

Schoolplan 2023-2027

School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel HOUTEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Bijlagen	5
1.5 Actiepunten Inleiding	5
2 Strategisch beleid	6
2.1 Strategisch beleid	6
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van het personeel	7
3.3 Kenmerken van de leerlingen	8
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	8
3.5 Landelijke ontwikkelingen	8
3.6 Actiepunten Schoolbeschrijving	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 Onze parels	10
4.3 Onze grote verbeterdoelen	11
4.4 De visie van de school	11
4.5 Onze visie op leren	12
4.6 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.8 Burgerschap	13
4.9 Leerstofaanbod	13
4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.11 Taalleesonderwijs	15
4.12 Rekenen en wiskunde	15
4.13 Les- en leertijd	16
4.14 Pedagogisch handelen	16
4.15 Didactisch handelen	16
4.16 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	17
4.17 Bijdragen aan gelijke kansen	18
4.18 Passend onderwijs	18
4.19 Resultaten	19
4.20 Toetsing en afsluiting	19
5 Personeelsbeleid	21
5.1 Integraal Personeelsbeleid	21
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	21
5.3 Vervangingsbeleid	21
5.4 Integraal leiderschap	22
5.5 Beroepshouding	22
5.6 Gesprekkencyclus	22
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	22
5.8 Werving en selectie	23

5.9	Introductie en begeleiding	23
5.10	Taakbeleid	23
5.11	Collegiale consultatie	23
5.12	Klassenbezoek	24
5.13	Persoonlijke ontwikkeldoelen	24
5.14	Bekwaamheidsdossier	24
5.15	Ontwikkelgesprekken	25
5.16	Beoordelingsgesprekken	25
5.17	Professionalisering	25
5.18	Teambuilding	25
5.19	Verzuimbeleid	25
5.20	Mobiliteitsbeleid	26
5.21	Stagebeleid	26
6	Organisatiebeleid	27
6.1	Pedagogisch klimaat	27
6.2	Sociale, fysieke en psychische veiligheid	27
6.3	Arbobeleid	27
6.4	Contacten met ouders/verzorgers	28
6.5	Vervolgsucces	28
6.6	Privacybeleid	28
6.7	Medezeggenschap	29
7	Kwaliteitsbeleid	30
7.1	Kwaliteitszorg	30
7.2	Kwaliteitskaarten	30
7.3	Kwaliteitscultuur	31
7.4	Professioneel statuut	31
7.5	Verantwoording en dialoog	31
7.6	Het meten van de basiskwaliteit	32
7.7	Het meten van de stelselkwaliteit	32
7.8	Onze eigen kwaliteitsaspecten	32
7.9	Wet- en regelgeving	33
7.10	Vragenlijst Leraren	33
7.11	Vragenlijst Leerlingen	33
7.12	Vragenlijst Ouders	34
7.13	Evaluatie plan 2019-2023	34
8	Financieel beleid	35
8.1	Uitgangspunten	35
8.2	Algemeen	35
8.3	Rapportages	35
8.4	Sponsoring	35
8.5	Begroting(en)	35
8.6	NPO-gelden	35
8.7	Exploitatiebegroting	36
9	Prestatie-indicatoren	37
9.1	Onze prestatie-indicatoren	37
10	Actiepunten 2023-2027	38
11	Meerjarenplanning 2023-2024	40
12	Meerjarenplanning 2024-2025	41

13 Meerjarenplanning 2025-2026	42
14 Meerjarenplanning 2026-2027	43
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	44
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	45

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van de stichting- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check) voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027.

Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Dit schoolplan is tot stand gekomen door middel van een samenwerking met diverse betrokkenen bij de school. Zo zijn bv de ouders nauw betrokken geweest bij dit proces door hen vragenlijsten in te laten vullen en hen te betrekken d.m.v. de MR. Onze leerlingen hebben we actief bevraagd op hun schoolbeleving en de beleving van de sociale veiligheid. De signalen die hieruit naar voren zijn gekomen zijn actief verwerkt in het schoolplan.

Het team van de Wissel is onlosmakelijk betrokken geweest bij dit proces door hen op meerdere momenten actief te bevragen en mee te laten denken over de ontwikkelingen binnen de school en de bredere samenleving. De input van het team is noodzakelijk om draagvlak te creëren.

De stakeholders zoals de gemeente en het samenwerkingsverband worden voortdurend betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school en bij veranderingen wordt hun input meegenomen om samen tot een gedragen verandering te komen ten goede van leerlingen.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en ze worden verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan). De belangrijkste bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

Bijlagen

1. Document Opbrengsten

1.5 Actiepunten Inleiding

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

GSO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2022-2026. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen.

Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan.. Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed).

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
Inrichting van de organisatie	Onze scholen evalueren jaarlijks het antipestbeleid en formuleren naar aanleiding hiervan indien nodig een plan van aanpak.	gemiddeld
Burgerschap	De school neemt beleid en aanbod op burgerschap op in de desbetreffende kwaliteitskaart (OP1).	laag
Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.	gemiddeld
Digitale technologie	De school heeft het internet en telefonie ingericht op basis van nog op te stellen stichtingsbeleid.	gemiddeld
Privacy	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.	gemiddeld
Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.	laag

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Gewoon Speciaal Onderwijs (GSO)
Raad van bestuur	Dhr. R.A.H.J. Damwijk Mw. A.W.M. Koot
Adres + nummer:	Handboog 4
Postcode + plaats:	3994AD Houten
Telefoonnummer:	0306361530
E-mail adres:	info@gsonderwijs.nl
Website adres:	www.gsonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	SBO de Wissel
Directeur:	Saskia Schouten
Adres + nummer.:	Gallerijmuur 51
Postcode + plaats:	3991WX Houten
Telefoonnummer:	0306361530
E-mail adres:	directie@dewissel.nl
Website adres:	www.dewissel.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur

- 0,9 directeur
- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 9 deeltijd groepsleerkrachten
- 1,6 leraarondersteuners
- 0,4 vakleerkracht bewegingsonderwijs (extern)
- 0,6 intern begeleider
- 0,1 onderwijsassistent
- 0,6 administratief medewerker
- 1,0 conciërge

Van de 22 medewerkers zijn er 19 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	3
Tussen 50 en 60 jaar		4	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	2
Tussen 30 en 40 jaar		1	1
Tussen 20 en 30 jaar		2	3
Totaal	1	10	11

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 104 leerlingen. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document Populatiebeschrijving (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken van de leerlingen op school beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht. In algemene zin hebben wij -op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs en extra aandacht voor burgerschap.

Kenmerken van onze ouders zijn lastig te beschrijven. Onze school wordt bezocht door verschillende culturen en onderwijsniveaus. Daar kunnen wij geen analyse op maken.

Er is geen schoolweging gevonden voor 23EZ

Bijlagen

1. Leerlingpopulatie

3.4 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Samenwerken met elkaar.	We willen als team veel, wat soms maakt dat het teveel is en dingen niet afkomen.
Ontwikkeling van het team	Ouderbetrokkenheid moet groter.
We zien het individuele kind en spelen in op de behoefte die het kind heeft.	Onvoldoende gebruik maken van de digitale mogelijkheden, zowel van leerlingen als personeel.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Verdiepen in digitale mogelijkheden	Groepen worden te groot.
Ontwikkelingen samen aanpakken zodat het duurzaam wordt.	We moeten elkaar blijven ontmoeten in de drukke periode in de waan van de dag.
Ouders meer de school binnen halen.	Bij uitval van collega's valt de ondersteuning weg.

