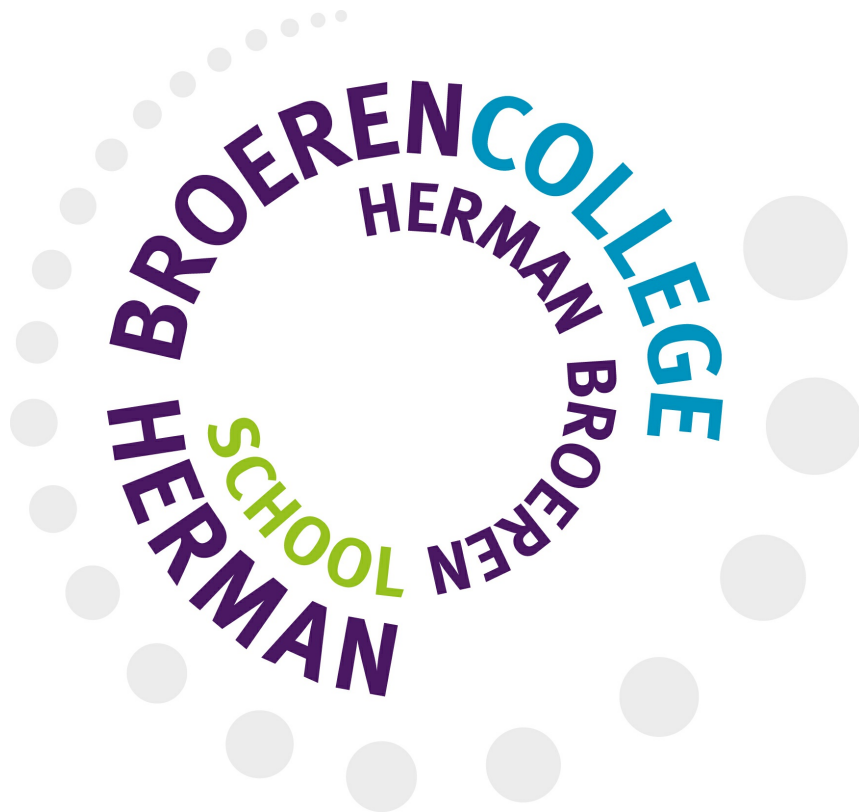


# Schoolplan 2019-2023

## **Herman Broerenschool voor Speciaal Onderwijs en Voortgezet Speciaal Onderwijs DELFT**



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>10</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>11</b>
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	14
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
4.8 Taalleesonderwijs	15
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Wereldoriëntatie	16
4.11 Kunstzinnige vorming	16
4.12 Bewegingsonderwijs	17
4.13 Engelse taal	17
4.14 Les- en leertijd	17
4.15 Pedagogisch handelen	18
4.16 Didactisch handelen	18
4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	19
4.18 Klassenmanagement	20
4.19 Zorg en begeleiding	20
4.20 Afstemming	21
4.21 Extra ondersteuning	21
4.22 Talentontwikkeling	22
4.23 Passend onderwijs	22
4.24 Opbrengstgericht werken	22
4.25 Resultaten	23
4.26 Toetsing en afsluiting	24
4.27 Vervolgsucces	25
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>26</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid	26
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26

5.3 Organisatorische doelen	26
5.4 De schoolleiding	26
5.5 Beroepshouding	27
5.6 Professionele cultuur	27
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	28
5.8 Werving en selectie	28
5.9 Introductie en begeleiding	28
5.10 Taakbeleid	28
5.11 Collegiale consultatie	29
5.12 Klassenbezoek	29
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	29
5.14 Het bekwaamheidsdossier	29
5.15 Intervisie	30
5.16 Functioneringsgesprekken	30
5.17 Beoordelingsgesprekken	30
5.18 Professionalisering	31
5.19 Teambuilding	31
5.20 Verzuimbeleid	31
5.21 Mobiliteitsbeleid	31
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>32</b>
6.1 Organisatiestructuur	32
6.2 Groeperingsvormen	32
6.3 Het schoolklimaat	32
6.4 Veiligheid	33
6.5 Arbobeleid	35
6.6 Interne communicatie	35
6.7 Samenwerking	36
6.8 Contacten met ouders	36
6.9 Overgang SO - VSO	37
6.10 Privacybeleid	37
6.11 Naschoolse opvang	38
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>39</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	39
7.2 Externe geldstromen	39
7.3 Interne geldstromen	39
7.4 Sponsoring	40
7.5 Begrotingen	40
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	40
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>42</b>
8.1 Kwaliteitszorg	42
8.2 Kwaliteitscultuur	43
8.3 Verantwoording en dialoog	44
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	45
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	45
8.6 Wet- en regelgeving	45
8.7 Inspectiebezoeken	46
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	46
8.9 Vragenlijst medewerkers	46
8.10 Vragenlijst Leerlingen	46
8.11 Vragenlijst Ouders	47

<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>48</b>
9.1 Strategisch beleid	48
<b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>49</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>52</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>54</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>56</b>
<b>14 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>58</b>

## **1 Inleiding**

### **1.1 Voorwoord**

Dit schoolplan is een beleidsdocument waarin de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege locatie Delft het beleid voor de komende vier jaar formuleert. De algemene doelen van onze school en college vertalen we naar de praktijk. We beschrijven ook hoe we ons onderwijs en de zorg inrichten. Daarnaast geven we aan hoe we de kwaliteit daarvan bewaken en welke verbeteringen op grond van interne en externe analyses in de nabije toekomst willen aanbrengen. Daar waar ouders staat kunt u lezen ouders/verzorgers. De instemming van de MR heeft plaatsgevonden op 31 januari 2019 en de vaststelling door het bestuur heeft plaatsgevonden op 12 februari 2019.

### **1.2 Doelen en functie**

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Herman Broerenstichting 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 2019-2023. 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, ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en vastgesteld door het bestuur. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten en doelstellingen voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten en doelstellingen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Herman Broerenstichting
College van Bestuur:	Maarten van Kesteren
Adres + nummer:	Clara van Sparwoudestraat 1
Postcode + plaats:	2612 SP Delft
Telefoonnummer:	015-2137988
E-mail adres:	bestuur@hermanbroeren.nu
Website adres:	www.hermanbroerenstichting.nu

Gegevens van de school	
Naam school:	Herman Broerenschool / Herman Broerencollege
Locatiedirecteur:	Roy Jongejan
Adres + nummer.:	Clara van Sparwoudestraat 1 en 6
Postcode + plaats:	2612 SP Delft
Telefoonnummer:	015-2141066
E-mail adres:	infodelft@hermanbroeren.nu
Website adres:	www.hermanbroerenschool.nu

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de locatiedirecteur. De directie vormt samen met vier collega's het managementteam (MT) van de locatie. Dit zijn de intern begeleider van het SO, de intern begeleider van het VSO, de coördinator arbeidstoeleiding en de onderwijs-zorgcoördinator. Het team bestaat uit diverse collega's met diverse functies. In de bijlage staat o.a. een opsomming van de diverse functies, verdeling binnen het SO en VSO, aantallen m.b.t. geslacht, leeftijd en collega's werkzaam op de locatie Delft (stand van zaken per 31-12-2018).

### Bijlagen

1. Kenmerken personeel

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school en college locatie Delft word tezamen bezocht door 122 leerlingen (1 oktober 2018).

De Herman Broerenschool richt zich met name op leerlingen met een IQ tot 70. Enkele leerlingen hebben een hoger IQ, waarbij met name sprake is van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedragsproblematiek. Daarnaast zijn er leerlingen met complexe stoornissen. In het algemeen spreken we over leerlingen met een verstandelijke beperking. Na analyse van de leerlingenkenmerken van de afgelopen schooljaren herkennen we een trend dat de uitstroom naar (beschutte) arbeid langzaam lijkt af te (gaan) nemen en de uitstroom naar dagbesteding lijkt toe te (gaan) nemen. Deze trend zullen wij zeer goed moeten blijven volgen omdat dit consequenties zal hebben voor onze organisatie. We willen hier tijdig en adequaat op in spelen.

Op school kennen we onder anderen:

- Ernstig Meervoudig Beperkte leerlingen (EMB, IQ≤35).
- Leerlingen met een ontwikkelingsachterstand.

- Leerlingen die bekend zijn met verschillende syndromen, b.v. syndroom van Down, fragiele X-syndroom, Prader Willi syndroom, Williams syndroom.
- Leerlingen met een stoornis binnen het autistisch spectrum.
- Leerlingen met aandachtstekortstoornis (ADHD).

In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor mondelinge taal, extra aandacht voor de sociaal -emotionele ontwikkeling en extra aandacht voor leren leren / voorbereiding op dagbesteding en (beschutte) arbeid.

## 2.4 Kenmerken van de ouders

De school en het college locatie Delft hebben een regio functie. De leerlingen komen uit o.a. Delft, Pijnacker, Nootdorp, Den Haag en het Westland.

## 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Wij benaderen leerlingen positief.	Wij moeten een betere doorgaande lijn creëren van het SO naar het VSO m.b.t. de schoolse vakken en de praktische lessen.
Wij werken aan een goed pedagogisch klimaat o.a. de methodiek van De Vreedzame School.	Er moet meer aandacht besteedt worden aan het professioneel handelen en de inhoudelijke kennis van de medewerkers n.a.v. de (multi) problematiek van onze populatie leerlingen.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De kwaliteit van het praktijk vormend onderwijs verbeteren en de kennis/kunde van de medewerkers daar beter bij inzetten.	Onderschattingen, overschattingen en acceptatie door de leerlingen, van de medewerkers, door de ouders/verzorgers en door de omgeving.
Wij willen dat ouders "partner" zijn m.b.t. de ontwikkeling van hun kind.	Lerarentekort, te weinig financiële middelen, werkdruk en de leerlingendingaling (1 okt 2018).

## 2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

### Risicoanalyse

I M P A C T						
		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
K A N S E N	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

**Risicoanalyse Onderwijskundig beleid**

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Doorgaande lijn van het SO naar het VSO	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Onderzoek naar methodes en methodieken waar aansluiting mogelijk is en deze implementeren.</i>			
Verder uitbouwen methodiek De Vreedzame School	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Afspraken maken en monitoren</i>			
Onvoldoende aanbod	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Onderzoek naar hetgeen nodig is, aanschaffen en implementeren</i>			

**Risicoanalyse Personeelsbeleid**

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>PR en tijdig werven</i>			
Hoog personeelsverloop	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Exit-gesprekken, anticiperen</i>			
Professionele leercultuur	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>In gesprek gaan en blijven</i>			

**Risicoanalyse Organisatorisch beleid**

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Onvoldoende veranderbereidheid	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>inzichtelijk waarom veranderingen plaats moeten vinden</i>			
Te hoge werkdruk voor het personeel	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>In gesprek blijven met het personeel</i>			
De waan van de dag overheerst	Middel (3)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: <i>Goede dagprogramma's en flexibel omgaan met zaken</i>			
Verschuiving (trend) meer leerlingen met uitstroom dagbesteding	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Trend nauw volgen</i>			

**Risicoanalyse Financieel/materieel beleid**

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Blijvende leerlingendaling in het VSO	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>PR, innovatie, in gesprek met VO/PRO-scholen</i>			
Gelden voor uitbreiding van het aanbod door leerlingendaling	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>Leerlingwerving en schoolprofileringbeleid</i>			

**Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid**



Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Beïnvloeding door (externe) omstandigheden	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>Preventief handelen</i>			

## 2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren

### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Grote ontwikkeldoelen

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.

Streefbeelden	
1.	Pedagogisch Klimaat / veiligheid In het laatste jaar van deze beleidsperiode is het veiligheidsplan locatie Delft is geheel up to date en gedetailleerd uitgewerkt incl. procedures en afspraken m.b.t. grensoverschrijdend gedrag.
2.	Doorgaande lijn SO /VSO (cognitief en praktisch) In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een compleet en eigentijds (les) aanbod voor alle uitstroomprofielen met een doorgaande lijn en nauwe afstemming tussen het SO en het VSO.
3.	Kwaliteitszorg In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een volwaardig en goed werkend systeem voor kwaliteitszorg en handelingsgericht werken dat uit gaat van de PDCA-cyclus op stichting, school/college, groeps- en leerling niveau.
4.	Ouders als Partner In het laatste jaar van deze beleidsperiode hebben alle ouders een duidelijk beeld van hun kind met al hun talenten en beperkingen, hebben zij inzicht, begrijpen zij en werken zij ook thuis aan de met school/college afgestemde doelen en is 70% van de ouders van alle leerlingen aanwezig bij de formele bijeenkomsten.
5.	Professionele leercultuur en beroepshouding In het laatste jaar van deze beleidsperiode worden alle gevolgde cursussen en trainingen, individueel en vanuit het jaarlijkse scholingsaanbod, actief gedeeld en worden alle afspraken en besluiten loyaal nagekomen
6.	Facilitair In het laatste jaar van deze beleidsperiode zijn alle (bouw) plannen m.b.t. een eigen onderwijszorg locatie rond.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

#### De missie van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege locatie Delft

Het is ons doel dat alle leerlingen weten wat hun eigen mogelijkheden zijn, wat hun talenten zijn en wat hun beperkingen zijn.

Het is ons doel dat alle leerlingen burgers zijn die zo zelfstandig -en zo zelfredzaam mogelijk op de gebieden van wonen, werken en vrije tijd kunnen groeien en kunnen meedoen in de maatschappij.

Het is ons doel dat alle leerlingen zich bewust zijn van hun eigen welbevinden, alert zijn, communicatief zijn en contact kunnen maken met hun omgeving.

