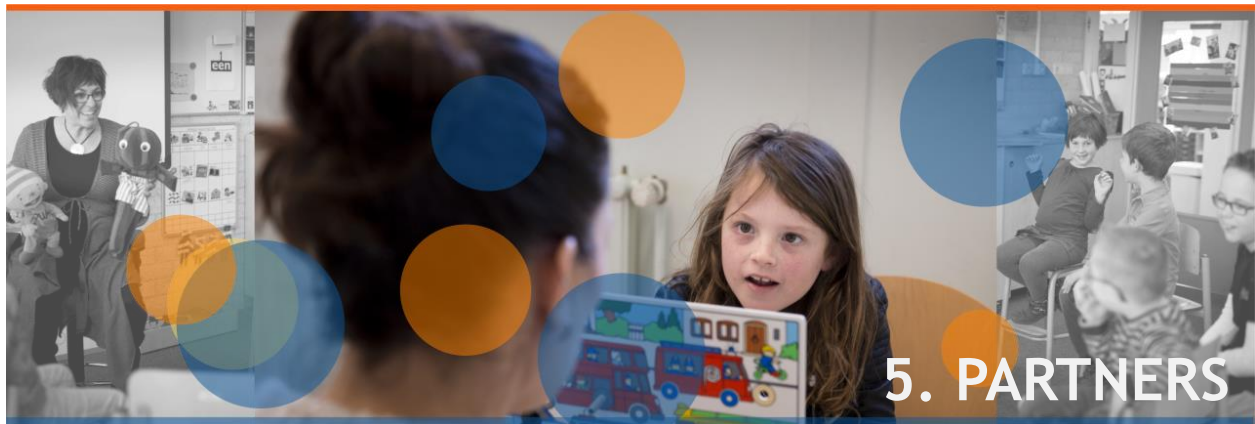
De basis voor de gesprekkencyclus wordt gemaakt in een periodiek plan met resultaatgebieden en de basiscompetenties die voor de desbetreffende functie zijn vastgesteld.

Het didactisch en pedagogisch handelen van de medewerkers vormen een vast onderdeel in de gesprekkencyclus. Om het didactisch en pedagogisch handelen voor werkgever en werknemer inzichtelijk te maken kan er gebruik gemaakt worden van klassenobservaties, video, verslag resultaten leerlingen, gesprekken, 180° of 360° feedback, etc.

De gesprekkencyclus van planningsgesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek wordt gemonitord volgens de plan-do-act-control systematiek.

4.4. ONTWIKKELPUNTEN

- Voor beginnende collega's een actueel inwerkplan maken waarin scholingsmogelijkheden zijn opgenomen.
- Een overzicht met de professionaliseringsmogelijkheden, op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.
- Werken aan een professionele lerende cultuur. Leren om elkaar feedforward en feedback te geven. Intervisie, bij elkaar in de groep observeren e.d.
- Werken met kijkwijzers t.b.v. kwaliteitsverbetering.



5.1. INLEIDING

In het belang van optimale ontwikkeling van individuele leerlingen werkt onze school nauw samen met partners. Wij zien ouders als cruciale partner in de ontwikkeling en realisatie van ons onderwijs. Onze school is daarin niet bijzonder in vergelijking met andere scholen. Wat onze school wel uniek maakt is de structurele samenwerking met medische ondersteuners en maatschappelijke partners. Zij zijn van grote invloed op de inhoud en kwaliteit van het onderwijs. Om een zo hoog mogelijke kwaliteit te garanderen worden wederzijdse afspraken en verplichtingen vastgelegd, evenals de evaluatie van deze afspraken.

5.2.1. SAMENWERKING MET PARTNERS

Onze organisatie is gericht op het creëren van netwerken rondom de leerling. Dit betekent dat afhankelijk van wat er nodig is om het onderwijs zo goed mogelijk uit te voeren, wordt bepaald met welke partners wordt samengewerkt. Mede hierdoor en het feit dat de Sprienke een provinciale functie heeft, beschikken wij over een groot netwerk van partners in Zeeland en daarbuiten.

5.2.2. SAMENWERKING MET OUDERS/VERZORGERS

Met ouders/verzorgers werken wij samen. Een stimulerende en ondersteunende thuissituatie is belangrijk voor optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Samen met ouders/verzorgers werken we aan een klimaat waarin we elkaar versterken, in het belang van een goede toekomst voor de leerling. Het mission statement van de school is dan ook:

Samen bieden wij uitdagend onderwijs aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften!