3.5 Landelijke ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten: er zijn kansen en bedreigingen (zie hoofdstuk 4). We beschikken over een missie, kernwaarden en verschillende visies (hoofdstuk 5 en 6) en we hebben speerpunten

geformuleerd op basis van zelfevaluaties. Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze "omgeving" (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

Sterk toenemende aandacht voor veiligheid en (actief) burgerschap, omgang met kansen(on)gelijkheid en armoede.
Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen.
Het lerarentekort: boeien en binden van medewerkers en zij-instromers.
Digitalisering van de samenleving – digitale geletterdheid – mediawijsheid – slimme technologie.
Aandacht voor duurzaamheid.
Ontwikkelingen met betrekking tot inclusiever onderwijs.

Alle punten zijn omgezet in actiepunten bij de bijbehorende domeinen.
De Wissel is actief betrokken bij het aangesloten samenwerkingsverband. We trekken met alle gespecialiseerd onderwijs scholen binnen het gebied op om passend onderwijs goed vorm te kunnen geven. Onze visie is zo normaal mogelijk maar anders waar het moet. We spelen in op trends vanuit het werkveld en ontwikkelen zo nodig een nieuwe aanpak of aanbod voor een doelgroep die niet bediend wordt in het samenwerkingsverband zodat we thuis nabij onderwijs kunnen aanbieden voor deze leerlingen.

De Wissel heeft voor schooljaar 2023-2024 de subsidie basisvaardigheden ontvangen. We hebben een plan geschreven om het taal- rekenonderwijs en burgerschap te versterken. Zie bijlage.

Bijlagen

1. Plan subsidie basisvaardigheden

3.6 Actiepunten Schoolbeschrijving

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

‘De Wissel is een school die ieder kind op het juiste spoor zet om tot optimale ontwikkeling te komen’

De Wissel biedt onderwijs aan leerlingen die vastlopen of bedreigd worden in hun ontwikkeling. De Wissel creëert voor deze leerlingen optimale omstandigheden binnen de school, die staan voor de S van ‘Speciaal’, waardoor kinderen tot optimale ontwikkeling kunnen komen. De S van Speciaal staat voor kleinere groepen dan in het reguliere basisonderwijs, in de wijze waarop wij een veilig pedagogisch klimaat scheppen en in de manier waarop wij werken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van een leerling. Wij denken in kansen en mogelijkheden en geloven in de ontwikkeling van ieder kind. We scheppen rust en hebben geduld. We hebben oog voor de individuele onderwijsbehoeften van ieder kind, ook al zit het in een groep.

Wij hebben een multidisciplinair team in huis dat bestaat uit orthopedagoog, intern begeleider en een pedagogisch coach. We werken intern nauw samen met logopediepraktijk Spraakwater en de praktijk voor kinderoefentherapie Cesar.

Doordat we vanuit een brede expertise naar de ontwikkeling van leerlingen kunnen kijken, hebben wij goed in beeld welke aanpak, instructie, begeleiding een leerling werkelijk nodig heeft om tot ontwikkeling te komen.

Onze slogan

De Wissel is een school die ieder kind op het juiste spoor zet om tot optimale ontwikkeling te komen

Onze kernwaarden:



Samen

Wij zoeken elkaar op door te leren van en met elkaar. We geven feedback om van te leren. We vieren en delen samen belangrijke momenten. Wij helpen elkaar.



Ontwikkeling

Wij werken doelgericht en effectief. Op onze school maken wij gebruik van elkaars expertise en talenten. Wij streven naar een optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Hoge verwachtingen, passend bij de mogelijkheden van het kind, zijn hierbij ons uitgangspunt. Wij dagen leerlingen uit betrokken, ondernemend en nieuwsgierig te zijn.








vertrouwen

Vanuit vertrouwen komen wij tot ontwikkeling. Op de Wissel hebben wij respect voor elkaar; verschillen mogen er zijn. Door betrouwbaar te zijn en verantwoordelijk te zijn voor ons handelen, zorgen we voor een veilige omgeving waar iedereen tot ontwikkeling kan komen.

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

Parel		Standaard
	Bewust bezig met sociaal emotionele en didactische ontwikkeling vanuit het team (leerteams).	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
	Het team wil en blijft in ontwikkeling.	SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog
	Groei van de school, als je groter wordt kun je meer, zijn er meer mogelijkheden.	OR1 - Resultaten
	Rust, structuur en duidelijkheid heerst in de school.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
	Team kan zich snel aanpassen en meegaan in verandering.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding

4.3 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Speerpunten	
1.	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.
2.	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.
3.	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)
4.	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.
5.	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.
6.	De Wissel haalt het beste in de leerlingen naar boven. Iedere dag willen wij de leerling een beetje beter maken. Ieder stapje is er één.

4.4 De visie van de school

De Wissel is een onderwijsplek en een expertisecentrum. Wij bieden ondersteuning aan leerlingen en leerkrachten op zowel De Wissel als andere basisscholen.

De Wissel is een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) met kleine groepen, speciaal opgeleide leerkrachten en een multidisciplinair team. Voor de ontwikkeling van kinderen is een goed pedagogisch klimaat een eerste voorwaarde. Wij besteden hier veel aandacht aan. Structuur en duidelijkheid dragen hier in grote mate aan bij. Door het leerstofaanbod zoveel mogelijk aan te passen aan de onderwijsbehoefte van de leerling wordt een situatie gecreëerd waarin de leerling zelfvertrouwen op kan bouwen door positieve leerervaringen.

De volgende kernwaarden zijn hierbij onze leidraad:

Samen

Wij zijn een Vreedzame School waar we samen verantwoordelijk zijn voor een goede sfeer. Het kind staat centraal; ouders, school en externe partners werken samen aan een optimale ontwikkeling van iedere leerling. Wij zoeken naar verbinding met betrokkenen rond het kind. Leerkrachten zijn met leerlingen in gesprek over hun leerproces. Door het aannemen van een onderzoekende houding, leren we van en met elkaar. Hierbij stellen wij vragen en geven elkaar feedback.

Vertrouwen

Vanuit vertrouwen komen wij tot ontwikkeling. Op De Wissel hebben wij respect voor elkaar; verschillen mogen er zijn. Door betrouwbaar te zijn en verantwoordelijk te zijn voor ons handelen, zorgen we voor een veilige omgeving waar iedereen tot ontwikkeling kan komen.

Ontwikkeling

Wij werken doelgericht en effectief. Op onze school maken wij gebruik van elkaars expertise en talenten. Wij nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen ontwikkeling.

Wij streven naar een optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Hoge verwachtingen, passend bij de mogelijkheden van het kind, zijn hierbij ons uitgangspunt. De onderwijsbehoeften van de leerlingen staan centraal bij het vormgeven van ons onderwijs. Wij dagen kinderen uit betrokken, ondernemend en nieuwsgierig te zijn zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers van onze toekomstige samenleving.