#### Onze kernwaarden zijn:

1. Veiligheid: als voorwaarde voor ontwikkeling.
2. Vertrouwen: "ik geloof in jou" uitstralen, denken in mogelijkheden en aansluiten bij deze mogelijkheden.
3. Verantwoordelijkheid: voorbereiden op toekomst door zelf te doen, ervaren, ontdekken en zelf met oplossingen te komen.
4. Waardering: "jij mag er zijn" en "ik ben er voor je" communiceren en dat uitstralen.

#### Motto van de Herman Broerenschool: "Leren moet je doen!"

We streven naar optimale kansen voor het bereiken van een maximale zelfstandigheid, een minimale afhankelijkheid en een positieve persoonlijkheidsontwikkeling, met erkenning en benadrukking van de eigenheid van de persoon.

### 4.2 De visies van de school

#### Onze visie

Wij kijken naar de leerling. Wat zijn zijn of haar behoeften, talenten en mogelijkheden! Samen met alle positieve factoren uit de omgeving zullen we alles uit de leerlingen halen wat mogelijk is.

Een veilige, duidelijke en gestructureerde school en college met deskundige –en professionele medewerkers, binnen een gezonde omgeving is nodig om positief in het leven te staan, zonder angst en vrij van (voor)oordelen. Door vanuit onze gedachte "leren moet je doen" ook die omgeving te beïnvloeden denken wij de leerling te plaatsen op een plek waar behoeften, talenten en mogelijkheden vanuit de leerling zelf naar boven zullen drijven, zodat wij die kunnen exploreren.

#### De volgende kernbegrippen vormen de basis voor ons handelen

- Sociaal-emotionele ontwikkeling
- Ouders als partner
- Burgerschap
- Didactisch handelen, opbrengsten en aanbod
- Pedagogisch klimaat en veiligheid
- Professionele leercultuur

#### Sociaal emotionele ontwikkeling

Een leerling levert pas prestaties en laat zichzelf pas echt goed zien als het zich veilig voelt, betrokken en begrepen. Dit creëer je ook door kinderen goed naar anderen te leren kijken en elkaar te leren begrijpen. De Herman Broeren zet zich optimaal in om de kinderen sociaal vaardig te maken en inzicht te krijgen in eigen (emotionele) ontwikkeling binnen de mogelijkheden van de leerling. Wij gebruiken daarvoor o.a. de methodiek van De Vreedzame school en de doelen vanuit de CED-leerlijnen.

#### Ouders als Partner

Zonder ouders is er geen school/college. Zij zijn onze expertise op het gebied van hun kind(eren). Ouders zijn onze feedback op ons onderwijs en organisatie. Wij hebben ouders nodig om positief bij te dragen aan ons onderwijs. Wij

voelen ons als team, samen met ouders, verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de leerling.

### Burgerschap

Als het om aspecten van de maatschappelijke vorming gaat, legt de Herman Broerenschool en college vooral het accent op burgerschap. Burgerschapsvorming brengt jonge burgers (want dat zijn leerlingen immers!) de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Ze maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Die kennis komt binnen ons ZMLK -onderwijs niet uit een boekje, maar wordt juist geleerd door te oefenen in de praktijk. De beeldvorming van de omgeving en de mensen daarin met al hun talen, religies en culturen zijn aspecten waar de teams van de Herman Broerenschool -en college de leerlingen, vrij van eigen meningen en opinies les in geeft. Tevens zijn aspecten terug te vinden in onze aanpak m.b.t. het gedrag van onze leerlingen d.m.v. de methodiek van 'De Vreedzame school' en zijn vele aspecten van burgerschap verweven in de 'genen' van de school.

### Didactisch handelen, opbrengsten en aanbod

Binnen het handelingsgericht werken zetten wij de onderwijsbehoeften van de leerling centraal. De lessen worden gegeven d.m.v. het directe instructie model waarbij minimaal de volgende fases aan bod komen: Introductie incl. het benoemen van het doel - instructie op maat - (begeleid) inoefenen - (zelfstandig) verwerken - terugkoppelen/evalueren. Wij zijn blijvend opzoek naar de beste doorgaande lijn m.b.t. het lesaanbod (middelen), praktische vakgebieden en het praktisch handelen van het SO t/m het VSO. Wij willen graag weten of ons onderwijs de resultaten geeft die wij denken dat de leerling zou moeten behalen. Dit doen wij op een systematische en doelgerichte manier. Waarbij wij de leerling en ouders nauw betrekken. Gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor de processen en de prestaties. Wij gebruiken hiervoor de doorgaande (Plancius) leerlijnen van het CED voor het ZML - onderwijs en houden dit alles bij in het leerlingenvolgsysteem van Parnassys.

### Pedagogisch klimaat en veiligheid

De school moet een plaats zijn waar leerlingen graag zijn en zich sociaal veilig voelen. Dit is de basis voor de algehele brede ontwikkeling. Wij streven blijvend naar een veilig en geordend pedagogisch klimaat in een uitdagende leeromgeving. Binnen zowel de school als het college wordt gewerkt met de methodiek van "De Vreedzame School". Dit is een methodiek voor de sociale competentie en democratisch burgerschap. Binnen deze methodiek hebben we onze kernwaarden uitgewerkt in concrete (gedrag) uitspraken en verwachtingen. Deze zijn opgeschreven in de "grondwet" van de Herman Broerenschool -en college. Meer hierover kunt u lezen in de schoolgids/collegegids, het integraal veiligheidsplan en onder de kop Pedagogisch handelen in dit schoolplan.

### Professionele leercultuur

De medewerkers in de school en het college zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie en scheppen door hun begripvolle benadering een warm klimaat waarin de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Zij werken continue aan hun professionalisering door het bijhouden van vakliteratuur en het volgen van opleidingen, cursussen en/of trainingen. Zij voelen zich verantwoordelijk voor "alle" leerlingen en dragen bij aan vernieuwing van het onderwijs aan onze populatie leerlingen. De medewerkers zijn in staat tot zelfreflectie en het geven en ontvangen van feedback.

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek naar een passend leerlingvolgsysteem voor de sociaal -emotionele ontwikkeling	gemiddeld
Onderzoek naar een passend observatieinstrument voor de sociaal emotionele ontwikkeling	gemiddeld
Implementatie van professionele leergemeenschappen (PLG's)	laag
Onderzoek naar de beste methodes (cognitief en praktisch) voor de doorgaande lijn SO / VSO	hoog
Borgen en concretiseren methodiek 'De Vreedzame School'	laag
Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod	hoog

### 4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege te Delft zijn onderwijsplaatsen voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs aan Zeer Moeilijk Lerenden en voor leerlingen met Ernstig Meervoudige Bepkeringen op

algemeen bijzondere grondslag. Dit betekent dat het onderwijs en zorg uit gaat van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. 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 zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. 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.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Het nakomen van afspraken en regels door medewerkers, leerlingen en ouders
2.	Begrip en respect voor elkaar en elkaars levensovertuiging
3.	We besteden aandacht aan de vieringen die van belang zijn voor onze leerlingenpopulatie
4.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal -emotionele ontwikkeling (omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
5.	Alle medewerkers tonen respect voor de verschillen en diversiteit in de samenleving

#### 4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze organisatie besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen 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(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze organisatie biedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkelingen van de leerlingen. Het is één van onze kernvakken binnen ons onderwijs en geven wij d.m.v. de lessen uit de methodiek van 'De Vreedzame School', groep -en individuele gesprekken met de leerlingen vanuit de doelen binnen de leerlijn van het CED. Daarnaast zit dit verweven in de "genen" van onze organisatie. De doelen worden gescoord binnen de (Plancius)leerlijnen van het CED en bijgehouden in Parnassys.

Aspecten van eigen kwaliteit:

-De arbeidstoeleiding heeft contacten met het (werk) veld waar onze leerlingen naar uitstromen. Zij inventariseert welke sociale en maatschappelijke competenties nodig zijn om succesvol op de uitstroombestemming te fungeren. Tijdens het MT bespreken wij deze zaken en nemen de conclusies mee in onze evaluatie van het aanbod.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Methodiek 'De Vreedzame School'	(ruim) voldoende
Doelen uit CED en Plancius -leerlijnen	(ruim) voldoende
Volgen van de ontwikkeling in Parnassys	(ruim) voldoende

#### 4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we twee schooljaren geleden 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 aanbod vastgesteld. Burgerschapsvorming brengt jonge burgers (want dat zijn leerlingen immers!) de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om bewust te zijn van hun eigen welbevinden, alert zijn, communicatief zijn en contact kunnen maken met hun omgeving. 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. In de school/college leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij doen dit grotendeels door te werken met de methodiek van "De Vreedzame School". Dit is een programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. De methodiek zorgt voor een lesaanbod in alle groepen, school brede afspraken en inrichting van klassen en diverse openbare ruimtes. Uiteindelijk moet de methodiek verweven zijn in de "genen" van de school en het college.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Het is ons doel dat alle leerlingen weten wat hun eigen mogelijkheden zijn, wat hun talenten zijn en wat hun beperkingen zijn.
2.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving
3.	Het is ons doel dat alle leerlingen burgers zijn die zo zelfstandig -en zo zelfredzaam mogelijk op de gebieden van wonen, werken en vrije tijd kunnen groeien en kunnen meedoen in de maatschappij.
4.	Het is ons doel dat alle leerlingen zich bewust zijn van hun eigen welbevinden, alert zijn, communicatief zijn en contact kunnen maken met hun omgeving.

#### 4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de ontwikkeling van de leerling tot een zo zelfstandig mogelijk individu. Om dit te bereiken hebben we besloten om de nadruk te leggen op de leerlijnen mondelinge communicatie, de sociaal emotionele ontwikkeling en de voorbereiding op dagbesteding of arbeid (VSO) / Leren Leren (SO). Deze drie gebieden vormen de basis om te komen tot een passend uitstroomprofiel naar dagbesteding of (beschutte) arbeid.

In zowel het SO als VSO zijn er vijf hoofdgebieden waar wij ons aanbod specifiek op afstemmen en de leerlingen uitgebreid op volgen. We evalueren regelmatig de opbrengsten op school, groeps -en individueel niveau. Dit doen we door de streefplanning (doelen per uitstroomprofiel evenwichtig verdeeld over de leerjaren) naast de opbrengsten te leggen en op basis daarvan keuzes te maken m.b.t. het aanbod en de te behalen doelen op individueel niveau. Naast de vijf hoofdgebieden wordt er voor de overige leerlijnen gewerkt aan een vastgesteld aanbod. Dit zorgt ervoor dat inzichtelijk wordt welke doelen dienen aangeboden te worden aan de leerlingen. Daarbij zijn respectievelijk de ZML-leerlijnen en de Plancius leerlijnen uitgangspunt. Op dit moment zijn we binnen onze locatie erg "opzoek" naar de doorgaande lijn en verbindingen tussen SO en VSO. We houden de methodes die wij nu binnen het SO en VSO gebruiken onder de loep en gaan bekijken waar we die doorgaande lijn zo passend mogelijk kunnen maken en goede verbindingen kunnen leggen. D.m.v. diverse werkgroepen m.b.t. de verschillende leergebieden hopen we dit helder te gaan krijgen waarna we knopen kunnen gaan doorhakken over zaken als aanschaf en implementatie. Wij zijn ons m.b.t. het VSO aan het oriënteren op de methodes "Deviant" of "werken aan" om daarna één van beiden te gaan implementeren.

Eigen aspecten van kwaliteit:

- Veel aandacht voor de 'toekomst' in de vorm van interne en externe stages, praktijkleren, praktijkhuis, Training ADL, het bieden van KPC -trajecten, methodiek De Vreedzame School door de hele organisatie.
- Een aantrekkelijke leeromgeving door mooie en functionele praktijkruimtes, eigen Kas (groen) en rust in en om de school. Daarnaast zijn er plannen voor de herinrichting van de schoolpleinen op het VSO.
- Wij helpen ouders en leerlingen te zoeken naar een passende stageplek en begeleiden deze leerlingen op hun stageplek.
- Wij bieden nazorg na de uitstroom (zie vervolgsucces en de bijlage nazorg 2017).

Kwaliteitsaspecten	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen van het ZMLK -onderwijs
2.	Ons aanbod richt zich op de sociaal emotionele ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling en actief burgerschap
3.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op dagbesteding of (beschutte) arbeid
4.	Ons aanbod is passend bij de kenmerken en de onderwijsbehoeften van de doelgroep

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Praktijkvorming/stage (OP7)	3
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,64

Aandachtspunt	Prioriteit
Voor het VSO-uitstroomprofiel "Vervolgonderwijs" is het aanbod dekkend voor de examenprogramma's	laag
Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming	hoog
De school heeft een aanbod voor taal en rekenen dat is afgestemd op de referentieniveaus en dat past bij het niveau van de leerlingen	hoog
De school heeft de opbouw van het aanbod vastgelegd in het schoolplan	gemiddeld
De school heeft een aanbod voor de vijf kernvakken en wereld oriëntatie waarbij er een doorgaande lijn aanwezig is tussen SO en VSO	hoog

### 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school/college volgt in haar aanbod de leerlijnen en de leergebieden van het CED. We maken hierbij gebruik van de ZML-leerlijnen en Plancius. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt tussen vakspecifieke leerlijnen en de vakoverstijgende leerlijnen. Om de doelen van de CED-leerlijnen en Plancius te kunnen behalen wordt gebruik gemaakt van diverse methoden, materialen en toetsinstrumenten. Graag verwijs ik naar de bijlage voor deze informatie.

#### Bijlagen

1. Methodes

### 4.8 Taalleesonderwijs

Mondelinge communicatie is één van de drie hoofdgebieden waar wij het uiteindelijke uitstroomprofiel van de leerling op baseren. Daarom neemt dit gebied een prominente plaats in binnen ons onderwijsaanbod. Het taal/leesonderwijs wordt gestructureerd en op basis van het verwachte uitstroomprofiel aangeboden. De mondelinge taal vinden wij essentieel voor de zelfredzaamheid van de leerling. Met name in het SO en in de onderwijzorggroepen (EMB) is de logopedist nauw betrokken bij de processen van mondelinge taal en het aanbod. Tevens verzorgt de logopedist voor groepslogopedie in diverse groepen. De mondelinge taal in de school en college wordt sterk ondersteund door picto's, foto's, verwijzers en gebaren.