In de Medezeggenschapsraad (MR) zijn ouders uit verschillende afdelingen vertegenwoordigd. Samen met een afvaardiging van het schoolteam geven zij over de voorstellen van het managementteam advies of instemming. Zij worden geïnformeerd en betrokken bij alle ontwikkelingen in de school.

5.3. INZET VAN DERDEN

De expertise op onze school is groot. Echter op sommige gebieden hebben we ervaring, competenties of expertise nodig van derden. We noemen hier een aantal organisaties waarvan wij naar verwachting komende schoolplanperiode gebruik zullen maken: Amaris, Auris, De Berkenschutse centrum voor epilepsie, CCE, CED, Faktor-B, Emergis, RPCZ, Qwestor, Visio.

5.4. LEVERANCIERS

Stichtings-breed beleid en procedures inkoop en leveranciersbeoordeling zijn in ontwikkeling. Er is onderscheid te maken in inkoop die onder Europese aanbestedingsregels valt en vrije inkoop. Bij het inkoopbeleid wordt tevens rekening gehouden met wijze van registratie van bijvoorbeeld klachten of

het product of de levering. Uitkomsten van de periodieke evaluatie vormen input voor de management review en kunnen eventueel leiden tot bijstelling van het beleid.

5.5. ONTWIKKELPUNTEN

- Onderzoeken op welke wijze een life coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase.
- PR Sprienke: beeldvorming bij externen vergoten over onze doelgroep. Social-media inzetten Jaarlijkse presentatie op PABO.
- Ouderbetrokkenheid 3.0 : O.a. jaarlijks starten met een gezamenlijk gesprek tussen leerkracht, ouders en liefst ook de leerling. Ouderpanel -> ouders actief betrekken bij onderwijsontwikkeling
- Ouderparticipatie: Ouderraad binnen de school onderzoeken en mee gaan starten. Dit ontlast enerzijds de medewerkers en daarnaast zijn ouders meer betrokken bij de school.



6.1. INLEIDING

De resultaten van ons onderwijs zijn in beeld te krijgen door gebruik te maken van verschillende toets- en onderzoeksinstrumenten.

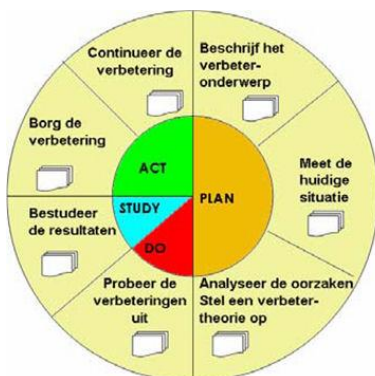
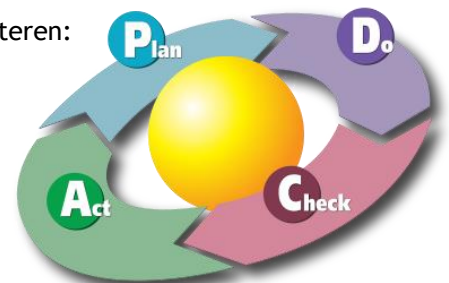
6.2. TOETSING

De kwaliteit van ons onderwijs is te meten met de opbrengsten vanuit het primaire proces. Wij doen dit door gebruik te maken van valide toets- en volginstrumenten:

- CITO
- Leerlijnen CED
- Memelink

De toetsing is onderdeel van de P-D-C-A-cyclus die wij in ons onderwijs hanteren:

- Plan - het plannen van activiteiten, doelstellingen en beleid
- Do - Het uitvoeren van activiteiten, doelstellingen en beleid volgens het plan
- Check - het controleren en evalueren van de uitvoering door middel van kwaliteitsinstrumenten
- Act - het nemen van preventieve en corrigerende maatregelen die voortkomen uit de bevindingen van de check-fase. Ook vindt een beoordeling van de effectiviteit, doelmatigheid en doeltreffendheid van het beleid alsmede de instrumenten plaats en wordt dit waar zinvol bijgesteld.