Deze kernwaarden passen binnen de professionele cultuur die wij met elkaar vorm willen geven.

4.5 Onze visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en de leerlingen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Leerlingen die een korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel (tijdens de les) en verlengde leertijd. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

De leerling centraal.

We hebben oog voor het individu en passen daar het aanbod en instructie op aan.

Samen werken(d).

Zowel het team als de leerlingen werken samen. Zo werken de leerlingen 1 keer per week groepsdoorbroken met een vast thema van Wereldoriëntatie.

Het personeel werkt samen in leerteams.

Al doende – oefenen.

Onze leerlingen leren het beste door te zien, te doen en te ervaren.

4.6 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze stichting is een stichting voor bijzonder neutraal speciaal (basis) onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Onze school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
3.	We hebben voor alle groepen groepsplannen gedrag en leren leren voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en evalueren deze 2 keer per jaar. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
4.	Onze school biedt leerlingen die het nodig hebben een weerbaarheidstraining aan. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,25

Actiepunt	Prioriteit
De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).	laag

4.8 Burgerschap

Wij besteden systematisch aandacht aan (actief) burgerschap (en sociale cohesie) en leven dit voor. Dat doen we niet alleen omdat de wet Burgerschap dat verplicht, maar ook omdat we het meegeven van burgerschapsvaardigheden aan de leerlingen belangrijk vinden

Ten aanzien van burgerschap hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons (samenhangende) aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij.

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen en andersdenkenden, maar ook naar anderen omzien.

In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen onze leerlingen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef (attitude) meegeven om zich staande te kunnen houden in de maatschappij. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen doelen) van onze school zijn:

De school heeft een duidelijk plan geschreven hoe burgerschap vorm geven wordt (zie bijlage)

Bijlagen

1. Visie burgerschap SBO de Wissel

4.9 Leerstofaanbod

Waar werken wij naartoe?

Onze ervaring leert dat veruit de meeste leerlingen uitstromen naar het reguliere voortgezet onderwijs: VMBO-BBL. Daarom is ons aanbod erop gericht onze doelgroep minimaal het aanbod tot niveau E6 aan te bieden. Dit komt overeen met het fundamentele niveau (1F), referentieniveau Taal en Rekenen.

Een kleine groep leerlingen stroomt uit naar VMBO TL of HAVO. Vanaf groep 3 houden we hier rekening mee en volgt de leerling, indien van toepassing, instructie in een hogere groep zodat de leerling aan het einde van groep 8 een

passend aanbod heeft gekregen. Afhankelijk van hoe een leerling zich ontwikkelt volgens zijn OPP, delen we de leerling in de intensieve, basis of verdiepte groep in (instructieniveau).

Voor alle vakken zijn schoolambities opgesteld. De ambities kunnen per vak verschillen. Voor rekenen nemen wij bijvoorbeeld langer de tijd om basisvaardigheden aan te leren. Voor technisch lezen en spelling liggen de ambities wat hoger in de onderbouw, omdat het hier met name gaat om het automatiseren van de lesstof.

Het volgen van de ontwikkeling

We stellen voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief (OPP) vast. In het OPP staan:

- de didactische en pedagogische doelen;
- factoren die helpend (protectief) of belemmerend zijn bij het leren;
- onderwijsbehoeften;
- individuele- en groepsinterventies;
- resultaten van CITO scores en SCOL.

Vanaf halverwege groep 4 geven we de te verwachte uitstroom (voortgezet onderwijs) aan. Dit is het uitstroomprofiel.

Het OPP wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes weken na inschrijving van de leerling vastgesteld en met de ouders besproken in het startgesprek. Het OPP is sinds het schooljaar 2019-2020 de basis voor het ouderrapport en het daaraan gekoppelde gesprek.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3,23

Actiepunt	Prioriteit
We onderzoeken of wij voldoen aan de norm van 1F als we uitstroom E 6 aanbieden	gemiddeld

4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (oplossen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taal Actief	Methodetoetsen	
Technisch lezen	Veilig leren lezen (KIM-versie) (groep 3 t/m halverwege groep 4) Estafette (halverwege groep 4 t/m 8)	Methodetoetsen Cito-DMT en AVI	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Toetsen Nieuwsbegrip Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Spelling	Taal Actief Spelling	Methodetoetsen Cito-toetsen Spelling	
Wereldoriëntatie	Faqtta	Methodetoetsen	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Groove Me	Methodetoets	
Rekenen	Pluspunt 4	Methodetoetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
Verkeer	Klaar over!	Methodetoetsen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Vreedzame School		

4.11 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Taal heb je bij alle vakken nodig. Het is belangrijk dat kinderen goed leren lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met leerlingen met een taalachterstand. Daar waar nodig zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever aanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Belangrijke kenmerken van onze school zijn:

- 3 keer per week schoolbreed lezen in de ochtend met: Inzet BOUW ter preventie van leesproblemen (bovenbouwleerlingen zijn tutor) en inzet Connect/Ralfi lezen als interventie bij leesproblemen.

4.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Het automatiseren van de basisvaardigheden staat iedere dag 15 minuten op het rooster. We gebruiken de methode Pluspunt 4. Methode gebonden toetsen en Cito-toetsen gebruiken we om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.

We hebben ambities opgesteld voor het te geven aanbod per leerjaar.

We gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch.

De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek: drieslagmodel, handelingsmodel en vertaalcirkel.

4.13 Les- en leertijd

Op onze school hanteren wij een 5 gelijke dagen rooster. Alle leerlingen krijgen van 8:30 tot 14:00 uur onderwijs.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen aanbod te geven passend bij het uitstroomniveau van het OPP. Daarnaast krijgen waar mogelijk alle leerlingen het aanbod 1F. We geven ons onderwijs vorm doormiddel van ambitietabellen (zie bijlage).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,9

Actiepunt	Prioriteit
Instream lager IQ binnen het SBO. Kunnen wij een passend aanbod geven.	hoog

Bijlagen

1. Urentabel Sbo De wissel
2. Ambitietabellen SBO de Wissel

4.14 Pedagogisch handelen

Wij zijn een Vreedzame school en medewerkers handelen volgens deze principes, we leren leerlingen om te gaan met hun eigen emoties en die van anderen. We vinden het belangrijk dat leerlingen zelfvertrouwen op doen, en zijn positief ingesteld. Ouders geven ons terug dat zij ervaren dat wij denken in mogelijkheden en oplossingen.

In de eerste zes weken van het schooljaar besteden we veel aandacht aan groepsvorming, we zijn ons bewust van de forming, storming en norming fase en sturen hier gericht op. We zetten de Vreedzame school in om groepsafspraken te maken en spreken verwachtingen uit hoe wij het willen hebben in de klas en in de school.

Soms is het zo dat er sprake is van een stevige groepsdynamiek en speelt er veel in een groep. De ib-er en orthopedagoog worden betrokken. Onze ervaring leert dat we als school met ouders samen op willen trekken om het gedrag en welbevinden van leerlingen optimaal te laten zijn. Korte lijnen zijn van belang. Zo streven we ernaar om ieder kind goed in zijn of haar vel te laten zitten zodat zij tot leren kunnen komen. We hanteren een duidelijke jaarplanning (zie bijlage) welke onderwerpen er door de hele school behandeld worden. Ook ouders worden structureel geïnformeerd over de onderwerpen die in de klas besproken worden.