In het SO starten we al vroeg met het kennis maken met klank -tekenkoppeling en het werken van links naar rechts. Dit doen we bij de jongste groepen d.m.v. pictolezen. Op deze manier maken leerlingen ook kennis met het spreken van zinnen. Na het pictolezen wordt gestart met het aanvankelijk lezen voor de leerlingen die dit aankunnen en/of interesse hebben in letters en boekjes. Voor een deel van de leerlingen zal dit nooit of pas op latere leeftijd haalbaar blijken (leerlingen in profiel 1). Deze leerlingen bieden wij woordbeeldlezen aan. Op deze manier leren leerlingen een heel woord herkennen.

In het VSO ligt de nadruk op het voortgezet technisch lezen en het begrijpend lezen. Daarnaast krijgt het lezen een meer praktisch karakter om de link te leggen tussen wat er in de groep wordt geleerd en hoe dit in te passen in de

directe omgeving.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Groepslogopedie voor de groepen van het SO en alle groepen voor EMB - leerlingen
2.	Individuele logopedie intern
3.	Ons taal/leesonderwijs is passend bij het verwachte toekomstperspectief van de leerlingen

Aandachtspunt	Prioriteit
Herziening van gebruikte methodes en materialen	gemiddeld

#### 4.9 Rekenen en wiskunde

Voor het rekenonderwijs is eigen beleid opgesteld om op die manier een passend aanbod te creëren en aan te sluiten bij hetgeen leerlingen in de toekomst nodig zullen hebben. Hierbij wordt uitgegaan van de doelen van de CED-leerlijnen en Plancius. Wij gebruiken daarvoor met name de methodes Rekenboog en Met Sprongen Vooruit. Aangezien we met onze doelgroep ons, naar mate de leerlingen ouder worden, steeds meer richten op de zelfredzaamheid en praktische toepassingen nemen de onderdelen Tijd&Geld en Meten&Wegen een steeds belangrijkere plek in.

Aandachtspunt	Prioriteit
Herziening van de gebruikte methodes (voldoen ze nog)	gemiddeld
Hereiking van het eigenbeleid m.b.t. het rekenonderwijs	gemiddeld

#### 4.10 Wereldoriëntatie

Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school/college aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de met name op de directe omgeving. De doelen vanuit deze leerlijnen worden opgenomen in het vastgesteld aanbod.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Wij volgen de CED - leerlijnen en Plancius voor SO en VSO

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorgaande lijn SO t/m VSO	gemiddeld
Vastgesteld aanbod bepalen	hoog
Beleid formuleren op dit gebied.	gemiddeld

#### 4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).



Kwaliteitsaspecten	
1.	Vanuit de eigen creativiteit producten vervaardigen die verkocht kunnen worden
2.	Wij besteden veel aandacht aan muziek in het SO
3.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen in het SO
4.	Wij bieden ontwikkelingsgebieden als drama, schilderen, muziek en textiele werkvormen

#### 4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school/college hechten we veel waarde aan de lessen lichamelijke opvoeding. We zien op onze school/college veel leerlingen met een afwijkende motorische ontwikkeling. Zij moeten extra gestimuleerd en uitgedaagd worden om tot verdere ontwikkeling te komen. In veel gevallen is het al lastig om de leerlingen tot bewegen te laten komen en soms daarbij hun angsten overwinnen. Naast de tweewekelijkse gymnastieklessen volgen de leerlingen uit groep rood, blauw, groen en geel uit het SO één keer per week de zwemles. Aangezien de leerlingen uit de onderwijszorggroepen (SO en VSO) vaak kampen met problemen in de sensorische informatieverwerking worden er wekelijks activiteiten buiten en in andere ruimtes georganiseerd waarbij er veel bewogen wordt om dit te stimuleren en te verbeteren. Tevens vinden wij de gymnastiekles bij uitstek de les waarbij sociale vaardigheden en mondelinge taal een prominente rol speelt.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We beschikken over een eigen gymnastiekzaal
2.	We beschikken in het SO over een ruimte voor SI-activiteiten
3.	We beschikken over een vakdocent lichamelijke opvoeding
4.	Intern verzorgen wij fysiotherapie voor de ontwikkeling van de motoriek m.b.t. de schoolse vaardigheden
5.	Wij bieden wekelijks zwemles voor alle groepen in het SO

Aandachtspunt	Prioriteit
Integratie van andere vakken in de lessen gymnastiek	laag
Onderzoek naar leerlijnen gymnastiek per uitstroomprofiel	laag

#### 4.13 Engelse taal

Onderwijs in de Engelse taal komt vooralsnog incidenteel aanbod. Er is een methode maar die wordt nauwelijks gebruikt. Soms komt het aanbod bij mondelinge taal en/of naar aanleiding van de muziek waar leerlingen naar luisteren. Ook op verzoek van leerlingen wordt hier aandacht aan besteed. We gaan ons de komende jaren richten en bekijken of wij het nuttig vinden de Engelse taal aan te bieden m.b.t. onze doelgroep en als we dit gaan doen daar beleid op te maken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek naar het nut van het aanbieden van de Engelse taal m.b.t. onze doelgroep	laag
Eventueel implementatieplan m.b.t. het aanbieden van de Engelse taal	laag

#### 4.14 Les- en leertijd

Op onze school/college hanteren we de volgende lestijden: Ma, di, do en vrij van 8.45 uur tot 15.15 uur. Tussen 12.00 uur en 12.55 uur is er pauze die gebruikt wordt voor gezamenlijk eten en buitenspelen / buiten verblijven. Op woensdag is de lestijd van 8.45 uur tot 12.30 uur. Om verlies van lestijd te voorkomen gaat de schooldeur om 8.30 uur open, zodat alle leerlingen de gelegenheid hebben om jassen op te hangen en tassen uit te pakken. Elke groep heeft in het SO een onderwijsassistent. In het VSO is dit variabel. Door deze onderwijsassistent kan er meer individueel en effectiever onderwijs gegeven worden. Er wordt gewerkt vanuit de (individuele) doelen van de leerling die in het werkplan staan.

De Herman Broerenschool (SO) gaat uit van 940 uur onderwijstijd. Het Herman Broerencollege gaat uit van 1000 uur onderwijstijd (VSO).

In schooljaar 2018-2019 zullen wij onderzoeken of wij de schooltijden kunnen bijstellen. Dit om de lestijd nog effectiever te benutten, minder spanning te creëren bij leerlingen, leerlingen meer rust te geven en meer ruimte te ontwikkelen voor teambijeenkomsten en teamafstemming. Wij hopen dit in schooljaar 2019-2020 volledig geïmplementeerd te hebben.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren bereiden schriftelijk voor en maken een weekplanning
2.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Onderwijstijd (OP5)	2,8

Aandachtspunt	Prioriteit
De verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstroomprofielen van de school	hoog
De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering	hoog

### 4.15 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren en onderwijsassistenten bieden de leerlingen structuur en duidelijkheid
2.	De leraren en onderwijsassistenten bieden de leerlingen veiligheid
3.	De leraren en onderwijsassistenten bieden de leerlingen voorspelbaarheid
4.	De leraren en onderwijsassistenten zorgen voor orde in de klas en buiten de klas
5.	De leraren en onderwijsassistenten zorgen voor een functionele, uitdagende maar prikkelarme leeromgeving
6.	De leraren en onderwijsassistenten gaan positief, begripvol en belangstellend met de leerlingen om
7.	De leraren en onderwijsassistenten hanteren de afgesproken regels en afspraken
8.	De leraren en onderwijsassistenten hebben zicht op de sociaal - emotionele ontwikkelingsleeftijd van de leerling en passen hun handelen daarop aan

Aandachtspunt	Prioriteit
Consequent hanteren van de regels en afspraken uit het veiligheidsplan	gemiddeld

### 4.16 Didactisch handelen

Op onze school/college zijn voor alle leerlingen de onderwijs -en ondersteuningsbehoeften in kaart gebracht. Het OP wordt opgesteld door de schoolpsycholoog en assistent -schoolpsycholoog i.s.m. de leerkracht en vervolgens

beschreven in het Ontwikkelingsperspectief van de leerling. Op basis daarvan zorgen de leraren voor een passend aanbod voor de leerlingen. Dit kan zowel op groepsniveau als individueel. De leertijd en taakomvang wordt afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van de leerling. De lessen worden gegeven via het directe instructiemodel. De vaardigheid van de leraar en onderwijsassistent wordt één maal per twee jaar geobserveerd d.m.v. de vaardigheidsmeter. Dit is een instrument om de vaardigheid maar met name de positieve aspecten en de ontwikkelpunten in kaart te brengen. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. Voor onze doelgroep is het juist belangrijk om het geleerde in de praktijk te kunnen toepassen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren zorgen voor betrokkenheid en taakgerichtheid
2.	De leraren geven directe instructie
3.	De leraren geven ondersteuning en hulp
4.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
5.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie en tempodifferentiatie
6.	De leraren sluiten aan bij de belevingswereld van de leerling
7.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
8.	Er wordt in diverse groepen gebruik gemaakt van de methodoek 'teach like a champion'.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,69

Aandachtspunt	Prioriteit
De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen	gemiddeld
De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
Verder uitdiepen van het DIM-model en onderzoek doen naar het EDIM-Model	hoog

### 4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Het is ons doel dat alle leerlingen burgers zijn die zo zelfstandig -en zo zelfredzaam mogelijk op de gebieden van wonen, werken en vrije tijd kunnen groeien en kunnen meedoen in de maatschappij.

Daarom hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Belangrijke aspecten daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
3.	De TEACCH -methode wordt ingezet om het zelfstandig werken te stimuleren
4.	De leerlingen hebben praktische taken in de klas waar zij zelf verantwoordelijk voor zijn.
5.	Leerlingen in het VSO doen interne stage (soms begeleid en soms zelfstandig)

#### 4.18 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Door de aanwezigheid van een onderwijsassistent, kan er in het SO gewerkt worden in een circuit - model. Een groep bij de leerkracht, een groep bij de onderwijsassistent en een groep zelfstandig. In het VSO bieden de onderwijsassistenten hulp bij alle activiteiten die in een groep plaatsvinden.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
3.	De leraren stemmen goed af met de onderwijsassistent inzake een efficiënte inzet

Aandachtspunt	Prioriteit
Hoe een goed klassenmanagement neer te zetten om probleemgedrag te voorkomen	gemiddeld

#### 4.19 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van de CED -leerlijnen Plancius en ParnasSys. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van behaalde doelen op de vijf hoofdgebieden met de streefplanning (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groeps/leerlingenbesprekingen (2x per jaar). Tijdens de groeps/leerlingenbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag) en de (brede) ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
3.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
5.	De school voert de zorg planmatig uit
6.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
7.	De leraren weten de onderwijszorgbehoeften van de leerling
8.	De Commissie van Begeleiding begeleidt de leraar en IB-er rond de zorg(en) van de leerling

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	2,63

Aandachtspunt	Prioriteit
De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen	gemiddeld
De school gebruikt voor taal betrouwbare en valide toetsen	gemiddeld
De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus	gemiddeld
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog
De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	hoog
Het handboek zorg en onderwijs dient geupdate te worden	hoog
Schooljaar 2019-2020 is het SOP herschreven en geupdate	gemiddeld

#### 4.20 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Wij werken via een cyclisch handelingsgericht model, dat wij i.s.m. met het CED hebben opgezet en de laatste onderdelen daarvan aan het implementeren zijn. Binnen onze organisatie wordt voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief (OP) gemaakt. Het OP is uitgangspunt voor het te bieden onderwijs en zorg. Het OP wordt één maal per schooljaar geëvalueerd (leerkracht, intern begeleider en ouders) en indien nodig bijgesteld. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en mogelijkheden van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de individuele leerling en binnen groep waar mogelijk. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de vaardigheidsmeter, klassenbezoeken, peerreviews, flits bezoeken, cyclus van functioneren en beoordelen, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen).