Deze cyclus is terug te zien op alle niveaus binnen onze school. Zo hanteren leerkrachten deze cyclus voor individuele leerlingen en op groepsniveau met een groepsplan. Teamleiders en leden van de commissie voor begeleiding gebruiken deze gegevens en interpreteren deze op niveau van de afdeling.

Op directieniveau worden de resultaten van het primaire proces gebruikt voor analyse op schoolniveau.

Als school vinden wij het voor de komende jaren van belang om de fase “Check” te vervangen voor “Study”. Hiermee willen wij een verbetering aanbrengen in het beredeneren en beargumenteren van afwijkingen in het schoolsysteem of aanbod.

Het strategisch meerjarenbeleidsplan van De Korre (zoals in hoofdstuk 1 en 2 beschreven) wordt jaarlijks met het directiebestuur geëvalueerd en vormt de basis voor het meerjarenbeleidsplan van de scholen. Deze vertalen de missie en visie van De Korre in strategische en tactische doelen voor elke school. Doelen die voor één jaar van toepassing zijn, zijn gebundeld in een jaarplan. Op basis van het jaarplan worden de afdelingsplannen gemaakt. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de inrichting van het onderwijs en de uitvoering van de taken. De directeur legt verantwoording af aan de bestuurder, de teamleiders op hun beurt aan de directeur.

Het strategisch beleidsplan en al zijn uitwerkingen in (meer)- jarenplannen, ontwikkelgroepen en de uitvoering van het dagelijkse werk, moeten op enig moment geëvalueerd worden. In de management rapportage (Marap) dat 3/4 x per jaar wordt georganiseerd bespreken de bestuurder en de managementteams van de scholen de vorderingen van in- en uitvoering van de plannen, afspraken van het werk.

6.3. REFLECTIE

Toetsing zonder reflectie is nutteloos. Op de Sprienke vinden we het gebruik van data cruciaal om de impact van ons onderwijs zo groot mogelijk te maken. Daarom wordt op alle niveaus gereflecteerd op de beschikbare data. Voor de komende schoolplanperiode willen we reflectie op resultaten op leerling niveau en groepsniveau verder versterken.

Komende schoolplanperiode zullen we ook een aantal instrumenten opnieuw inzetten, te weten:

- Medewerkerstevredenheid
- Oudertevredenheid
- Partnertevredenheid

6.4. KWALITEITSBELEID IN RELATIE TOT HET KWALITEITSHANDBOEK VAN DE KORRE

Het kwaliteitshandboek van onze school of de Korre is in overeenstemming met de “Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs” (KSO) onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem. Binnen onze school is de directeur verantwoordelijk voor het bijhouden en verbeteren van de inhoud. Op deze manier wordt inhoud gegeven aan het kwaliteitsbeleid van onze school. Echter “kwaliteit is van eenieder” en staat ten dienste van het onderwijs aan onze leerlingen, daarom heeft elke medewerker individueel de verantwoordelijkheid en vrijheid om:

- Kwaliteitsproblemen te herkennen en te melden;
- Oplossingen langs bestaande communicatielijnen en hiërarchie te initiëren, aan te bevelen of aan te geven;
- De uitvoering van de gekozen oplossingen te controleren;
- Afwijkingen of (mogelijke) risico's te signaleren.

Middels interne audits binnen de Korre wordt gekeken of we als organisatie met zijn onderdelen voldoen aan de KSO-norm en de doelen die ons zelf hebben gesteld.

6.5. MAATREGELEN

Cruciaal op schoolniveau is dat de reflectie op de resultaten leidt tot beredeneerde aanpassingen van onderwijsaanbod of onderwijssysteem. Deze aanpassingen worden vastgelegd in het OPP van leerlingen.

Op schoolniveau kan reflectie op resultaten ook leiden tot gepaste maatregelen. Jaarlijks wordt door de directie van de school, waaronder ook de teamleiders, een jaarplan opgesteld waarin aanpassingen zijn opgenomen die voortvloeien uit de reflectie op de schoolresultaten.

6.5. ONTWIKKELPUNTEN

- Audits en certificering (loopt af in 2020).
- Ontwikkelen en vaststellen van een nieuw kwaliteitshandboek.
- Tevredenheidsonderzoek afnemen
- Plan do study act cyclus implementeren.
- Presenteren van de toetsanalyse aan elkaar en de daaruit voortvloeiende acties.