Bijlagen

1. Jaarplanning Vreedzame school

4.15 Didactisch handelen

Per vakgebied streven we tot en met groep 6 naar convergente differentiatie, waardoor het aanbod in principe voor ieder kind hetzelfde is. We differentiëren als het gaat om de instructie en verwerking. Leerlingen die hoger uitstromen dan VMBO B/K krijgen meer aanbod.

Sommige leerlingen hebben behoefte aan herhaling, langere verwerkingstijd, meer bevestiging van hun resultaten en zoeken naar de juiste vorm van praktische, visuele en/of auditieve ondersteuning. Andere leerlingen zijn meer gebaat bij verkorte instructie, meer verwerking en voldoende uitdaging. Voor de vakken rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spelling en gedrag maken de leerkrachten een groepsplan. In deze groepsplannen wordt beschreven welke doelen gesteld zijn en wat er voor nodig is om deze doelen te behalen. Specifieke onderwijsbehoeften beschrijven wij ook in het groepsplan.

Onze grootste groep is de groep leerlingen die als uitstroomprofiel VMBO basis LWO hebben. Deze heeft een

verwacht leerrendement tussen de 50 en 75%. Dit noemen we de basisgroep waaraan de basisinstructie gegeven wordt. Daarnaast hebben we de intensieve groep die behoefte heeft aan extra instructie, meer herhaling en meer (verwerkings-)tijd. Ook hebben we de verdiepte groep die met een kortere instructie aan het werk kan en de aangeboden leerstof kan verwerken in een hoger tempo en eventueel op een hoger niveau. Op deze wijze organiseren we het onderwijs in de groepen. Voor de vakken rekenen en spelling werken we zoveel mogelijk convergent, maar kunnen leerlingen ook in een hogere of lagere groep meedoen. Alle andere vakken worden in de eigen groep gegeven.

Toetsen

In december-januari en mei-juni (uitgezonderd schoolverlaters) vindt er een uitgebreid didactisch onderzoek plaats. De resultaten worden verwerkt in het leerlingvolgsysteem en in het OPP. Ze dienen als uitgangspunt voor het vaststellen van de leerrendementen van het kind. Ook worden deze uitgangspunten gebruikt bij het beoordelen of het kind zich ontwikkelt volgens het ontwikkelingsperspectief en uitstroomprofiel.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,17

Actiepunt	Prioriteit
We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma	gemiddeld

4.16 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De zorg voor leerlingen vindt voornamelijk plaats in de groepen. Onderwijs en zorg vinden plaats onder verantwoordelijkheid van de leerkrachten. De leerkracht houdt per leerling alle gegevens bij en maakt daarbij gebruik van het digitale leerling-administratiesysteem Parnassys. De intern begeleider is op schoolniveau verantwoordelijk voor de ondersteuning. Deze coacht de leerkrachten, adviseert bij problematische situaties met betrekking tot leerlingen en zorgt voor onderlinge afstemming en doorgaande lijnen in de school.

Nieuwe leerlingen

Iedere nieuwe leerling wordt intern besproken door de leerkracht, intern begeleider en de orthopedagoog. Vervolgens worden de ouders uitgenodigd voor een startgesprek. In dit startgesprek wordt het opgestelde OPP besproken. Hierbij wordt er ook gesproken over de zogenaamde belemmerende en protectieve factoren: welke factoren kunnen nadelig werken in de ontwikkeling van het kind en welke voordelig. Tijdens het startgesprek worden ook de onderwijsbehoeften van het kind besproken. Vanaf halverwege groep 4 wordt er ook een uitstroomprofiel opgesteld. Dit verwijst naar een vorm van voortgezet onderwijs.

Ouders ondertekenen dit ontwikkelingsperspectief voor gezien. Het startgesprek wordt zo'n zes weken na de start van het kind gehouden.

Voor leerlingen tot groep 4 worden de protectieve en belemmerende factoren en de evt. toetsgegevens vermeld, maar er wordt nog geen uitspraak gedaan over de uitstroom naar het voortgezet onderwijs.

Zorgoverleg

Om de week hebben de directie, orthopedagoog en intern begeleider zorgcommissie. Zorgleerlingen worden in dit overleg besproken en de acties die uitgezet dienen te worden.

Commissie van Begeleiding

Als de leerkracht en intern begeleider geen antwoord hebben op een specifieke hulpvraag van de leerling, brengen ze de hulpvraag in bij de Commissie van Begeleiding (CvB). Deze commissie onderzoekt en adviseert welke specifieke en/of externe zorg geboden kan worden. De commissie bestaat uit een jeugdarts, de leerkracht, de orthopedagoog, de intern begeleider en de directeur en vergadert circa zes keer per jaar. U wordt als ouder op de hoogte gesteld als uw kind in de CVB besproken wordt.

Het Sociaal team en CJG

De Wissel werkt samen met het sociaal team. Soms is er meer ondersteuning voor een kind nodig dan wat een school kan bieden, er kan een belaste thuissituatie zijn of een kind zit niet goed in zijn of haar vel. Zowel de ouder en

wij als professionals hebben dan zorg en willen graag op tijd hulp organiseren voor de leerling. Wij vragen dan het CJG en/of Sociaal team om aan te sluiten bij een gesprek.

Logopedie

Om aan de grote vraag voor logopedische behandelingen te voldoen, werken wij sinds januari 2011 samen met logopediepraktijk Spraakwater. Zij hebben een praktijkruimte in de school. Als er sprake is van een onderwijsbelemmering en wij als school denken dat logopedie hieraan een goede bijdrage kan leveren, adviseren wij ouders om zich aan te melden bij Spraakwater. Behandeling loopt dan via de zorgverzekering van ouders. Als er sprake is van een onderwijsbelemmering zijn de behandelingen altijd onder schooltijd. Er is nauw contact tussen de leerkrachten en de logopedist. Terugkoppeling aan ouders over de vorderingen gaan via de logopedist.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,69

4.17 Bijdragen aan gelijke kansen

De Onderwijsraad definieert kansengelijkheid als: het onderwijs biedt gelijke kansen voor individuen om onderwijs te genieten en om zich te vormen, te ontwikkelen en te scholen gedurende de levensloop. De Inspectie van het Onderwijs (2017) definieert kansengelijkheid als volgt: het onderwijs is er op gericht om de leerlingen de kennis en de vaardigheden te bieden waarmee ze zich later een positie in de maatschappij kunnen verwerven. Alle leerlingen moeten gelijke (dezelfde) kansen krijgen om hun talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het bieden van gelijke kansen bestrijkt volgens ons een breed spectrum. Dit omvat onder andere gender, (taal)achterstand en armoede.

Wij zien iedere leerling en behandelen waar nodig ongelijk (verschillend) om gelijke kansen te bieden (maatwerk).