	Kwaliteitsaspecten
1.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen
2.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen, waar mogelijk
3.	De instructie wordt op niveau aangeboden
4.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
5.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
6.	Leraren en onderwijsassistenten stemmen hun mondelinge communicatie af op het ontwikkelingsniveau van de leerling

Aandachtspunt	Prioriteit
Verdere scholing op de afstemming m.b.t. het ontwikkelingsniveau van de leerling	hoog
Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelingsgericht werken	hoog

#### 4.21 Extra ondersteuning

Al onze leerlingen hebben een Ontwikkelingsperspectief dat uitgangspunt is voor het onderwijs en zorg. In het OP staan o.a. welke onderwijs, zorg en (extra) ondersteuningsbehoeften de leerling heeft. Onze onderwijsconcept geeft leerlingen meer een individueel aanbod. Tevens zijn er leerlingen die meer persoonlijke verzorging nodig hebben en/of

individuele begeleiding. In de regelmaat hebben deze groep leerlingen ernstig meervoudige beperkingen (EMB) en hebben zij een toelaatbaarheidsverklaring Hoog of in enkele gevallen Midden. Deze leerlingen zitten veelal in een zogenoemde onderwijszorggroep waarbij, in overleg met ouders, extra zorg (zorgmedewerker) wordt ingekocht bij de zorginstelling waar wij nauw mee samenwerken (IPSE De Bruggen). Voor leerlingen met een TLV hoog of midden in een "reguliere" ZMLK- groep worden de zorgbehoeften in kaart gebracht en wordt er in de Commissie van Begeleiding besloten welke extra ondersteuning nodig is en dan naar gehandeld.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Het ontwikkelingsperspectief is een vaststaand format en wordt geschreven door de schoolpsycholoog i.s.m. de psychologisch assistent.
2.	Het Ontwikkelingsperspectief wordt 1 x per jaar voor elke leerling geëvalueerd en indien nodig bijgesteld
3.	Leerlingen in een onderwijszorggroep krijgen ondersteuning van een zorgmedewerker
4.	Ouders tekenen voor de juistheid en uitvoering van hetgeen staat beschreven in het handelingsgedeelte van het Onderwijsperspectief

Aandachtspunt	Prioriteit
Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen	hoog

#### 4.22 Talentontwikkeling

Wij vinden het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. I.v.m. onze doelgroep gaat het ons om creatieve, culturele, sociale en sportieve talenten en bepaalde praktische vaardigheden die er sterk bovenuit stijgen t.o.v. wat je van die leerlingen binnen zijn of haar mogelijkheden mag verwachten. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zullen wij dit beschrijven in het OP, bespreken met ouders en zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	Talenten worden beschreven in het OP

#### 4.23 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Alle leerlingen dienen een plek te krijgen op een school/college die past bij hun mogelijkheden, kwaliteiten en talenten en zo veel mogelijk nabij thuis. Voor ons type onderwijs hebben de verschillende samenwerkingsverbanden vastgesteld wanneer een leerling voor onze school/college in aanmerking komt d.m.v. vastgestelde criteria. Leerlingen krijgen een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband als zij aan de criteria voldoen om aan ons type onderwijs deel te nemen. Als een leerling bij ons is geplaatst wordt er binnen 6 weken een OP gemaakt en besproken met de ouders om ervoor te zorgen dat we alles uit de leerlingen kunnen gaan halen wat mogelijk is en een zo zelfstandig en zelfredzaam persoon het college zal uitstromen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
3.	Onze school biedt basisondersteuning binnen het aanbod van het ZMLK -onderwijs
4.	Binnen 6 weken na de start op de school of college is er een ontwikkelingsperspectief, met ouders besproken, OP

#### 4.24 Opbrengstgericht werken

Op onze school/college werken we opbrengstgericht. De basis hiervoor zijn de leerlijnen van het CED voor ZML-

onderwijs en de doelen van Plancius. Wij hebben de norm vastgesteld dat 75% van de doelen in de streefplanning behaald moeten zijn. De behaalde doelen worden afgeinkt in Parnassys en komen daarmee op de groepskaart te staan. Op de groepskaart is per leerling en voor de gehele groep af te lezen hoe de ontwikkeling op de vijf hoofdgebieden is geweest. Deze opbrengsten worden 2 maal per schooljaar besproken tijdens een groepsbespreking (leraar en Intern begeleider). Tijdens deze bespreking worden de behaalde doelen van de leerlingen vergeleken met de gestelde norm, die per uitstroom profiel kan verschillen. Daarna analyseren zij de opbrengsten en kijken zij of er interventies (aanbod, klassenmanagement, didactisch/pedagogisch handelen) nodig zijn zodat deze in het werkplan opgenomen kan worden. Een maal per schooljaar bekijken we de opbrengsten schoolbreed met alle leraren. We kijken dan naar de opbrengsten per uitstroomprofiel (norm t.o.v. percentage behaalde doelen binnen dat uitstroomprofiel) en analyseren we op basis daarvan of zaken wel/ niet zijn behaald en wat dit voor consequenties heeft voor bijvoorbeeld het aanbod, scholing en/of teamontwikkeling.

Eigen aspecten van kwaliteit:

- We werken met een streefplanning en het ontwikkelingsperspectief.
- We werken cyclisch handeling gericht en zijn dit tegelijkertijd aan het uitdiepen, vastleggen en eigen maken.
- De school verzamelt systematisch informatie over de voortgang van leerlingen in de ontwikkeling m.b.v. observaties, toetsen, leerlingenwerk, gesprekken en het portfolio per individuele leerling (VSO).

Kwaliteitsaspecten	
1.	De school/college beschikt over een streefplanning per uitstroomprofiel
2.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
3.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren
4.	De analyse van de opbrengsten (de sturing op data) richt zich op aanbod, teamontwikkeling, scholing, trends

Aandachtspunt	Prioriteit
Het maken van afspraken en beleid wanneer een doel behaald is.	hoog
De rapportages/opbrengsten van de leerlingen naar de ouders toegankelijker maken (lezen en begrijpen)	gemiddeld

#### 4.25 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. mondeling communicatie, sociaal emotionele ontwikkeling en voorbereiding op dagbesteding en arbeid (VSO) / Leren leren (SO). Deze drie gebieden zijn leidend bij het bepalen van de uitstroom van de leerling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren en ontwikkelen naar hun mogelijkheden en dat ze brede opbrengsten realiseren die leiden tot een passende en succesvolle uitstroom naar dagbesteding of (beschutte) arbeid. In de school - en collegegids onder het hoofdstuk onderwijsresultaten krijgt men inzage in de volgende zaken:

- \* Opbrengsten n.a.v. het ontwikkelingsperspectief (SO)
- \* Opbrengsten n.a.v. het ontwikkelingsperspectief (VSO)
- \* Uitstroom gegevens SO
- \* Uitstroom gegevens VSO
- \* Certificaten volgens SVA verklaring

In de bijlage zijn gegevens inzichtelijk gemaakt van schooljaar 2015-2016 t/m 2018-2019 (01-01-2019) m.b.t. de profielen van de instroom en uitstroom.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
3.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs of uitstroombestemming
5.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs of op de uitstroombestemming

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,88
Zelfevaluatie - Resultaten [geen wettelijke eisen] (OR1)	3
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	2,71

Aandachtspunt	Prioriteit
De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan	hoog
Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten	hoog
De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	hoog

### Bijlagen

1. Resultaten profielen en instroomprofiel
2. Bijlage resultaten profielen en instroomprofiel

### 4.26 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop en goede planning van het scoren van de doelen vanuit de CED - leerlijnen, Plancius en binnen de overdracht. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De scoring wordt afgenomen conform de opgestelde planning en bijbehorende afspraken. Ouders worden in voortgangsgesprekken geïnformeerd over de onderwijsresultaten. De adviesprocedure m.b.t. vervolgonderwijs en uitstroombestemming hebben we beschreven in de schoolgids. Op dit moment zijn wij bezig met het implementeren van de CITO -toetsen voor het ZML -onderwijs en CITO - toetsen 3.0.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een jaarprogramma m.b.t. het scoren van de doelen
3.	Onze school informeert de ouders over de onderwijsresultaten
4.	Onze school geeft ouders een vervolgonderwijs advies of uitstroombestemmingsadvies conform de beschreven procedure
5.	Onze school scoort de doelen vanuit de CED- leerlijnen conform de voorschriften



Aandachtspunt	Prioriteit
Implementeren CITO -toetsen voor het ZML - Onderwijs	gemiddeld
Vastleggen van de toetsen conform voorschriften	hoog
Toetskalender en noteren in de teamagenda	hoog

#### 4.27 Vervolgsucces

Onze school/college biedt nazorg aan de leerlingen die zijn uitgestroomd. Dit hebben wij beschreven in een beleidsnotie nazorg 2017. Ook leerlingen die tussentijds naar een andere school/college verhuizen worden gemonitord.

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

De Herman Broerenstichting spant zich in voor Integraal Personeelsbeleid. Integraal Personeelsbeleid staat voor een personeelsbeleid dat voortvloeit uit de missie en visie van de locatie. Het is gericht op verwezenlijking van de ambities zoals die verwoord zijn in het strategisch beleidsplan. De inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers stemmen we af op de doelstellingen van de locaties. Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Bestuur, directie en management verbinden zo de ambities van de locaties aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. De Herman Broerenstichting streeft via een Integraal Personeelsbeleid naar samenhang tussen:

- De doelen van de locaties en de ontwikkeling van de individuele medewerker;
- De koersuitspraak 'Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen';
- De personeelsmanagementinstrumenten die we inzetten.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
2.	We gebruiken De Vaardigheidsmeter als gevalideerd observatie-instrument

### 5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Om binnen de Herman Broerenstichting te kunnen werken als leraar dienen medewerkers te beschikken over de juiste bevoegdheid of zicht te hebben op het behalen van de lesbevoegdheid binnen twaalf maanden na benoeming. Gezien het lerarentekort wordt gedurende de periode van dit schoolplan onderzocht welke mogelijkheden er voor het volgen van een zij-instroomtraject zijn binnen onze organisatie en of er een pilot gestart kan worden met betrekking tot de personele bezetting van de onderwijs-zorggroepen.

De verplichting om de Master En of een vergelijkbaar diploma te behalen is opgeheven. Gedurende de periode van dit schoolplan wordt voor nieuwe medewerkers een inscholingsprogramma geïntroduceerd, afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van nieuwe medewerkers. Het inscholingsprogramma zal onderdeel gaan uitmaken van het begeleidingsplan nieuwe leraren en nieuwe onderwijsassistenten.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Vaardigheidsmeter 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.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de teamleden wordt jaarlijks een professionaliseringsaanbod opgesteld welke afgestemd is op:

- De resultaten van de vaardigheidsmeter.
- Onderwijskundige doelen in het jaarplan.
- Cursussen voortkomend uit het veiligheidsplan.

### 5.3 Organisatorische doelen

Op bestuurs- en locatieniveau is inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uitziet. We gebruiken hierbij een hulpsheet waarin de normen m.b.t. de bezetting zijn opgenomen. Per schooljaar wordt berekend welke formatie er wordt toegekend aan de groepen. Binnen de norm wordt aangegeven waar de overige formatie uit bestaat. Elke locatie heeft een locatiedirecteur, (locatie) coördinator onderwijs-zorggroepen, intern begeleider SO en VSO, coördinator arbeidstoeleiding, psycholoog, schoolmaatschappelijk werker, psychologisch assistent, facilitair medewerker en een administratief medewerker.

### 5.4 De schoolleiding

De locatiedirecteur en de locatiecoördinator maken deel uit van de directie van de Herman Broerenstichting. De directie wordt ondersteund door het management team (MT) waar de locatiedirecteur voorzitter van is. Het MT bestaat uit de (locatie) coördinator onderwijs-zorg, de intern begeleider SO, de intern begeleider VSO en de coördinator arbeidstoeleiding. De locatiedirecteur is tevens voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de psycholoog, de schoolmaatschappelijk werker en de jeugdarts deel van uitmaken.

De locatiedirecteuren beschikken over het diploma van een opleiding voor schoolleiders en staan ingeschreven in het

schoolleidersregister.

De taken en bevoegdheden van de locatiedirecteur staan beschreven in het managementstatuut.

### Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Conform artikel 30 van de Wet op de expertisecentra dient het bevoegd gezag ten behoeve van de directie van elk van zijn scholen, indien er van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directie sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding op te stellen. Binnen de Herman Broerenstichting is hiervan geen sprake. Op 1 januari 2019 is er een verdeling van 50% man en 50% vrouw.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
7.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

### 5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van onze medewerkers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kernwaarden (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Veiligheid: als voorwaarde voor de ontwikkeling
- Vertrouwen: 'ik geloof in jou' uitstralen en denken in en aansluiten bij de mogelijkheden
- Verantwoordelijkheid: voorbereiden op de toekomst door zelf te ontdekken en zelf met oplossingen te komen
- Waardering: uitstralen dat de leerling er mag zijn: 'ik ben er voor je'.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren en onderwijsassistenten voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
2.	De leraren en onderwijsassistenten kunnen en willen met anderen samenwerken

Aandachtspunt	Prioriteit
Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie	hoog
Het adequaat voorbereiden op vergaderingen en diverse (werkgroep) bijeenkomsten dient aandacht	hoog
Het nakomen en uitvoeren van gemaakte afspraken dient aandacht	hoog

### 5.6 Professionele cultuur

In het strategisch beleidsplan 2018-2022 is als ambitie geformuleerd: 'Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur. We willen toewerken naar een cultuur waarin iedere medewerker ruimte ervaart om mee te denken, verantwoordelijkheid voelt voor ontwikkelingen en beleid en vrijheid voelt om zichzelf te zijn en zijn stem te laten horen. Hierdoor bestaat de schoolorganisatie uit zelfstandige en doelgerichte medewerkers, die vraaggericht de werkzaamheden uitvoeren.

De directie en medewerkers richten zich voortdurend op de ontwikkeling van een professionele cultuur. Dat vraagt van leidinggevendenden een coachende, faciliterende en inspirerende managementstijl. Daarmee focussen we op het scheppen van een cultuur waarin medewerkers gemotiveerd het beste van zichzelf geven om het beste in een ander te ontwikkelen. We willen leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen, gericht op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding.

In het professioneel statuut zijn afspraken vastgelegd over de professionele ruimte van leraren en de manier waarop zij betrokken worden bij relevante onderwijskundige besluiten.

Aandachtspunt	Prioriteit
Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen	gemiddeld
Creëren van voorwaarden om tot een professionele leercultuur te kunnen komen	hoog

### 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de instroom van nieuwe medewerkers vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leraren, onderwijsassistenten en andere professionals die binnen onze school werkzaam zijn. Daarom bieden wij stagiaires de mogelijkheid om ervaring op te doen. Stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van het managementteam (intern begeleider en/of locatiedirecteur) en de leraar van de groep waar de stagiaire de stage loopt. 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.

### 5.8 Werving en selectie

Werving en selectie van personeel vindt altijd plaats in samenwerking met het bestuursbureau.