7.1. INLEIDING

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de strategische doelen en beoogde resultaten in de komende schoolplanperiode. Deze komen voort uit onze visie op kwalitatief goed onderwijs. Uitgangspunt hierbij is de visie zoals beschreven in hoofdstuk 1 en 2.

Vervolgens geven we in een globale planning aan wanneer deze onderwerpen aan de orde zullen komen. Op basis van dit meerjarenplan wordt jaarlijks een gedetailleerd actieplan opgesteld. Bij de opstelling van hiervan zal rekening gehouden worden met de resultaten van het voorgaande schooljaar. Het planningsdocument is een onlosmakelijk onderdeel van dit schoolplan. De jaar- en afdelingsplannen worden op overeenkomstige wijze vormgegeven.

7.2. DOELEN, STRATEGIEËN, MEETPUNTEN EN ACTIES

Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020 2021	Planning 2022	Kan even wachten
1. Onderwijsaanbod ❖ Vanuit strategische visie en studiedag.	A. In onze groepen zie je terug dat we het uitstroomprofiel van elke leerling door duidelijke keuzes hebben terugvertaald in een onderwijsaanbod dat gericht is op het bevorderen van de zelfredzaamheid, cognitieve competenties, leren leren, leren werken en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We bieden alle leerlingen zo een goede basis voor verdere ontwikkeling.			
	Concreet:		X	
	– Vakgebied SEO herzien, alle uitstroomniveaus		X	
	– Vakgebied leren leren SO		X	
	– Vakgebied rekenen	X	X	
	– Vakgebied mondelinge taal SO	X		
	– Vakgebied seksuele vorming		X	
	B. Met leerlingen, ouders en onze omgeving kijken we waar reële kansen liggen met betrekking tot het plan na het verlaten van onze school.			
	– Die kansen zijn vertaald in concrete keuzes in ons onderwijsaanbod en we hebben een netwerk tot onze beschikking waar onze leerlingen een kans kunnen krijgen om een actieve rol te vervullen bij het verlaten van onze school.	X	X	
	– Daar waar mogelijk wordt afgerond met certificaten.		X	
	C. Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school.		X	
	– Een aantal leerlingen volgen symbioselessen bij VO scholen. – Er zijn gesprekken met Pontes over intensievere samenwerking. – Met Pontes wordt bekeken of we de experimenteerregeling kunnen aanvragen. – VSO-Vervolg onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om meer te integreren binnen het reguliere VO	X X X X	X X X	
	D. Het OPP is dermate helder en beperkt zodat het door leerkrachten als hulpmiddel wordt ervaren en gebruiken om de kwaliteit van onderwijs te bewaken en om het onderwijs te monitoren en bij te sturen waar mogelijk. We hebben Korre-breed daar dezelfde aanpak in.	X		

	– In een Korre werkgroep wordt een format gemaakt voor een OPP op Korre niveau. Het Landelijke doelgroepen model van LECSO wordt hiervoor gebruikt.	X	X	
Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020 2021	Planning 2022	Kan even wachten
Inzet personeel ❖ Vanuit strategische visie en studiedag	E. Medewerkers ervaren professionele ruimte op het gebied van regie en eigenaarschap. Dit zie je terug in duidelijke kaders die deze ruimte bieden en resultaten waarin medewerkers deze ruimte ook gebruiken.			
	Concreet:	X	X	
	– Er wordt een overzicht gemaakt met de professionaliseringsmogelijkheden, op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.			
	– Dit wordt ondersteund door een duidelijke structuur in scholing en persoonlijke ontwikkeling en dit is jaarlijks een terugkerend onderwerp in de gesprekscyclus		X	
	– Een werkgroep van de Korre denkt na over het beleid en de richting.	X		
	F. De Korre heeft haar administratieve processen geheel herzien waarbij het niet een doel op zich is maar is ingericht als hulpmiddel om het primaire proces effectief en efficiënt in te richten. Wat is nodig en wat is overbodig?			
	– Dit ervaren medewerkers als een substantiële verlichting van de werkdruk.	X	X	
	– Concreet: dit in de afdelingen bespreken en checken.			
	G. De manier waarop we taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden per functie hebben ingericht is in balans met de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die daar tegenover staan.		X	
	H. De Korre scholen worden als prettige werkplek opgemerkt in de regio.		X	
	– Concreet: dit checken.			
	➤ Mede doordat onze medewerkers zichtbaar zijn als ambassadeurs kunnen we voldoende personeel vinden en binden.		X	
	➤ Als je bij ons begint, voel je jezelf welkom en word je geholpen bij een goede start.	X		
	– Concreet: - maken van een actueel inwerkplan incl. scholingsmogelijkheden			
	➤ Het werk en de arbeidsvoorwaarden zijn zodanig ingericht dat medewerkers graag en veel dagen in de week werken.			X
	– Concreet: dit checken			
	–			

Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020-2021	Planning 2022	Kan even wachten
❖ Samenwerking Vanuit strategische visie en studiedag	I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voorwaardelijk is om te komen tot het volgen van onderwijs.			
	➤ We hebben daarin duidelijke overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd wordt en welke delen vanuit andere bronnen	X		
	➤ Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling en financiering over de schotten tussen sectoren heen.	X		X
	Concreet: – we onderzoeken op welke manier een life-coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase.			X
	– het in kaart brengen van taken en verantwoordelijkheden in het netwerk: wie is waar wanneer voor verantwoordelijk?		X	X
	➤ Ouders bieden we daarbij ondersteuning.	X		
	J. Om leerlingen en ouders nog meer kansen te bieden werken we samen op team-, directie- en bestuursniveau over de grenzen van de eigen school heen.			
	➤ We hebben daarbij de vraag beantwoord of onze huidige organisatievorm daarbij best passend is.			X
	➤ Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers.		X	
	Concreet: – social media inzetten – jaarlijkse presentatie op Pabo.		X	X
	– Computeradviesteam (CAT) – symbiosearrangementen met het regulier- en SBO-onderwijs	X X		

BIJLAGE 1

Jaarplan Sprienke		Jaar: 2020-2021				
The-ma	Doelnr.	Doelen (wat)	Acties (hoe-wat)	Meetpunten (wanneer-wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
1. Onderwijs aanbod	A. Onderwijsaanbod naar uitstroomprofiel					
	B. Concrete keuzes in onderwijsaanbod en netwerk waar lln een kans krijgen tot participatie.					
	C. Vervolgonderwijs met VO-school					
	D. OPP leidend hulpmiddel in groep					

The-ma	Doelnr.	Doelen	Acties (hoe/wat)	Meetpunten (wanneer wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
2. Inzet personeel	E. Professionele ruimte en eigenaarschap					
	F. Efficiënte processen ondersteunen primair proces					

	G. <i>Balans taak-verdeling en arbeidsvoorwaarden</i>					
	H. <i>Prettige werkplek Onze medewerkers als ambassadeurs</i>					

Thema	Doelnr.	Doelen	Acties (hoe/wat)	Meetpunten (wanneer wat)	Verantwoordelijk (wie)	St.v.z.
3. Samenwerking	I. <i>Samenwerking met heldere afspraken over invulling en financiering</i>					
	J. <i>Interne en externe samenwerking en expertise delen</i>					

Monitoring:



= behaald



= op schema



= loopt achter



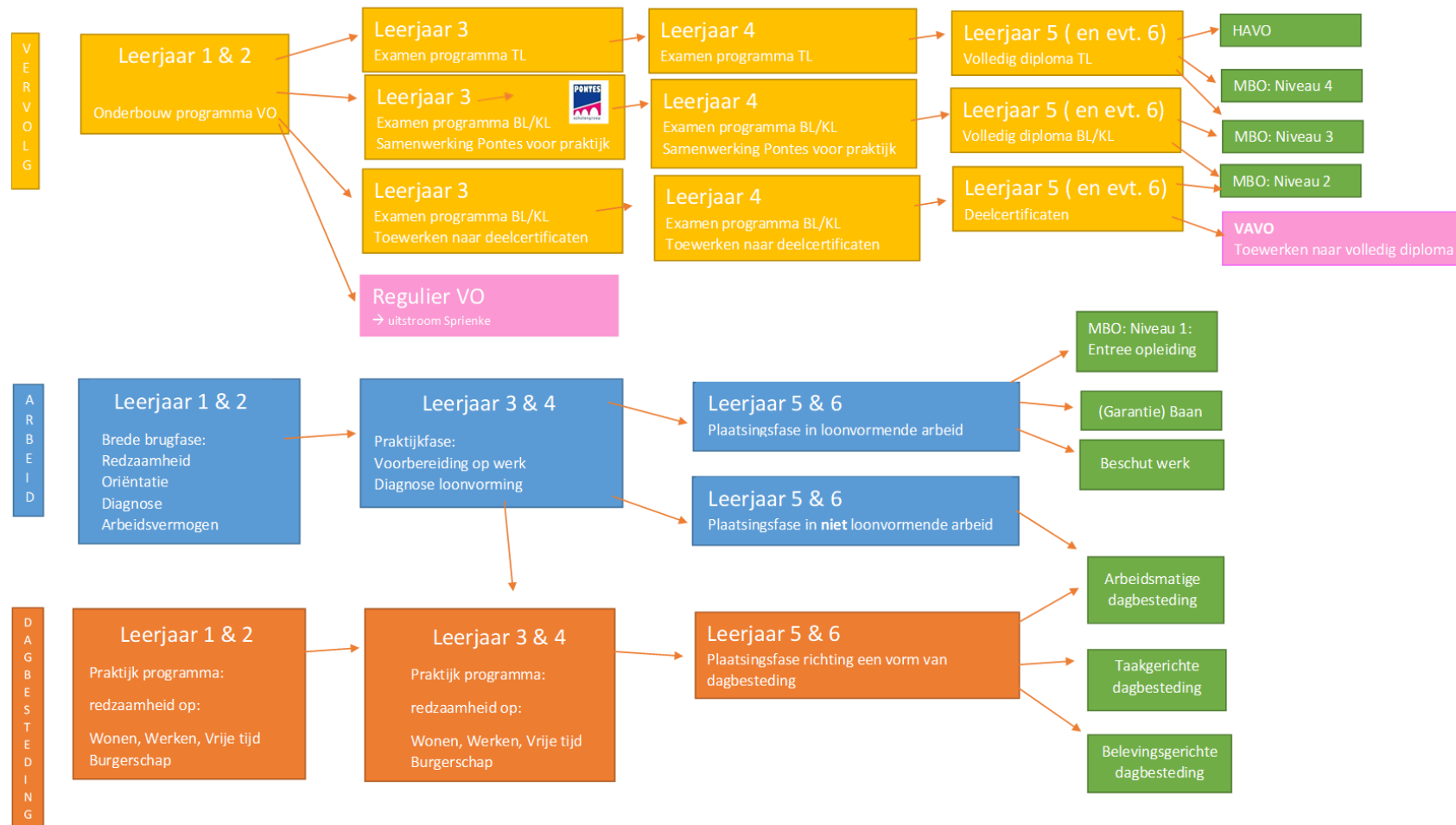
= (nog) niet behaald

Of:

Niet behaald	Loopt achter	Op schema	Behaald
--------------	--------------	-----------	---------

BIJLAGE 2

Stroomschema uitstroomperspectief Dagbesteding & Arbeid & Vervolg



BIJLAGE 3

De onderdelen uit het inspectiekader geïntegreerd in de kwaliteitsnorm speciaal onderwijs (KSO)

KSO	KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN (V)SO Inspectie.
1. Koers	
2. Organisatie	FB FINANCIEEL BEHEER FB1 Continuïteit FB2 Doelmatigheid FB3 Rechtmatigheid
3. Kernprocessen	OP Onderwijsproces OP1 Aanbod OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OP3 Didactisch handelen OP5 Onderwijstijd OP7 Praktijkvorming/stage OP8 Toetsing en afsluiting SK Schoolklimaat SK1 Veiligheid SK2 Pedagogisch klimaat
4. Mensen	
5. Partners	OP Onderwijsproces OP6 Samenwerking
6. Resultaten	OR ONDERWIJSRESULTATEN OR1 Resultaten OR2 Sociale en maatschappelijke competenties OR3 Vervolgsucces KA KWALITEITSZORG EN AMBITIE KA1 Kwaliteitszorg KA2 Kwaliteitscultuur KA3 Verantwoording en dialoog

Bijlage 4.