Alle scholen van onze stichting beschikken over beleid waarin beschreven staat hoe de school (lees: de schoolleiding en de leraren) concreet bijdragen aan het bieden van gelijke kansen aan alle leerlingen. Dit beleid wordt met een vastgestelde frequentie geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Onze school vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. In onze visie staat dat we in beginsel alle leerlingen kansen geven, maar dat we steeds alert zijn om talenten te ontdekken bij leerlingen die een belemmerende thuissituatie hebben. Juist deze leerlingen willen we een extra steuntje in de rug geven, zodat zij meer in staat gesteld worden om hun kansen te benutten. Dat vraagt met name om gesprekken met de leerling, maar ook met de ouders. Onze school heeft beleid ontwikkeld voor het bijdragen aan het bieden van gelijke kansen. De kennisagenda van het NRO heeft dit aspect ook opgenomen in haar lijst van zes aandachtspunten:

Er zijn grote verschillen in leerprestaties en schoolloopbanen van leerlingen. Deze verschillen komen deels voort uit ongelijkheid in kansen en uitgangspunten in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk de kansengelijkheid in het onderwijs te bevorderen. Vragen die spelen binnen dit thema gaan in op verklaringen voor kansenongelijkheid. Die verklaringen kunnen samenhangen met kenmerken van het onderwijssysteem, zoals vroeg selectie, schooladviezen en door-, op- en afstromen. Maar er spelen ook vragen over de relevantie van interacterende contextfactoren (zoals ouders, leraren, scholen, en wijken) voor de verklaring van ongelijkheid in kansen.

We kiezen er voor om de bijdrage zo laag mogelijk te houden, als ouders niet betalen stralen we uit dat dit geen probleem is. Leerlingen worden niet uitgesloten van activiteiten. We vragen geen extra bijdrages door het jaar heen. Alle uitjes die georganiseerd worden, bekostigt de school zelf of van het deel wat ouders wel bijdragen.

Op De Wissel hebben we onderwijsassistenten die extra ondersteuning bieden aan leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben. Ook hebben wij oog voor leerlingen die thuis minder ondersteuning ontvangen, omdat ze mogelijk de taal niet machtig zijn. Wij bieden aan om het huiswerk dan op school te maken onder onze begeleiding.

4.18 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo

veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen (inclusiever onderwijs).

Vanuit de scholen en het expertisecentrum van GSO bieden wij reguliere scholen en hun leerlingen ondersteuning als de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van een kind niet passend lijken te zijn bij het regulier onderwijs.

Als verwijzing met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) van toepassing is, bieden wij graag een lesplek aan leerlingen op onze school.

Wij realiseren ons dat we hierin een zorgplicht hebben.

Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Het NRO heeft het thema Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving opgenomen in de kennisagenda:

Inclusief onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Een inclusieve(re) leeromgeving gaat uit van diversiteit tussen leerlingen en studenten. Hoe kan een inclusieve(re) leeromgeving worden ingericht en versterkt? Op welke manier kan optimaal tegemoet gekomen worden aan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen? Wat vraagt lesgeven in een inclusieve(re) omgeving van leraren? Hoe kan de diversiteit onder leraren worden vergroot zodat de culturele sensitiviteit toeneemt? En op welke manier kan het onderwijs (effectief) samenwerken met maatschappelijke organisaties als jeugdhulp en zorginstellingen?

Als blijkt dat wij een kind bij ons op school geen passend onderwijs kunnen bieden, zoeken wij, in samenspraak met ouders, samenwerkingsverband en mogelijke andere externe organisaties, een passende school of, als zorg voorliggend is, een behandelplek.

4.19 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Iedere leerling op De Wissel heeft een OPP waarin persoonlijke didactische en pedagogisch doelen gesteld zijn. Vanaf midden groep 4 is hier ook een uitstroomadvies zichtbaar waar we naar toe werken. Het uitstroomadvies stellen wij realistisch maar wel ambitieus. Tijdens de groepsbesprekingen bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. De kennisagenda van het NRO heeft het thema Resultaten opgenomen in haar lijst met aandachtspunten:

De dalende lees- en rekenvaardigheden leiden tot discussies over wat en hoe leerlingen en studenten moeten leren om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de toekomst. Welke kennis en vaardigheden zijn van belang? Hoeveel tijd en aandacht is, absoluut en relatief ten opzichte van andere vakken, nodig voor taal en rekenen? Hoe verhoudt dat zich tot bijvoorbeeld het ontwikkelen van (studie)vaardigheden en een onderzoekende houding? Hoe krijgt STEM-onderwijs vorm? En welke vakdidactische aanpakken dragen effectief bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden?

De Wissel behaalt met haar leerlingen leerresultaten die tenminste in overeenstemming zijn met de gestelde streefniveaus. In kwaliteitskaart OR 1 hebben we opgenomen hoe wij hier vorm aangeven (zie bijlage)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart OR1

4.20 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. We meten de ontwikkeling van de

leerlingen met methodetoetsen en m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in ParnasSys. De resultaten van de Cito-toetsen worden in het OPP opgenomen en er wordt gekeken of de leerrendementen passend zijn bij het uitstroomprofiel van de leerling. Ouders worden op de rapportgesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. Eind groep 7 krijgen de leerlingen een voorlopig advies. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets Route 8. Ouders en leerlingen krijgen dan een definitief schooladvies. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de stichting en school, en aan het gesprekkencyclusinstrument Bardo waarin voor iedere functie passende meet- en gespreksinstrumenten beschikbaar zijn waarin aandacht wordt besteed aan de benodigde competenties voor de desbetreffende functie.

Wat betreft de functie van leerkracht gaan uit van de volgende lesgevende en niet-lesgeven de competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiatie
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Beroepshouding
9. Omgaan met ouders
10. Vormgeven aan identiteit

Met behulp van Bardo wordt iedere leerkracht, passend bij zijn of haar niveau te weten start- basis- en vakbekwaam beoordeeld. Bijvoorbeeld met behulp van bijpassende kijkwijzers.

De competenties staan niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar ook bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en dan met name bij de start-, voortgang- of beoordelingsgesprekken.

Bijlagen

1. Beleid Bardo

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het momenteel niet uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken in principe over een pabo-diploma.

De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of heeft succesvol een assessment doorlopen.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Bardo geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Vervangingsbeleid

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	24	30
2	Verhouding man/vrouw	3-21	9-21
3	Lb-leraren	9	12
4	Lc-leraren	1	1
5	Aantal IB'ers	1	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	7	7
11	Gedragsspecialist	1	2

Onze school heeft één LC leraar.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 Integraal leiderschap

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat medewerkers beschikken over bij hun functie passende capaciteiten. Daarnaast wordt op onze school veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

5.6 Gesprekkencyclus

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd:

- verantwoordelijkheid nemen;
- vertrouwen geven;
- aanspreekbaarheid;
- respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt: ze vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar. De gesprekkencyclus borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in ontwikkelgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van de pabo's, HU en Marnixacademie de gelegenheid om ervaring op te doen.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool (ICALT).

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van het 'stichting brede document 'Werving en selectie'.

Daarnaast zijn de competenties die wij per functie (Bardo) hanteren van belang voor de werving en selectie.