Kandidaten solliciteren door middel van een uitgebreide motivatiebrief en een CV. Bij een positieve beoordeling op basis van het profiel volgt een uitnodiging voor een gesprek met de benoemingsadviescommissie (BAC). De BAC bestaat uit de locatiedirecteur (voorzitter van de BAC), professionals uit de praktijk (leraar en intern begeleider) en de bestuursmedewerker Personeel. Op basis van het gesprek wordt door de BAC bepaald of de sollicitant wordt uitgenodigd om een dagdeel (of dag) mee te draaien in de groepen. Aansluitend vindt er een terugkoppeling plaats tussen de sollicitant en de BAC. De teamleden van de groepen waar de kandidaat heeft meegedraaid geven een terugkoppeling aan de locatiedirecteur. Het aantal gesprekken en de inhoud ervan kunnen per vacature verschillen. Het opvragen van referenties is onderdeel van de sollicitatieprocedure. Het laatste gesprek is altijd een arbeidsvoorwaardengesprek. De locatiedirecteur stelt een schriftelijke voordracht voor het College van Bestuur op over de benoembaarheid van de kandidaat. De feitelijke benoeming wordt door het College van Bestuur gedaan. Zie voor meer informatie de sollicitatie- en selectieprocedure van de Herman Broerenstichting.

### 5.9 Introductie en begeleiding

De Herman Broerenstichting vindt het van belang dat nieuwe medewerkers zich het onderwijs en de school eigen kunnen maken en heeft een begeleidingsplan opgesteld voor leraren en onderwijsassistenten. De formele begeleiding is de taak van de locatiedirecteur. Naast de formele begeleiding worden er tevens een 'coach' en een 'buddy' gekoppeld aan de nieuwe medewerker.

De coach is altijd de intern begeleider en is er om de nieuwe medewerker te begeleiden en te coachen op het gebied van onderwijsinhoudelijke- en leerlingzaken. De 'buddy' is een vraagbaak voor allerlei praktische vragen m.b.t. het klassen- en schoolgebeuren.

Naast de begeleidingsgesprekken met de intern begeleider vinden er gedurende de begeleidingsperiode verschillende gesprekken met de locatiedirecteur plaats. Van deze gesprekken wordt een verslag gemaakt, dat wordt toegevoegd aan het personeelsdossier (bekwaamheidsdossier) van de desbetreffende medewerker. De vaardigheidsmeters, de begeleidingsgesprekken en de functioneringsgesprekken zullen gebruikt worden bij het beoordelingsgesprek om te bepalen of het contract kan worden omgezet naar onbepaalde tijd.

Als afsluiting van dit traject wordt een vervolfbegeleidingstraject afgesproken en zal de nieuwe medewerker mee gaan in de gesprekkencyclus.

### 5.10 Taakbeleid

Het uitgangspunt van het taakbeleid van de Herman Broerenstichting is het werkverdelingsplan waarmee vanaf schooljaar 2019/2020 gewerkt zal gaan worden. Dit plan vervangt het basis- en overlegmodel. Hiermee wordt de werkverdeling vooral een zaak van het team, net zoals dat het geval is bij de verdeling van de werkdrukmiddelen.

- In het werkverdelingsplan neemt het team besluiten over:
- Verdeling van de te geven lessen/groepen over de leraren.
- Verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken.
- Tijd voor vóór- en nawerk.
- Welke taken het team doet binnen de gestelde kaders.

- Tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel.
- Pauzes.
- Aanwezigheid op school.
- Besteding van de werkdrukmiddelen.

Met dit werkverdelingsplan gaat de directie in gesprek met de individuele werknemer over zijn inzet, waarbij wordt uitgegaan dat een fulltimer 1659 uur per jaar ingezet kan worden. De 40-urige werkweek speelt als zodanig geen rol meer in de werkverdeling.

Het document werktijdenregeling, pauzebeleid en taakbeleid zal aangepast gaan worden op bovenstaand beleid.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanpassen document werktijden, pauzebeleid en taakbeleid	gemiddeld

### 5.11 Collegiale consultatie

Naast de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid heeft de leraar een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding. De leraar wil zich blijven ontwikkelen in zijn/haar werk en vindt het belangrijk om dat samen met zijn/haar collega's te doen. Een van de mogelijkheden die de medewerker hiervoor kan inzetten is collegiale consultatie. Medewerkers worden in overleg met locatiedirecteur in de gelegenheid gesteld een klassenbezoek af te leggen bij een collega of binnen een andere (school) organisatie. Het doel van de collegiale consultatie wordt in overleg met de locatiedirecteur bepaald. Medewerkers kunnen hier de uren duurzame inzetbaarheid voor inzetten.

### 5.12 Klassenbezoek

De directie of de intern begeleider legt tweejaarlijks bij iedere medewerker een klassenbezoek af aan de hand van het observatieinstrument de vaardigheidsmeter (VHM). De vaardigheidsmeter is onderdeel van de gesprekkencyclus. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kijkwijzer VHM. Na afloop van het klassenbezoek volgt standaard een gesprek met de medewerker waarin de scoringslijst VHM besproken wordt, ontwikkelpunten worden bepaald en de eventuele follow-up wordt vastgelegd. Naast het klassenbezoek voor de vaardigheidsmeter legt de locatiedirecteur voorafgaand aan een functioneringsgesprek een klassenbezoek af. De bevindingen van het klassenbezoek worden tijdens het functioneringsgesprek besproken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Meer gebruik maken van fliitsbezoeken	gemiddeld

### 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelplan is geïntegreerd in het functioneringsgesprek en is onderdeel van de gesprekkencyclus. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgesteld door de medewerker en dient tevens als persoonlijk ontwikkelplan. Het formulier maakt onderdeel uit van het bekwaamheidsdossier.

Tijdens klassenbezoeken worden de resultaten van het persoonlijk ontwikkelplan geobserveerd.

De voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek tussen directie en medewerker. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan.

De medewerkers uit de overige functiegroepen stellen met het invullen van het formulier functioneringsgesprek een persoonlijk ontwikkelplan op. Dit plan wordt aansluitend aan het functioneringsgesprek besproken met de leidinggevende.

### 5.14 Het bekwaamheidsdossier

Iedere medewerker beschikt over een digitaal personeelsdossier. Het bekwaamheidsdossier maakt onderdeel uit van het personeelsdossier. In het bekwaamheidsdossier zijn de resultaten op het gebied van professionalisering en scholing opgenomen die een medewerker in de loopt van de tijd heeft behaald. Het bekwaamheidsdossier wordt beheerd door de medewerkers waarmee zij eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen op het gebied van de kwaliteit van hun beroepsuitoefening en professionalisering. Het dossier geeft de directie informatie zodat de professionele ontwikkeling gestimuleerd kan worden in lijn met het beleid van het onderwijs. Dit maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid.

## 5.15 Intervisie

Tijdens teambesprekingen kan op basis van casussen, schoolthema's, scores van zelfevaluaties en persoonlijke leerpunten tijd voor intervisie ingeruimd worden.

In schooljaar 2018-2019 is de pilot 'Het nieuwe functioneringsgesprek' gestart. De basis van het nieuwe functioneringsgesprek is peerreview. Leraren of onderwijsassistenten reflecteren samen op de eigen onderwijspraktijk om te komen tot kwaliteitsverbetering, waarmee recht wordt gedaan aan de professionele ruimte van de leraar en onderwijsassistent.

## 5.16 Functioneringsgesprekken

### De gesprekkencyclus

In de gesprekkencyclus van de Herman Broerenstichting wordt de cyclus van personeelsgesprekken beschreven welke gericht is op de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. Onderdelen van de gesprekkencyclus zijn het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelplan, het beoordelingsgesprek, afname vaardigheidsmeter, verzuimgesprek, exitgesprek en het pre-pensioneringsgesprek. De gesprekkencyclus wordt gedurende de looptijd van het schoolplan aangepast naar aanleiding van de pilot 'Het nieuwe functioneringsgesprek' en de wijzigingen rondom het observatie-instrument VHM.

De functioneringsgesprekken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus. Voor de functiegroepen leraar en onderwijsassistent is een pilot Het nieuwe functioneringsgesprek gestart in schooljaar 2018/2019. Met de overige medewerkers wordt minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek gehouden door de leidinggevende. De medewerker vult het formulier voor het functioneringsgesprek voorafgaand aan het gesprek in en levert dit in bij de leidinggevende. De leidinggevende vult het formulier aan met zijn/haar feedback. Tijdens het functioneringsgesprek worden het welbevinden in het werk, de evaluatie van het persoonlijk ontwikkelplan, de taaktoebedeling, professionalisering en duurzame inzetbaarheid, werkzaamheden conform functiebeschrijving, ziekteverzuim, ongewenste intimiteiten, veiligheid, ontwikkeling van de school, samenwerking en eventuele eigen besprekpunten besproken. Het formulier is een leidraad tijdens het gesprek en wordt door de medewerker als verslagformulier gebruikt. Het verslagformulier maakt onderdeel uit van het bekwaamheidsdossier.

### Pilot 'Het nieuwe functioneringsgesprek'

Voor leraren en onderwijsassistenten is in schooljaar 2018-2019 een pilot 'Het nieuwe functioneringsgesprek' gestart. De basis van de pilot is peerreview waarbij leraren en onderwijsassistenten samen reflecteren op de eigen onderwijspraktijk. Het gesprek vindt plaats met 2,3 of 4 collega's, waarbij één collega de gespreksvoerder is. Indien het gesprek met twee collega's gevoerd wordt, kunnen ook beide collega's gespreksvoerder zijn, er worden dan twee gesprekken in één gevoerd. In het gesprek wordt minimaal één van de volgende onderwerpen, met de daarbij behorende besprekpunten, besproken: werkomstandigheden, samenwerking, vakmanschap en motivatie. Het gesprekverslag dient tevens als persoonlijk ontwikkelplan en maakt onderdeel uit van het bekwaamheidsdossier. De leidinggevende ontvangt altijd het ondertekende verslagformulier.

De leidinggevende voert functioneringsgesprekken met medewerkers als de medewerker dat wenst, als de leidinggevende daartoe besluit, met de medewerker een ontwikkeltraject is opgestart, de medewerker een tijdelijke benoeming heeft of in de cyclus een beoordelingsgesprek is gepland. Als het verslag daar aanleiding toe geeft of op verzoek van de gespreksvoerder of collega's zal de leidinggevende alsnog een functioneringsgesprek voeren. Na afloop van de pilot wordt een evaluatie gepland en wordt bepaald of het nieuwe functioneringsgesprek definitief wordt toegevoegd aan de gesprekkencyclus.

## 5.17 Beoordelingsgesprekken

De beoordelingsgesprekken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming, bij wijziging van taak, ter afronding van een ontwikkeltraject en ter afsluiting van de gesprekkencyclus. Tijdens het beoordelingsgesprek worden de taakvervulling van de werkzaamheden volgens functiebeschrijving, de resultaten en afspraken uit de vaardigheidsmeter, de afspraken m.b.t. het persoonlijk ontwikkelplan en de doelen uit het functioneringsgesprek beoordeeld. Aan de hand van het beoordelingsgesprek worden ontwikkelpunten voor de komende periode vastgesteld, welke worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelplan.

Uit de vaardigheidsmeter zal blijken of een leraar start- basis- of vakbekwaam is. De behaalde bekwaamheid wordt meegenomen in de beoordeling.

### 5.18 Professionalisering

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers neemt binnen de Herman Boerenstichting een belangrijke plaats in. Medewerkers worden gestimuleerd om zich doorlopend bij te scholen. Jaarlijks wordt een afgestemd professionaliseringsaanbod aangeboden, waar medewerkers op in kunnen schrijven. Daarnaast kunnen medewerkers een verzoek indienen voor het volgen van individuele scholing in relatie tot de organisatiedoelen van de school, de school(verbeter)doelen en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. Teamgerichte scholing wordt, in overleg met het team, door de directie georganiseerd en gefaciliteerd. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie, de ambities en de doelen van de locaties, oriëntatie op pedagogische/didactische gebieden en/of teamvorming. Coaching (waarbij beeldbegeleiding mogelijk is) wordt ingezet op verzoek van de medewerker of op advies van de directie.

### 5.19 Teambuilding

Per locatie organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de medewerkers. 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 organisatiemiddagen en -dagen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten, zoals de ochtendbriefing waarin dagelijks kort de zaken worden doorgenomen die van belang zijn. Het bestuur en de directie organiseren een gezellig samenzijn ter afsluiting van het kalenderjaar en het schooljaar.

Aandachtspunt	Prioriteit
Organiseren teamactiviteit locatie Delft m.b.t. het bouwen aan gezamenlijkheid	laag

### 5.20 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is vastgesteld op stichtingsniveau en wordt uitgevoerd conform het verzuimprotocol. Het ziekteverzuimbeleid dat onderdeel is van het Arbobeleidsplan, is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel, waarbij de focus ligt op duurzame inzetbaarheid. Het bestuur en de directie zetten zich in om samen met de werknemer het verzuim zoveel mogelijk te beperken. Het bestuur draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden en een goede verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers (goed werkgeverschap). Medewerkers hebben de verantwoordelijkheid te zorgen voor een juiste balans tussen werk en privé en om hun kennis en vaardigheden op peil te houden met een positieve instelling ten aanzien van hun werk, persoonlijke ontwikkeling en van leren (goed werknemerschap).

De directie voert met de medewerker een verzuimgesprek als de medewerker meer dan twee keer in twaalf maanden verzuimt. Daarnaast maakt de bestuursmedewerker Personeel jaarlijks een analyse van de verzuimcijfers. Deze analyse wordt met alle betrokkenen besproken.

Voor meer informatie zie de paragraaf Arbobeleidsplan in dit schoolplan.

### 5.21 Mobiliteitsbeleid

Alle medewerkers van de Herman Broerenstichting hebben een bestuursbenoeming. Alle teamleden kunnen op alle locaties in alle afdelingen worden ingezet. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met de talenten, kwaliteiten en voorkeuren van de medewerkers. De te verwachte vermindering in formatie kan er in de komende jaren toe leiden dat we hier minder rekening mee kunnen houden.