Overlegvormen

OVERLEGVORM	
Management Overleg	Bijna iedere week heeft het MT een overleg om ontwikkelingen m.b.t leerlingen, medewerkers, plannen en organisatorische zaken te bespreken.
Team vergadering	Een aantal keren per jaar (vaak nu op studiedagen) bespreken en betrekken we het team bij de ontwikkelingen en plannen van de school.
Afdeling overleg (AAO)	Ook op afdeling overleggen bespreken en betrekken we het afdelingsteam bij ontwikkelingen van de afdeling.
Commissie van Begeleiding	± 6 x per jaar bespreek de CvB de toelating en ontwikkeling van leerlingen
Ll. Zorg Team, CvB klein	1 x per week komen de T-leiders, de OD-er, de orthopedagoog en de PDM-er bij elkaar om de actuele en acute leerlingzorg te bespreken
CvB beleid	Hier worden een aantal keren per jaar beleidszaken t.a.v. leerlingzorg besproken.
Leerverwachting, Uitstroom Bestemming, Uitstroomprofiel	Nwe ll: bij vaststelling OPP, bij zittende ll: vanuit cyclus leerlingenzorg 2 x per jaar voortgang bekijken en zo nodig interventies en vervolgens zo nodig beredeneerd ontwikkelingsperspectief aanpassen (C.v.B. / groepsbespreking)
Opstellen OntwikkelingsPersPectief	tijdens CVB binnen 6 weken na plaatsing wordt het OPP vastgesteld.
Evaluatie OntwikkelingsPersPectief	- evaluatie ten minste één keer per schooljaar met ouders/leerling vanaf 16 jaar - nieuwe leerling: na 6 weken - zittende leerling: vanuit cyclisch proces van leerlingenzorg 2 keer per jaar tijdens groepsplanbespreking in januari/februari en juni/juli.
Groepsplanbespreking	2 x per jaar worden de groepsplannen besproken met het MT
Overdrachtsbespreking	Als leerlingen overgaan naar een andere groep vindt er een overdrachtsbespreking plaats.
Individuele Leerling Bespreking	In dien nodig kan er op aanvraag bij de CvB klein een individuele leerlingbespreking worden georganiseerd.
Stage (Transitie Commissie) VSO	6 x per jaar
Overleg onderwijs loketten	1 x keer per jaar
Werkgroepen:	
Onderwijs-Ontwikkel Werkgroepen	Afhankelijk van de aard van het onderwerp
Evenementen Werkgroepen	Afhankelijk van de te organiseren evenementen
Vakgroep Overleg	Afhankelijk van het ontwikkelingsplan per vakgroep
Medezeggenschapsraad (MR)	In de MR wordt de algemene gang van zaken van de school besproken. Daarnaast schrijft het reglement voor welke onderwerpen advies en instemming behoeven van de MR.

Bijlage 5.

Afkortingen:

AB	Ambulante Begeleiding
APS	Algemeen Pedagogisch Studiecentrum
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BTW	Belasting toegevoegde waarde
BVE	Beroepsonderwijs en volwassenen educatie
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CVB	Commissie van Begeleiding
EKEP	Eén kind één plan
ESF	Europees sociaal fonds
EV	Educatieve Voorzieningen
FUWA	Functiewaardering
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IPB	Integraal personeelsbeleid
IQ	Intelligentie quotiënt
KSO	Kwaliteitsnorm speciaal onderwijs
LG	Lichamelijk gehandicapten
LVC3	Landelijke vereniging cluster 3
LVS	Leerlingvolgsysteem
LZK	Langdurig zieke kinderen
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs
MG	Meervoudig gehandicapten
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam: bestuur en directie
OBD	Onderwijs Begeleidingsdienst
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OP	Onderwijzend Personeel
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
OPP	Onderwijs Perspectief Plan
PABO	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
PKO	Periodiek Kwaliteitsonderzoek
PO	Primair Onderwijs
PR	Public Relations
P&O	Personeel en Organisatie
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
REC	Regionaal Expertise Centrum
SO	Speciaal Onderwijs
SBAO	Speciaal basisonderwijs
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
VMT	Vereniging van Mytyl- en Tytylscholen
WEC	Wet op de Expertisecentra
WMO	Wet Medezeggenschap Onderwijs
WSNS	Weer samen naar school
WTF	Werktijdfactor
ZEK	Zelfevaluatiekader
ZMLK	Zeer moeilijk lerende kinderen