Sollicitanten solliciteren op basis van de vacature tekst.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een gesprek gebaseerd op verwachte competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren (omgerekend naar WTF) op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid (zie bijlage) uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies, de doelen en werkwijzen van de school.

Nieuwe leraren stellen in de gesprekkencyclus ontwikkeldoelen vast en dan met name de criteria die gebaseerd op de competenties zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'.

De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Bardo.

Bijlagen

1. mentorboekje

5.10 Taakbeleid

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing.

De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan.

De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR.

Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. onze competenties en criteria) worden waargemaakt. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer, die afgeleid is van onze competentiegids.

Actiepunt	Prioriteit
onderlinge klassenbezoeken structureel plannen	laag

5.12 Klassenbezoek

De directie, de gedragswetenschapper en IB'er leggen jaarlijks minimaal eenmaal per jaar bij iedere OP'er (leraar c.q. onderwijsassistent/ leraarondersteuner) een klassenbezoek af. Daarvoor gebruiken we het instrument Bardo. Bij het klassenbezoek worden passende kijkwijzers gebruikt (beschikbaar vanuit Bardo).

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of eigen persoonlijke ontwikkeldoelen.

Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort. observator in het instrument Bardo.

Actiepunt	Prioriteit
Komend jaar Bardo inzetten binnen de school	hoog

Bijlagen

1. OHGW kalender SBO de Wissel

5.13 Persoonlijke ontwikkeldoelen

Iedere werknemer stelt jaarlijks ontwikkeldoelen op. In Bardo zijn specifieke instrumenten opgenomen die zijn toegesneden op de functiebeschrijving, competentieprofiel van de medewerker en de school. De medewerker kan de digitale vragenlijsten die gebruikt worden in feedbackinstrumenten toesnijden op de eigen leervraag/ontwikkeldoelen en zelf aanvullen. Doel is om deze op maat te maken op de eigen professionaliseringsbehoefte.

De voortgang van de ontwikkeldoelen komt aan de orde bij de gesprekkencyclusgesprekken. Bij OP komt dit ook aan de orde bij de klassenbezoeken en de fliitsbezoeken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de ontwikkeldoelen.

5.14 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf en zijn opgenomen in het Personeels dossier Online (PDOL).

In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten

Daarnaast beschikt de werknemer over een persoonlijk bekwaamheidsdossier in Bardo. Ook dit dossier beheren werknemers zelf.

Hierin terug te vinden zijn:

- Het competentieprofiel
- De gescoorde kijkwijzers
- De persoonlijke ontwikkeldoelen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (start- en voortgangsgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (fliitsbezoeken)

Momenteel zijn we bezig met de invoering van Bardo waarin werknemers hun portfolio kunnen vullen met 'bewijzen' voor persoonlijke ontwikkeling.

5.15 Ontwikkelgesprekken

De directie voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. We beschikken over 'Beleid gebruik Bardo 2.0' (zie bijlage bij Integraal personeelsbeleid).

Tijdens het ontwikkelgesprek staan de ontwikkeldoelen van de medewerker (met daarin onze competentieprofielen) centraal.

Op basis van de ontwikkeldoelen wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de actiepunten van de school. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarderend karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

5.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over 'Beleid gebruik Bardo 2.0' (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er één keer per drie jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer.

Indien wenselijk kan er door directie besloten worden dat een werknemer in één jaar tijd de volledige gesprekkencyclus doorloopt.

Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

Mede op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto (vlootschouw) op. Na bespreking en analyse daarvan worden er actiepunten vastgesteld.

5.17 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school, het competentieprofiel en/of de persoonlijk ontwikkeldoelen) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing.

Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Op De Wissel hebben wij ontwikkelteams die met elkaar vorm geven aan onze ontwikkeldoelen. Vanuit de ontwikkelteams worden voorstellen gedaan voor eventuele scholing

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Dyslexie
2. Specialist Gedrag
3. Specialist TOS

5.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur.

Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts of praktijkondersteuner.

Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur.

Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de beleidsadviseur P&O.

Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig, op basis van het verzuimbeleid (zie bijlage), wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Omschrijving	Norm	Landelijk	2018 /	2019 /	2020 /	2021 /	2022 /	2023 /
		gem. 3 jaar bo	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	9,3%	9,2%	11,8%	3%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1,8	1,7	1,4	1,2	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	34	18	55	23	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

5.20 Mobiliteitsbeleid

Op dit moment beschikt de stichting niet over mobiliteitsbeleid. Aan het eind van ieder schooljaar inventariseert de directeur of er behoefte is aan vrijwillige mobiliteit.

5.21 Stagebeleid

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, onderwijsassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Wij bieden stagiaires daarom de gelegenheid om ervaring op te doen bij onze scholen. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. In het team werkt een gekwalificeerd schoolopleider.

6 Organisatiebeleid

6.1 Pedagogisch klimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en fijne omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn: inzet van de Vreedzame School

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,5

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

6.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

GSO beschikt over een Veiligheidsbeleid. De school heeft dit stichtingbrede beleidsplan aangevuld met een extra paragraaf waarin de schoolspecifieke punten en bijlagen zijn opgenomen.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem (...) houden we de resultaten bij. De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over vijf BHV'ers. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,75

6.3 Arbobeleid

GSO heeft met DPO2 een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de praktijkondersteuner – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke werknemer stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de beleidsadviseur personeel & organisatie. Wij hechten

veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

6.4 Contacten met ouders/verzorgers

Kind- oudergesprekken

In het begin van het schooljaar voeren wij kind-oudergesprekken met de ouders en leerlingen. De leerkracht nodigt de ouders uit en samen met de leerling gaan zij in gesprek, beantwoorden de volgende vragen: wat wil je dit jaar leren? Wat kun je zelf doen? Wat kan de leerkracht doen en wat kunnen je ouders voor jou betekenen? Tijdens dit gesprek wordt ook afgestemd hoe de leerkracht en ouders contact houden over de ontwikkeling van de leerling.

Rapport- en OPP gesprekken

Twee keer per jaar hebben ouders een inhoudelijk gesprek over de voortgang van hun kind.

Tijdens deze gesprekken kijken we hoe het kind zich ontwikkelt en of het nog passend is bij het opgestelde uitstroomprofiel. We kijken dan ook of SBO nog passend is.

Ondersteuning door ouders

Wij maken graag gebruik van de ondersteunende handen van ouders. In het begin van het schooljaar wordt er aan alle ouders gevraagd op welke manier zij betrokken willen zijn bij de school en waarvoor wij hen mogen benaderen. De ene ouder vindt het leuk om te helpen bij het organiseren van het Sinterklaasfeest, de ander vertelt graag wat over zijn of haar beroep. We gaan graag het gesprek hierover aan!

Opening en afsluiting Wereldoriëntatie

Een aantal keer per jaar organiseren wij een open podium. Alle groepen komen één of twee keer aan de beurt om hun talenten te laten zien; zingen, dansen, een tentoonstelling, etc. Ouders van de optredende groepen mogen komen kijken. Leerkrachten en alle andere kinderen van de school komen ook kijken.

Nieuwjaarsreceptie

In het begin van het schooljaar organiseren wij een nieuwjaarsreceptie. Ouders mogen dan met hun kind mee de klas in om de sfeer te proeven maar ook om kennis te maken met andere ouders, leerlingen en de leerkracht.