Op het einde van het schooljaar (overigens kan dit ook door de medewerker worden aangegeven tijdens het functioneringsgesprek) wordt bij de teamleden geïnventariseerd welke voorkeuren er zijn voor het werken in het SO dan wel het VSO. De directie stimuleert het opdoen van ervaring binnen de verschillende locaties en afdelingen.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

De Herman Broerenstichting kent twee locaties: De locatie Delft bestaat uit de Herman Broerenschool in Delft voor SO en het Herman Broerencollege in Delft voor VSO. De locatie Westland bestaat uit de Herman Broerenschool Naaldwijk voor SO en het Herman Broerencollege in Naaldwijk en Monster voor VSO.

De directie (locatiedirecteur en locatietoecoördinator) geven onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Herman Broerenstichting, leiding aan de locaties.

De directie wordt ondersteund door het management team (MT) waar de locatiedirecteur voorzitter van is. Het MT bestaat uit de directie, de intern begeleider SO, de intern begeleider VSO en de coördinator arbeidstoeliding. De locatiedirecteur is tevens voorzitter van de Commissie van Begeleiding waar ook de psycholoog, de schoolmaatschappelijk werker en de jeugdarts deel van uitmaken.

Elke locatie heeft een eigen ouderraad. Op stichtingsniveau is er een MR.

### 6.2 Groeperingsvormen

De school gaat in het SO uit van combinatieklassen op basis van leeftijd en/of mogelijkheden. Onze groepen hebben kleuren:

- Oranje: leeftijd van 4 t/m 6 jaar
- Rood: leeftijd van 6 t/m 8 jaar
- Blauw: leeftijd van 8 t/m 10 jaar
- Groen: leeftijd van 10 t/m 13 jaar (hierna gaan ze doorgaans naar het VSO)
- Geel: Onderwijzorggroep in de leeftijd van 4 t/m 13

In het VSO worden leerlingen ingedeeld naar uitstroomprofiel en leeftijd

- Brugklas arbeid: leeftijd 12 t/m 14 jaar
- Brugklas dagbesteding: leeftijd 12 t/m 14 jaar
- Praktijkgroep arbeid: 14 t/m 16 jaar
- Combinatie praktijkgroep / eindgroep dagbesteding: leeftijd 14 t/m Max. 20 jaar
- Eindgroep arbeid: leeftijd 16 t/m Max. 20 jaar
- 3 onderwijzorggroepen (A, B en C) in de leeftijd van 12 t/m Max. 20 jaar per groep

### 6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. De volgende grondwettelijke regels zijn daarbij van toepassing:

- De school is van ons allemaal
- Op school voelt iedereen zich veilig
- Op school hebben we vertrouwen in elkaar
- Op school vieren we alle successen
- Op school hebben we respect voor elkaar
- Op school zijn we zelf verantwoordelijk
- Op school is elke dag een nieuwe kans

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.



Kwaliteitsaspecten	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	Ouders ontvangen tweewekelijks een nieuwsbrief
3.	De school organiseert een inloop avond en thema-avond
4.	De school is een veilige school
5.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten	gemiddeld

## 6.4 Veiligheid

De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege werken aan een voor de leerlingen veilige school met een veilig klimaat. Naar school gaan moet leuk zijn. Veel van onze leerlingen bezoeken onze school een flink aantal jaren. Wij vinden dat onze school veilig moet zijn. Daarmee bedoelen we dat onze leerlingen zichzelf moeten kunnen zijn, zodat zij op een goede manier zichzelf kunnen ontwikkelen.

Om onze school nog veiliger te maken hebben we allerlei maatregelen genomen. Deze maatregelen hebben zowel met de sociale als de fysieke schoolveiligheid te maken. De Herman Broerenstichting heeft daartoe een integraal veiligheidsplan gemaakt met daarin alle aspecten van veiligheid van onze locaties.

### *Het ruimtelijk domein (de fysieke schoolveiligheid)*

In het ruimtelijk domein staan het gebouw en de directe omgeving centraal. In het gebouw gaat het om het stellen, beschrijven en handhaven van de Arboret en de gedragsregels voor leerlingen. Verder wordt de bedrijfshulpverlening geregeld en uitgevoerd.

### *Institutioneel domein*

In het institutioneel domein staat de samenwerking met externe partners in het middelpunt. Er kan daarbij een onderscheid gemaakt worden tussen partijen waarmee functioneel samengewerkt wordt (instelling voor opvang van jongeren, jeugdzorg, stagebedrijven) en partijen waaraan volgens de normen voor governance verantwoording afgelegd wordt (de zogenaamde stakeholders).

### *Het sociaal domein (de sociale schoolveiligheid)*

In het sociaal domein komt de sociale veiligheid aan de orde en daarmee het pedagogisch klimaat van onze school. Het pedagogisch klimaat wordt bepaald door de wijze waarop de lessen gegeven worden en de vorm waarin de begeleiding georganiseerd is. Hoe meer beide geïntegreerd zijn, hoe veiliger de school wordt. Dit domein heeft daarom ook raakvlakken met het onderwijskundig domein. De sociale schoolveiligheid betreft zaken die te maken hebben met psychosociale belasting van leerlingen en personeel. Hieronder vallen seksuele intimidatie, agressie en geweld, (digitaal) pesten, discriminatie en homo-intimidatie. Met de politie in Delft en Westland is afgesproken dat bij bijzondere problemen binnen of buiten de school overlegd kan worden met de wijkagent.

### *Het onderwijskundig domein*

Veiligheid kan worden gewaarborgd door middel van aantrekkelijk onderwijs. Uitgaande van de stelling dat aantrekkelijk vormgegeven onderwijs tot tevreden leerlingen leidt, kan aangenomen worden dat dit ook tot minder gedragsproblemen bij leerlingen leidt en daarmee tot een veilige school. Er wordt binnen dit domein dus een directe relatie gelegd tussen het primaire proces en de mate van veiligheid.

Alles over de schoolveiligheid staat beschreven in het integraal veiligheidsplan.

### Eigen aspecten van kwaliteit

Het (ortho) pedagogisch handelen van de teamleden op de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege leidt tot een veilige en motiverende leer-, werksituatie voor zowel de leerlingen als de teamleden van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege. Integraal wordt gewerkt aan schoolveiligheid en leerlingen en teamleden gaan op een respectvolle manier met elkaar om waarbij begrip en kennis van andere culturen aan de basis ligt.

In de locaties hangen zichtbaar de grondwetregels van 'De Vreedzame School'. De Vreedzame School is een programma voor sociale competentie en democratisch burgerschap. De Vreedzame School maakt dat er in de klas en in de school situaties uit de dagelijkse praktijk kunnen worden geoefend.

De Herman Broerenstichting heeft vanwege de Wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling de leden van de Commissie van Begeleiding, de locatiedirecteuren en de intern begeleiders opgeleid tot erkende aandachtsfunctionarissen. Deze teamleden hebben een specifieke deskundigheid op het gebied van kindermishandeling en huiselijk geweld.

43% van de teamleden van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege is getraind in het herkennen van signalen van kindermishandeling.

#### Monitoren van de veiligheid

Jaarlijks wordt de veiligheid van de leerlingen gemonitord. Dit doen wij met een speciaal voor onze leerlingen ontwikkeld instrument (Qschool).

De veiligheid van medewerkers monitoren wij via het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de RI&E.

De locatie Delft zal binnen de komende 4 jaar een incidentenregistratie en ongevallenregistratie hanteren en deze jaarlijks evalueren. Daarnaast zullen we binnen 4 jaar een speciale time-out ruimte creëren. Deze ruimte dient gebruikt te worden om leerlingen incidenteel af te zonderen in een prikkelarme en fysiek veilige omgeving (voor de leerling zelf, mede leerlingen en medewerkers) waar leerlingen tot zichzelf kunnen komen. Dit incl. beleid m.b.t. het gebruik van deze ruimte. Tevens zullen wij binnen de komende twee schooljaren beleid, procedures en afspraken maken m.b.t. grensoverschrijdend gedrag van leerlingen en gebruik van de time-out ruimte. Voorafgaand daarna zullen wij onze normen moeten vaststellen, wat vinden wij acceptabel en welke gedrag willen wij van leerlingen zien en horen ondanks hun beperking(en).

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
4.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
5.	Het veiligheidsbeleid wordt elke 2 jaar geëvalueerd en indien van toepassing bijgesteld
6.	De leden van de CVB, de locatiedirecteuren en de intern begeleiders zijn opgeleid tot erkende aandachtsfunctionarissen
7.	43% van de teamleden zijn getraind in het herkennen van signalen van kindermishandeling

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	2,91

Aandachtspunt	Prioriteit
Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	hoog
Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.	hoog
Updaten en aanpassen veiligheidsbeleid / agressie	hoog

## 6.5 Arbobeleid

De Herman Broerenschool streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting.

Om dit te bereiken, organiseren het bestuur en de directie de school op een zodanige wijze dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Op bestuursniveau worden hiervoor jaarlijks realistische doelen vastgesteld en geëvalueerd. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Dit is op schoolniveau zichtbaar in protocollen. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. Speciale aandacht gaat uit naar de inzet van nieuw personeel, ouderen, herintreders en arbeidsgehandicapten.

De doelstellingen van het Arbobeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met bestuur, directie en medezeggenschapsraad. De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het overleg tussen bestuur en directie en worden opgenomen in het jaarplan. Naar aanleiding van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wordt een plan van aanpak opgesteld zodat dit door bestuur, directie en medezeggenschapsraad kan worden gemonitord.

Het bevoegd gezag heeft met de ArboUnie een dienstverleningsplan afgesloten op basis van het eigen-regiemodel. Bestuur, directie en medewerkers worden ondersteund door de bedrijfsarts. Het contract garandeert de wettelijke noodzakelijke begeleiding en heeft tot doel de preventie van ziekte en arbeidsongeschiktheid te verbeteren. Maandelijks vindt er op de locaties een spreekuur van de bedrijfsarts plaats. Aansluitend aan het spreekuur vindt er een sociaal-medisch overleg plaats met de bedrijfsarts, locatiedirecteuren en bestuursmedewerker Personeel.

In de RI&E en in onderdelen van het driejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek bevragen we de medewerkers over welzijnsaspecten.

In het ontruimingsplan is beschreven wat we van de leerlingen en het personeel verwachten bij calamiteiten. Op voorgeschreven plaatsen in de gebouwen hangt een ontruimingsplattegrond. Twee maal per jaar oefenen we de ontruiming met leerlingen en personeel. De school beschikt over voldoende gekwalificeerde bedrijfshulpverleners en gediplomeerde EHBO-ers. Alle gebouwen beschikken over AED-apparatuur.

Verschillende bedrijven die daartoe bevoegd zijn, zorgen voor een periodieke keuring van onze apparatuur en voorzieningen. Te denken valt aan de gymnastiektoestellen, lift, keukenapparatuur, douches, brandmeldinstallatie, blusmiddelen, technische middelen en apparatuur. Ook buitenspeelmateriaal en klimtoestellen op het schoolplein vallen hieronder.

Voor alle gebouwen is een gebruiksvergunning afgegeven.

Meer informatie is te vinden in het integraal veiligheidsplan.

## 6.6 Interne communicatie

Goed met elkaar communiceren is één van de belangrijkste kenmerken van een professionele cultuur: openheid, eerlijkheid, echt naar elkaar luisteren en de intentie om elkaar te begrijpen is in onze school van groot belang. De meeste interne communicatie vindt plaats binnen de locatie. Maar ook vanuit het bestuursbureau wordt er gecommuniceerd met de medewerkers. Na elk bestuursoverleg worden de medewerkers per email geïnformeerd over datgene wat er is besproken. Eén keer per jaar gaat de bestuurder in gesprek met de medewerkers van de verschillende locaties over hun welbevinden.

Op onze locatie Delft vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

Zaken worden op de juiste plaats besproken

Vergaderingen worden goed voorbereid

Op vergaderingen is sprake van actieve deelname

In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf

We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Kwaliteitsaspecten	
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert wekelijks
3.	De kleine CVB vergadert wekelijks
4.	De grote CVB vergadert elke tweede week.
5.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en via e-mail
6.	Er is maandelijks een terugkoppeling vanuit het bestuursoverleg naar het team
7.	Er is altijd een terugkoppeling vanuit de MR
8.	Er is een maandelijks interne nieuwsbrief

### 6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met de naschoolse voorziening van onze zorgpartner Ipse De Bruggen. Deze samenwerking is m.n. gericht op de opvang, zorg en vrije tijdsbesteding na schooltijd todat ouders hun kinderen komen ophalen. Verder werken wij samen met verschillende partners voor logopedie en fysiotherapie die wij intern faciliteren. Verder werken wij samen met de verschillende samenwerkingsverbanden t.b.v. beleidsvorming, toelaatbaarheid, en financiën. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en bestemmingsplannen. Wij hebben voor de gehele Herman Broerenstichting een maatschappelijk werkende in dienst. Zij helpt vele ouders, verzorgers met allerlei zorg(aan)vragen en is lid van de CVB.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolarts
- IPSE De Bruggen

Kwaliteitsaspecten	
1.	We overleggen structureel met IPSE De Bruggen
2.	We overleggen structureel met de samenwerkingsverbanden
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar het VSO of uitstroombestemming
5.	We overleggen structureel met de gemeente

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

### 6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De VOR (vereniging ouderraad) wordt betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken via de nieuwsbrief en via de Parro App
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoeken hoe we ouders nog meer partner kunnen maken en betrekken bij de ontwikkeling van hun kind	hoog

## 6.9 Overgang SO - VSO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in ons voortgezet speciaal onderwijs. Op basis van leeftijd, IQ, het OP, ontwikkeling van de mondelinge taal, sociaal-emotionele ontwikkeling en leren leren bepaalt de CVB i.s.m. de leerkracht of een leerling in een brugklas (arbeid / dagbesteding of onderwijszorggroep geplaatst kan worden. Naast een administratieve overdracht vindt er altijd een "warme" overdracht plaats tussen de collega's van het SO en VSO. In één van de laatste weken voor de zomervakantie organiseren wij een visite week, waarbij de leerlingen uit het SO die naar het VSO gaan een aantal dagen of dagdelen op visite kunnen komen en kennis kunnen maken met de nieuwe leerkracht / onderwijsassistent(en), leerlingen, klaslokaal, gebouw, ruimtes en materialen. Ouders worden in dit proces nauw betrokken en geïnformeerd en kunnen een stuk aanwezig zijn tijdens deze visite week.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We overleggen systematisch met de collega's van het VSO waaraan we leerlingen leveren
2.	We hebben zicht op wat het VSO van onze leerlingen vraagt
3.	Wij hebben een procedure voor de overdracht vastgesteld

## 6.10 Privacybeleid

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van informatie en ICT. De hoeveelheid informatie, waaronder persoonsgegevens, neemt toe door o.a. ontwikkelingen als gepersonaliseerd leren met ICT. Het is belangrijk om informatie goed te beschermen en veilig en verantwoord met persoonsgegevens om te gaan. De afhankelijkheid van ICT en persoonsgegevens brengt nieuwe kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het goed regelen van informatiebeveiliging en privacy (afgekort tot IBP) is noodzakelijk om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen.