Zomerfeest

Jaarlijks wordt er een zomerfeest georganiseerd voor alle ouders en leerlingen van de school. Tijdens dit feest wordt er eten geserveerd, zijn er optredens en spellen.

Communicatie met ouders

Wij gebruiken vanaf de zomer 2020 Social Schools, dit is een app waarmee leerkrachten en ouders elkaar snel en makkelijk kunnen bereiken. Een overzichtelijke app voor veel schoolcommunicatie. Verder worden er mailtjes vanuit Parnassys verstuurd. Minstens eenmaal per week wordt aan ouders een bericht gestuurd over hoe het in de groep gaat en waar het kind op school mee bezig is.

6.5 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van de VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

6.6 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyhandboek (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het

reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

6.7 Medezeggenschap

Ouders en medewerkers hebben invloed op het beleid van Gewoon Speciaal Onderwijs en van onze scholen. Dat is wettelijk geregeld. Elke school heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR), op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR houdt zich onder meer bezig met het meerjarige financiële beleid, bescherming van persoonsgegevens, onderwijstijd, taakverdeling en -belasting van medewerkers, arbeidstijden- en verlofregeling medewerkers. Over sommige onderwerpen mag de GMR een advies geven, over andere onderwerpen mag ze meebeslissen. De vergaderingen van de GMR zijn openbaar.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze stichting voert haar kwaliteitszorg uit aan de hand van het bestuurlijk kader (kwaliteitsbeleid). De scholen hebben dit bestuurlijk kader vertaald in een aantal kwaliteitskaarten op schoolniveau die gebaseerd zijn op de indicatoren van de inspectie. Deze kwaliteitskaarten vormen naast een overzicht van relevante data, de basis voor de kwaliteitsgesprekken met de raad van bestuur die driemaal per jaar gehouden worden.

Kwaliteitszorg is een voortdurend proces van 4D: data-duiden-doelen-doen. De fase 'data' beschouwen we als een fase waarin we onze data verzamelen. De fase 'duiden' is de evaluatie en analyse fase, doen we wat we beloven? De fase 'doelen' is de fase van kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase 'doen' zien we als een fase van samenlerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen.

Onze stichting beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten/interviews voor de stakeholders).

Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderklankbordgroep en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast.

Deze worden opgenomen in ons jaarplan of ons schoolplan. De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met de raad van bestuur en de medezeggenschapsraad en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (op basis van ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'doelen' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in jaarplannen en worden uitgewerkt door en PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Tussentijds en aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,78

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met (taal)achterstanden	laag
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	laag

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze

kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven (zie onze competentieset) gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

7.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen. In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn: Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we, naast de in het kwaliteitsbeleid genoemde instrumenten en activiteiten, gebruik van WMK (Parnassys). Met behulp van dit instrument kunnen we vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitzetten bij de medewerkers, ouders en leerlingen. Vanuit deze terugkoppelingen (en de evt terugkoppeling van de inspectie) worden doelen geformuleerd voor het schoolplan en de jaarplannen.

Opbrengsten onderwijs

Daarnaast brengen we 2 keer per jaar de opbrengsten van de leerresultaten in beeld. Ook vullen we twee keer per jaar de vragenlijsten in vanuit SCOL (sociaal emotionele ontwikkeling). Naar aanleiding van de uitkomsten van deze vragenlijsten, formuleren we op teamniveau en groepsniveau acties en doelen.

Persoonlijke ontwikkeling

We zetten Bardo in voor de gesprekkencyclus en persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van een competentiegerichte vragenlijst hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	4

7.4 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leraren- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd.

Bijlagen

1. Professioneel statuut

7.5 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we waarde aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,77

Actiepunt	Prioriteit
De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten	laag

7.6 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2022 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één keer per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

7.7 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2022 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één keer per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3,4
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3,25
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3,67
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3,36

7.8 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school. De kenmerken representeren deels onze eigen kwaliteitsaspecten, onze eigen ambities. Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

7.9 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

7.10 Vragenlijst Leraren

Deze Vragenlijst voor leraren (WMK) is afgenomen in de periode van 25 januari 2023 tot 25 februari 2023.

De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. SBO De Wissel scoort als school een 3,14. Daarmee scoort de school voldoende. De respons op de Vragenlijst was 83%: 19 van de 23 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
tevredenheid personeel 2023 - Stichting Gewoon Speciaalvragen	3,11
tevredenheid personeel 2023 - Kwaliteitszorg	3,14
tevredenheid personeel 2023 - Sociale veiligheid	3,15
tevredenheid personeel 2023 - Incidenten	3,43
tevredenheid personeel 2023 - Aanbod	3,1
tevredenheid personeel 2023 - Leertijd	3,28
tevredenheid personeel 2023 - Pedagogisch Handelen	3,2
tevredenheid personeel 2023 - Didactisch Handelen	3,3
tevredenheid personeel 2023 - Schoolklimaat	2,98
tevredenheid personeel 2023 - Ondersteuning en begeleiding	2,95
tevredenheid personeel 2023 - Integraal Personeelsbeleid	2,98

Actiepunt	Prioriteit
het personeel heeft structureel ontwikkelgesprekken via Bardo	hoog
De route voor het aanvragen van extra ondersteuning is duidelijk vastgelegd en voor iedereen beschikbaar	gemiddeld

7.11 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in maart 2023. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,35. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt tweemaandelijks bijeen onder leiding van de directie en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Veiligheidsbeleving	3,38
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Het optreden van de leraar	3,31
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - De opstelling van de leerling	3,13
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Welbevinden	3,15
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Fysieke veiligheid	3,77
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Sociale veiligheid	3,6
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Psychische veiligheid	3,67
Tevredenheidslijst Leerlingen najaar 2022 - Materiele zaken	3,72

7.12 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in februari 2023. Het responspercentage was 37%. De ouders zijn tevreden over de school: score 3,23.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidslijst ouders 2023 - Sociale veiligheid	3,17
tevredenheidslijst ouders 2023 - Incidenten	2,91
tevredenheidslijst ouders 2023 - Kwaliteitszorg	3,34
tevredenheidslijst ouders 2023 - Aanbod	3,26
tevredenheidslijst ouders 2023 - Tijd	3,45
tevredenheidslijst ouders 2023 - Pedagogisch Handelen	3,35
tevredenheidslijst ouders 2023 - Didactisch Handelen	3,25
tevredenheidslijst ouders 2023 - Afstemming	3,23
tevredenheidslijst ouders 2023 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,29
tevredenheidslijst ouders 2023 - Schoolklimaat	3,27
tevredenheidslijst ouders 2023 - Ondersteuning en begeleiding	3,08
tevredenheidslijst ouders 2023 - Opbrengsten	2,95
tevredenheidslijst ouders 2023 - Acties	3,02

Actiepunt	Prioriteit
Ouders krijgen meer inzicht in de didactische ontwikkelingen van het kind	gemiddeld
We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.	hoog

7.13 Evaluatie plan 2019-2023

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

Binnen GSO willen we het financieel bewustzijn verder stimuleren. Het gaat er hierbij om de verdeling en besteding van financiële middelen te baseren op visie en doelen van de scholen, waarin zowel de basis op orde is als de mogelijke eigen ambities vertrekpunt zijn. Transparantie en helderheid van afspraken aan de voorkant zijn daarbij essentieel.

Onderwijskundig en financieel leiderschap gaan daarbij hand in hand: "value for money". Wanneer de focus te veel op de financiën komt te liggen, kan dit ten koste gaan van het primaire proces (het onderwijs). Andersom kunnen strategische doelen niet worden gerealiseerd zonder een bewuste en gedegen financiële onderbouwing. Leiderschap dient gericht te zijn op de noodzakelijke verbinding tussen 'onderwijs en geld' en het creëren van maatschappelijke waarde.

8.2 Algemeen

De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. In de kaderbrief bij de begroting is aangegeven hoe binnen de begroting wordt omgegaan met de wijze van algemene afdracht aan Bovenschools en hoe wordt omgegaan met de verdeling binnen brinnnummers waaronder meerdere budgethouders vallen. De kaderbrief wordt besproken met de directies en vastgesteld door de rvb.



8.3 Rapportages

Per kwartaal bespreekt de controleer en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Door het administratie wordt maandelijks het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Rapportages vanuit de digitale omgeving van het administratiekantoor om continu zicht te hebben op verzuim, formatie en financiën permanent op te halen. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede met het bestuur tijdens de managementrapportage.

8.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

8.5 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de raad van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend (zie hiervoor de jaarlijks opgestelde kaderbrief) voor de raad van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn begroting, en legt achteraf verantwoording af over de gemaakte keuzes. De begroting is een belangrijk sturingselement.

8.6 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-

2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. We zullen daarom voor die cursusjaren ook een NPO-plan opstellen.

8.7 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-Indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O5. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O6. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart SBO de Wissel SKA 1

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.	gemiddeld
	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.	gemiddeld
	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)	gemiddeld
	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.	gemiddeld
	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.	hoog
	De Wissel haalt het beste in de leerlingen naar boven. Iedere dag willen wij de leerling een beetje beter maken. Ieder stapje is er één.	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).	laag
Leerstofaanbod	We onderzoeken of wij voldoen aan de norm van 1F als we uitstroom E 6 aanbieden	gemiddeld
Les- en leertijd	Instroom lager IQ binnen het SBO. Kunnen wij een passend aanbod geven.	hoog
Didactisch handelen	We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma	gemiddeld
Collegiale consultatie	onderlinge klassenbezoeken structureel plannen	laag
Klassenbezoek	Komend jaar Bardo inzetten binnen de school	hoog
Vragenlijst Leraren	het personeel heeft structureel ontwikkelgesprekken via Bardo	hoog
	De route voor het aanvragen van extra ondersteuning is duidelijk vastgelegd en voor iedereen beschikbaar	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Ouders krijgen meer inzicht in de didactische ontwikkelingen van het kind	gemiddeld
	We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.	hoog
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
Beleidsplan 2022-2026: Inrichting van de organisatie	Onze scholen evalueren jaarlijks het antipestbeleid en formuleren naar aanleiding hiervan indien nodig een plan van aanpak.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Burgerschap	De school neemt beleid en aanbod op burgerschap op in de desbetreffende kwaliteitskaart (OP1).	laag
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Digitale	De school heeft het internet en telefonie ingericht op basis van nog op te stellen stichtingsbeleid.	gemiddeld

technologie		
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.	laag
Kwaliteitszorg	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met (taal)achterstanden	laag
	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	laag
Verantwoording en dialoog	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten	laag

11 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.
	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.
	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)
	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.
	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.
Leerstofaanbod	We onderzoeken of wij voldoen aan de norm van 1F als we uitstroom E 6 aanbieden
Les- en leertijd	Instroom lager IQ binnen het SBO. Kunnen wij een passend aanbod geven.
Didactisch handelen	We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma
Klassenbezoek	Komend jaar Bardo inzetten binnen de school
Vragenlijst Leraren	het personeel heeft structureel ontwikkelgesprekken via Bardo
	De route voor het aanvragen van extra ondersteuning is duidelijk vastgelegd en voor iedereen beschikbaar
Vragenlijst Ouders	We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.
Beleidsplan 2022-2026: Inrichting van de organisatie	Onze scholen evalueren jaarlijks het antipestbeleid en formuleren naar aanleiding hiervan indien nodig een plan van aanpak.
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.
	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.
	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)
	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.
	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.
Leerstofaanbod	We onderzoeken of wij voldoen aan de norm van 1F als we uitstroom E 6 aanbieden
Didactisch handelen	We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma
Klassenbezoek	Komend jaar Bardo inzetten binnen de school
Vragenlijst Ouders	We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.
Beleidsplan 2022-2026: Digitale technologie	De school heeft het internet en telefonie ingericht op basis van nog op te stellen stichtingsbeleid.
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.
	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.
	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)
	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.
	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.
Didactisch handelen	We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma
Collegiale consultatie	onderlinge klassenbezoeken structureel plannen
Vragenlijst Ouders	We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.
Beleidsplan 2022-2026: Digitale technologie	De school heeft het internet en telefonie ingericht op basis van nog op te stellen stichtingsbeleid.
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.
Verantwoording en dialoog	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

14 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Elke leerling is eigenaar van zijn of haar leerproces.
	De ontwikkeling van elke leerling is zichtbaar in een portfolio.
	Ouders hebben een duidelijke plek binnen de school en worden gezien als partner. (ouderbetrokkenheid)
	De reguliere scholen hebben een goed beeld wat De Wissel te bieden heeft en verwijzen leerlingen door als SBO onderwijs passender is of weten onze expertise te vinden daar waar dat nodig is.
	Wereldoriëntatie en burgerschap hebben een vaste plek binnen het onderwijs op De Wissel. We voldoen aan de gestelde kerndoelen.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).
Didactisch handelen	We worden geschoold in Edi, daarna implementeren in ons onderwijsprogramma
Collegiale consultatie	onderlinge klassenbezoeken structureel plannen
Vragenlijst Ouders	We informeren ouders structureel welke leerstof er per periode aangeboden wordt.
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school vult jaarlijks de controlelijst 'controle en toezicht' vanuit het Privacy handboek in.
	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school besteedt jaarlijks aandacht aan de arbeidsomstandigheden door o.a. uitvoering van de RI&E en de daaruit voortkomende verbeterpunten.
Verantwoording en dialoog	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 23EZ
Naam: School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel
Adres: Galerijmuur 51
Postcode: 3991 WX
Plaats: HOUTEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR.

naam Jan Kappert

functie voorzitter MR

plaats Houten

datum 4-7-2023

naam Gitta Burger

functie secretaris

plaats Houten

datum 4-7-2023

handtekening



handtekening



16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 23EZ
Naam: School voor Speciaal Basisonderwijs De Wissel
Adres: Galerijmuur 51
Postcode: 3991 WX
Plaats: HOUTEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag.

naam Angela Koot

functie Bestuurder

plaats Houten

datum 24-08-2024

handtekening



naam Jeroen van den Berg

functie interim Bestuurder

plaats Houten

datum 29-08-2024

handtekening