Daarom beschikt onze school over een informatiebeveiligings- en privacybeleid (inclusief protocollen) waarin staat hoe wij met informatiebeveiliging en privacy omgaan.

De belangrijkste kenmerken omtrent informatiebeveiliging en privacy van onze school zijn:

- Het waarborgen van de continuïteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.
- Het garanderen van de privacy van alle betrokkenen waarvan De Herman Broerenstichting persoonsgegevens verwerkt, waaronder leerlingen, hun ouders/verzorgers en medewerkers.
- Beveiligings- en privacy-incidenten voorkomen en de eventuele gevolgen hiervan beperken.

Het informatiebeveiligings- en privacy beleid is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de

beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren waarbij er een juiste balans moet zijn tussen privacy, functionaliteit en veiligheid. Het uitgangspunt is dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen (o.a. medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers) wordt gerespecteerd en dat De Herman Broerenstichting voldoet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

We communiceren transparant over privacy naar betrokkenen toe onder meer via onze website, schoolgids en het ABC voor het personeel.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De organisatie heeft een Functionaris Gegevensbescherming
2.	We beschikken over de mogelijkheid om met externen beveiligd te e-mailen

### 6.11 Naschoolse opvang

Onze school maakt gebruik van een voorzieningen met betrekking tot de naschoolse opvang: Onze zorgpartner Ipse de Bruggen zorgt voor deze opvang (De Boomhut) en is enkele minuten van de school verwijderd. De meeste leerlingen worden door de medewerkers opgehaald en een enkele leerling gaat zelfstandig daar naar toe. De tussenschoolse opvang wordt intern geregeld en wij bieden geen voorschoolse opvang.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Op onze school is tussenschoolse opvang standaard
2.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk voor onze speciale doelgroep

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoeken of we de naschoolse opvang intern kunnen regelen en of daar behoefte aan is	gemiddeld
Onderzoeken of wij een naschoolse aanbod kunnen genereren voor onze leerlingen	gemiddeld

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De bestuurder 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 het schoolplan van de school te realiseren. Daarnaast is het beleid erop gericht dat er doelmatig en rechtmatig met de beschikbare middelen omgegaan wordt.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Materiële bekostiging wordt berekend over een kalenderjaar. De personele bekostiging is gebaseerd op de 'T-1 systematiek'. Dit houdt in dat de personele bekostiging berekend wordt op het leerlingaantal van één jaar eerder.

De bestuurder zorgt in samenspraak met de directie voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft de bestuursmedewerker een hulpsheet voor de formatie ontwikkeld met daarin de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuursbureau.

De bestuursmedewerker Financiën stelt elk kwartaal een managementrapportage op. Deze wordt besproken met de bestuurder, het gedelegeerde lid van de Raad van Toezicht en met de directie. De directie ontvangt tevens een exploitatieoverzicht per budgethouder. Deze exploitatieoverzichten worden maandelijks besproken met de locatiedirecteuren, zodat de uitputting van hun budgetten nauwkeurig gevolgd kan worden. Halverwege het jaar ontvangt de MR een update over de ontwikkelingen van de exploitatie.

In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in de ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur bespreekt het voorgaande regelmatig met de het gedelegeerde lid van de Raad van Toezicht en de MR, treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving.

### Eigen aspecten van kwaliteit

De administratieve verwerking van de ToelaatbaarheidsVerklaringen in BRON waarborgen een kloppende leerlingenadministratie. De administratief medewerkers binnen de Herman Broerenschool controleren elkaars werkzaamheden binnen ParnasSys. Als eindcontrole worden de leerlingaantallen in ParnasSys vergeleken met BRON door de bestuursassistent.

Nadat de meerjarenbegroting is vastgesteld worden per locatie de budgetten vastgesteld. De budgetten worden toegekend op basis van het aantal leerlingen.

Op het einde van het schooljaar wordt op basis van het aantal leerlingen bepaald uit hoeveel groepen de locatie in het nieuwe schooljaar bestaat. Hiervoor zijn normen vastgelegd, zodat er een eerlijke verdeling m.b.t. het personeel per locatie is. Met behulp van een hulpsheet waarin die normen ook verwerkt zijn, wordt het aantal FTE gemonitord. De leerlingaantallen worden maandelijks gemonitord om hierop tijdig te kunnen anticiperen.

Elke drie weken vindt er een overleg plaats tussen de bestuurder en de bestuursmedewerker Personeel om het ziekteverzuim te bespreken, waardoor ook de inzet van extra personeel gemonitord kan worden.

Vanaf 2019 nemen we in de kwartaalrapportage de belangrijkste kengetallen in relatie tot de signaleringswaarden op.

### 7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd en verdeeld in overleg met de directie. Op het bestuursbureau wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via verantwoordingsrapportages van de samenwerkingsverbanden.

De ouderraad zoekt voor speciale activiteiten aanvullende geldmiddelen in de vorm van subsidies en giften. Het gaat dan om extra geld voor kamp, schoolreisje, vieringen enzovoorts.

### 7.3 Interne geldstromen

De ouders/verzorgers van de leerlingen betalen jaarlijks een vrijwillige bijdrage waaruit we de kosten van bijzondere festiviteiten, vieringen, de schoolreizen en het kamp bekostigen. Het beheer van de ouderbijdrage is in handen van de ouderraad. Buiten de ouderbijdragen vragen we geen andere financiële bijdragen aan de ouders/verzorgers.

## 7.4 Sponsoring

Het ministerie van OCW heeft samen met veertien organisaties een convenant gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs zijn vastgelegd. Dit convenant zal door de Herman Broerenstichting aangehaald worden indien één van de locaties te maken krijgt met een bedrijf dat een school wil sponsoren. In het convenant sponsoring zijn gedragsregels voor sponsoring vastgelegd. Bij het sluiten van een sponsorovereenkomst zal genoemd convenant als basis dienen. Hierbij worden onderstaande regels nageleefd:

- Voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de schoolorganisatie en tussen de school en de bij de school betrokkenen draagvlak te zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring.
- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen.
- Partijen zullen bevorderen dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. Zo mag sponsoring niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijshoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen kernactiviteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen.
- Scholen die gebruik maken van het middel sponsoring zullen er voor zorgen dat alle betrokkenen bij de school voldoende geïnformeerd worden over de beslissingen aangaande sponsoring. In de schoolgids zal de directie van de school alle betrokkenen informeren over de wijze waarop de school omgaat met bijdragen die door middel van sponsoring zijn verkregen.
- Voor aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke middelen verkregen door sponsoring dient vooraf instemming te worden verkregen van de gehele medezeggenschapsraad.

Meer informatie over sponsoring is te vinden op onze website.

## 7.5 Begrotingen

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld. Hieraan voorafgaand vindt intensief overleg plaats met de directie en het gedelegeerde lid van de Raad van Toezicht. De vastgestelde meerjarenbegroting is taakstellend voor de directie. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven tussen bestedingsgroepen (personele lasten, huisvestingslasten en overige lasten) is niet toegestaan. Binnen de bestedingsgroepen is het wel mogelijk om te schuiven, mits dit goed gemotiveerd is. De meerjarenbegroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. Zowel het schoolplan als het jaarplan zijn van invloed op de meerjarenbegroting. De meerjarenbegroting bestaat uit verschillende onderdelen: de exploitatie, de balans, een liquiditeitsoverzicht, een investeringsoverzicht en kengetallen met signaleringswaarden.

De financiële positie van de Herman Broerenstichting wordt in de (meerjaren) begroting getoetst aan de gewenste financiële situatie. De continuïteit van de organisatie mag immers niet in gevaar komen. Indien dit wel het geval is, zal het jaarplan voor het komende kalenderjaar negatief worden bijgesteld.

## 7.6 Aandachtspunten Financieel beleid



Aandachtspunt	Prioriteit
De locatiedirecteur heeft en krijgt (vooralsnog) te weinig inzicht in de verdeelsleutels en afspraken "achter" de begroting en heeft nooit de dagelijkse financiële stand van zaken inzichtelijk.	gemiddeld

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

In 2014 is in samenwerking met de KPC-groep het kwaliteitsrad ontwikkeld. Het kwaliteitsrad, waar het INK-model aan ten grondslag ligt, is een verbeelding van het systeem van kwaliteit op de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege. Het rad symboliseert de beweging van het onderwijs. Kwaliteitszorg is een cyclisch proces met als doel integrale schoolontwikkeling. Het kwaliteitsrad is opgebouwd uit zeven tandwielen. Door aan een van de wielen te draaien, komen de andere wielen ook in beweging. De volgende tandwielen worden onderscheiden:

- Kwaliteit (PDCA) en Organisatiegedrag
- Belichten, richten, inrichten verrichten
- Missie, visie en strategische doelen
- Opbrengstgericht werken (schoolniveau)
- Handelingsgericht werken (groepsniveau)
- Personeel
- Samenwerking

Onder kwaliteitsbeleid verstaan de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Dit is een proces dat altijd in beweging is en cyclisch verloopt. In alle lagen van de school staat de PDCA (Plan - Do - Check - Act) cyclus centraal: zowel beleidsmatig als ook bij het werken met de leerlingen.

De kernwaarde LECSO, wet kwaliteit (V)SO 2013 en het onderzoekskader (V)SO 2017 zijn de inhoudelijke basis van het kwaliteitsbeleid van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege.

Om de schoolorganisatie verder te ontwikkelen wordt een onderscheid te maken tussen vier fases: belichten (maken van een diagnose), richten (maken van strategische keuzes vanuit de missie en visie), inrichten (bepalen van de organisatorische consequenties) en verrichten (uitvoeren van de doelen). Vervolgens stellen we vast op welk gebied actie ondernomen dient te worden.

Op het einde van elke schoolplanperiode wordt uitgebreid belicht hoe ver we gevorderd zijn met de kwaliteitszorg. Wij gebruiken hierbij o.a. de volgende input:

- Het strategische beleidsplan
- Het laatste schoolplan en jaarplan
- De tevredenheidsonderzoeken (ouders, leerlingen en medewerkers)
- Onderzoeken van de onderwijsinspectie
- Landelijke, regionale en plaatselijke ontwikkelingen
- Vervolgen van verbeteracties (van ontwikkeling naar implementatie en borging)
- Resultaten van de vaardigheidsmeter.
- Zelfevaluatie gebaseerd op het onderzoekskader (V)SO 2017
- SWOT-analyse

De resultaten worden opgenomen als ontwikkelpunten voor de komende schoolplanperiode. Vanuit deze ontwikkelpunten worden aandachtspunten geselecteerd voor het nieuwe jaarplan.

#### Eigen aspecten van kwaliteit

In het strategisch beleidsplan zijn de koersuitspraken voor 2018-2022 opgenomen. Deze koersuitspraken zijn de focus voor onze ontwikkeling de komende jaren:

- Passend en eigentijds aanbod
- Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen
- 'Leren moet je doen' in de praktijk
- Wij gaan voor kwaliteit!

Er vindt intensieve samenwerking plaats met zorginstelling Ipse de Bruggen. Zij zorgen voor de zorgmedewerker in de onderwijszorggroepen en melden samen met ouders leerlingen aan bij onze school. Deze leerlingen komen voornamelijk uit de KDC -groepen die toe lijken te zijn aan (deeltijd) onderwijs. Met Ipse de Bruggen en de gemeente Delft zijn we in gesprek over wellicht toekomstige onderwijszorglocatie waar wij zowel de onderwijszorggroepen van de Herman Broerenschool -en college als de KDC's van Ipse de Bruggen uit Delft willen huisvesten. Op deze manier

willen we deze doelgroep de beste onderwijszorg kwaliteit bieden.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
2.	D.m.v. vragenlijsten laten wij onze school cyclisch beoordelen door ouders, medewerkers en leerlingen
3.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
4.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)
5.	Wij hebben nauwe contacten met zorgaanbieder Ipse de Bruggen en streven er naar om in de toekomst nog intensiever samen te werken

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,91
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,7

Aandachtspunt	Prioriteit
Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)	hoog
Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	gemiddeld
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur	laag
Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur	hoog

## 8.2 Kwaliteitscultuur

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid (zie het werkverdelingsplan).

De Herman Broerenschool heeft deskundige en betrokken medewerkers. Ze hebben passie voor de doelgroep. Door de doelen en verbeterpunten van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege te koppelen aan de kwaliteiten van onze medewerkers (zie het strategisch beleidsplan) kunnen we ervoor zorgen dat de teamleden prestaties leveren die bijdragen aan het realiseren van de schooldoelen waardoor de kwaliteit van het onderwijs verbetert.

In het schooljaar 2018/2019 is een pilot gestart met het nieuwe functioneringsgesprek. Zie voor meer informatie de paragraaf 'Intervisie'. Ook de vaardigheidsmeter is in het schooljaar 2018/2019 vernieuwd. In nauw overleg met de ontwikkelaars zijn de observatielijsten aangepast aan het onderwijs in de onderwijszorggroepen. Daarnaast geven de scores uit de vaardigheidsmeter aan of een leraar start-, basis- of vakbekwaam is.

Binnen het integraal personeelsbeleid maken we gebruik van instrumenten als de gesprekkencyclus en de

vaardigheidsmeter.

### Eigen aspecten van kwaliteit

De stijl van leiding geven vraagt van de schoolleiding een open communicatieve houding, waarin ruime aandacht is voor teamleden en ouders, gericht op het zo optimaal mogelijk scheppen van voorwaarden om de doelen van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege te realiseren. De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege willen groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen.

In het strategisch beleidsplan 2018-2021 wordt de volgende ambitie uitgesproken: 'Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur.' Om deze ambitie te laten uitkomen zal het managementteam van de locatie Delft zich richten op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding van de teamleden. Het professioneel statuut van de Herman Broerenstichting sluit hierbij aan.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)
6.	We gaan groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen
7.	Samen met de leraren is er een professioneel statuut gemaakt
8.	We organiseren inhoudelijke werkgroepen die gericht zijn op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding van teamleden.

Aandachtspunt	Prioriteit
Creëren van voorwaarden en tijd om tot team/schoolontwikkeling te komen	gemiddeld
Aan het eind van de beleidsperiode de inhoudelijke werkgroepen doen door ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen.	laag

### 8.3 Verantwoording en dialoog

Het bestuur en de locaties hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door het intern toezicht en de MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur brengt jaarlijks in het bestuursverslag van de jaarverantwoording verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behaalt. De locaties brengen twee keer per jaar in het jaarplan verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behalen. Zij doen dit op toegankelijke wijze, onder meer door publicatie van de jaarverantwoording en het jaarplan te publiceren op de website. Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder. Het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden. In de school- en collegeregids worden de gerealiseerde doelstellingen gemeld. Tevens zijn daar overzichten te vinden met betrekking tot de opbrengsten n.a.v. het ontwikkelingsperspectief, de uitstroom en voor het VSO de certificering.

### Eigen aspecten van kwaliteit

Op het Herman Broerencollege is een leerlingenraad actief. In de leerlingenraad zitten leerlingen uit alle groepen. Elke groep kiest één leerling. De leerlingen bespreken thema's die leven in de groep en van invloed zijn op de gehele schoolorganisatie (te denken valt aan : 'de veilige school', buitenterrein, schoolregels, onderwijsproces). Hierbij wordt ook aangegeven dat de desbetreffende leerling een vertegenwoordiger is van een bepaalde groep en onderwerpen uit de groep laat agenderen in de leerlingenraad en verslag uitbrengt aan in de groep. Daarnaast kunnen leerlingen door

de directie om advies gevraagd worden over bepaalde beleidsonderwerpen (bijvoorbeeld internetgebruik, pleinregels enz.).

Op basis van dit schoolplan wordt het jaarplan opgesteld. Dit plan met daarin de doelstellingen voor het betreffende schooljaar, wordt ter instemming voorgelegd aan de MR. Betrokkenheid van het team en mede-eigenaarschap staat aan de basis van het schoolontwikkelingsproces. Tijdens organisatie(mid)dagen worden doelen uit het jaarplan geagendeerd en indien nodig werkgroepen geformeerd. Tijdens het 4-wekelijks overleg tussen bestuur en directie worden de ontwikkelingen besproken. Aan het einde van het jaar worden de doelen geëvalueerd en indien nodig met aanpassingen en bijbehorende tijdsplanning meegenomen in het nieuwe jaarplan.

Binnen het managementteam worden alle ontwikkelingen vanuit alle geledingen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd. Het managementteam bestaat uit de locatiedirecteur, de (locatie)coördinator onderwijzorggroepen, de intern begeleiders en de coördinator arbeidstoeliding. Doel van het managementoverleg is het beoordelen, evalueren, initiëren, meedenken, mee ontwikkelen van en reflecteren op het beleid van de locatie. Het managementteam geeft vaak een eerste aanzet tot de uitwerking van de beleidskeuzes. Daarnaast geeft het managementteam vorm aan de implementatietrajecten voor vernieuwings- en verandertrajecten.

Mede in het kader van schoolontwikkeling is De Herman Broerenstichting lid van het Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO). De PO-Raad behartigt de belangen van het gehele primair onderwijs. LECSO richt zich binnen de PO-Raad specifiek op onze doelgroep. LECSO is een vereniging van scholen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en wil een stuwende, vernieuwende, professionele en betrokken kracht zijn voor scholen, al hun medewerkers en hun leerlingen. LECSO heeft een ondersteunend scholingsaanbod op het gebied van Kwaliteit met Zorg.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Het bestuur stelt jaarlijks i.s.m. het MT een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	De leerlingenraad wordt betrokken bij de schoolorganisatie
5.	Jaarlijks bezoekt de Raad van Toezicht een locatie waarbij zij door het team geïnformeerd wordt over alle ontwikkelingen

#### 8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader (onderdeel van het onderzoekskader 2017) 5 kwaliteitsgebieden en 18 standaarden. Tevens is bij elke standaard aangegeven wat verstaan wordt onder basiskwaliteit. Voordat het strategisch beleidsplan en ook dit schoolplan zijn geschreven, is gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van Zelfevaluatie Basiskwaliteit (uitgave Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen.

#### Bijlagen

1. Basiskwaliteit Herman Broeren SO en VSO locatie Delft

#### 8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). Per paragraaf is aangegeven op welke wijze de locatie voldoet aan de basiskwaliteit. Een aantal paragrafen is uitgebreid met 'Eigen aspecten van kwaliteit'. Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit.

#### 8.6 Wet- en regelgeving

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

- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de Inspectie
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de Inspectie stelt
- Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de Inspectie

- Het schoolplan voldoet aan de eisen die de Inspectie stelt
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd rekening houdend met de eisen die de inspectie stelt m.b.t. het SO en het VSO
- Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

### 8.7 Inspectiebezoeken

De Herman Broerenschool locatie Delft

De Inspectie van het Onderwijs voerde op 6 en 7 juni 2013 een onderzoek uit op de afdeling speciaal onderwijs van de Herman Broerenschool om een oordeel te kunnen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs en over de naleving van wet- en regelgeving. De bevindingen van de Inspectie zijn te lezen op onze website. De Inspectie stelde geen risico's vast en het basisarrangement blijft daarmee gehandhaafd. Het basistoezicht bestaat uit een jaarlijkse risicoanalyse door middel van een bestuursgesprek.

Het Herman Broerencollege locatie Delft

Op 7 april 2016 bezocht de Inspectie van het Onderwijs het Herman Broerencollege Delft, voor een onderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs in de arbeidsgerichte leerweg, de leerroute die leidt tot het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel. De bevindingen van de Inspectie zijn te lezen op onze website. De Inspectie stelde geen risico's vast en het basisarrangement blijft daarmee gehandhaafd. Het basistoezicht bestaat uit een jaarlijkse risicoanalyse d.m.v. een bestuursgesprek.

### 8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Voordat het nieuwe schoolplan wordt geschreven, vindt er binnen het team van de locatie een zelfevaluatie plaats. De resultaten worden verwerkt in dit schoolplan.

#### Bijlagen

1. Zelfevaluatie

### 8.9 Vragenlijst medewerkers

*Uitslag medewerkerstevredenheidsonderzoek 2018*

In mei 2018 hebben alle personeelsleden van de Herman Broerenstichting een uitnodiging gekregen om de enquête in te vullen. In totaal hebben 87 teamleden aan deze enquête meegewerkt. Het responspercentage voor de peiling is 87%. In 2015 was dit 89%. De teamleden beoordeelden de Herman Broerenstichting met een 7,7. Landelijk was dit 7,63. In 2015 was dit een 7,65 en in 2012 was dit een 7,4.

Meest opvallende score:

Van de personeelsleden geeft 100 procent aan dat men overwegend met plezier naar het werk gaat (landelijk is dit 95%).

Door de bestuursmedewerker Personeel is een analyse gemaakt die besproken is met de Raad van Toezicht, het bestuur, de directie, de medezeggenschapsraad en de teamleden.

De uitslag van het onderzoek is te lezen op onze website.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ventilatie in de gebouwen	laag
Regelen van vervanging bij ziekte / verlof	gemiddeld

### 8.10 Vragenlijst Leerlingen

*Uitslag leerlingtevredenheidsonderzoek 2018*

In het kader van het kwaliteitsbeleid van de Herman Broerenstichting hebben we in mei en juni 2018 een tevredenheidsonderzoek gehouden onder onze leerlingen van het Herman Broerencollege te Delft. We hebben hierbij gebruik gemaakt van een nieuw instrument (Qschool), dat speciaal is ontwikkeld voor de ZML-leerlingen door B&T. In het totaal hebben 70 (100%) leerlingen van het Herman Broerencollege Delft aan dit onderzoek meegewerkt. In het

totaal kregen de leerlingen 16 vragen voorgelegd, onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Schoolklimaat
- Onderwijsleerproces
- Sociale veiligheid.

De hoogste scores (maximale score is 4,0) waren:

- Heb je vrienden op school? (locatie Delft: score 3,5)
- Vertelt de juf duidelijk dat je iets goed hebt gedaan? (locatie Delft: score 3,4)

De beste score voor Sociale veiligheid:

- Ik word gepest door andere leerlingen op school:
- In 2017 scoorde locatie Delft 3,0 (klopt een beetje) in 2018 2,6 (score tussen klopt een beetje en klopt niet).
- De andere ZML-scholen in Nederland scoorde een 3,2.

De volledige uitslag van het onderzoek is te lezen op onze website.

## 8.11 Vragenlijst Ouders

### *Uitslag oudertevredenheidsonderzoek 2016*

In het kader van het kwaliteitsbeleid van de Herman Broerenstichting hebben we in juni 2016 een tevredenheidsonderzoek gehouden onder ouders/verzorgers van onze leerlingen. De scores zijn geanalyseerd door onderzoeksbureau DUO. In het totaal hebben 95 (37%) ouders/verzorgers aan deze enquête meegewerkt. Dit jaar werden de ouders/verzorgers per email of per brief benaderd. De respons via de mail was aanzienlijk hoger (64%), via de brief was dit 25%. De ouders/verzorgers beoordeelden de locaties van de Herman Broerenstichting met een 7,9. In 2013 was dit een 7,6.

De uitslag van het onderzoek is te lezen op onze website.

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan 2018-2022 is vastgesteld op 3 juli 2018. Het strategisch beleidsplan is richtinggevend voor de concrete ontwikkeling van het onderwijs binnen onze organisatie en is kaderstellend voor de invulling van de schoolontwikkeling voor de periode 2018-2022. Op 16 maart 2018 vond onze strategiedag plaats, die georganiseerd werd door Gerieke van Til van 'Slijpsteen in Onderwijs'. Behalve de bestuurder en de directie namen ook twee leden van de Commissie van Begeleiding, twee medewerkers van het bestuursbureau en twee leden van de Raad van Toezicht deel aan deze dag. Nadat het plan in concept gereed was, is het met de managementteams van de locaties en de medezeggenschapsleden besproken, waarbij zij de gelegenheid kregen aanvullingen c.q. wijzigingen aan te brengen.

#### **Koersuitspraken 2018-2022**

Op basis van de ontwikkelingen tot nu toe, onze SWOT, de zelfevaluatie en de ontwikkelingen in onze omgeving komen we tot vier koersuitspraken. Deze koersuitspraken zijn de focus voor onze ontwikkeling de komende jaren. Bij iedere koersuitspraak is een korte motivatie en zijn concrete acties opgenomen welke aan een tijdpad zijn gebonden.

##### *Passend en eigentijds aanbod*

Ons onderwijsaanbod, de onderwijsomgeving en de vaardigheden van de medewerkers zijn aangepast aan de veranderde populatie en de veranderde uitstroomperspectieven. In samenwerking met ouders en onze partners zorgen we ervoor dat iedere leerling zich veilig voelt en zich ontwikkelt naar zijn mogelijkheden.

##### *Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen*

Medewerkers ervaren en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Samen zorgen we voor een prettige en professionele cultuur.

##### *'Leren moet je doen' in de praktijk*

Iedereen weet wie wij zijn en wat wij doen. Ons motto 'leren moet je doen' is zichtbaar in wat wij doen, in ons gebouw en in ons aanbod.

##### *Wij gaan voor kwaliteit!*

Samen werken we aan optimale ontwikkeling van ieder individu: leerlingen en medewerkers. We volgen en evalueren opbrengsten en werken actief aan aantrekkelijk werkgeverschap.



**10 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Pedagogisch Klimaat / veiligheid In het laatste jaar van deze beleidsperiode is het veiligheidsplan locatie Delft is geheel up to date en gedetailleerd uitgewerkt incl. procedures en afspraken m.b.t. grensoverschrijdend gedrag.	hoog
	Doorgaande lijn SO /VSO (cognitief en praktisch) In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een compleet en eigentijds (les) aanbod voor alle uitstroomprofielen met een doorgaande lijn en nauwe afstemming tussen het SO en het VSO.	hoog
	Kwaliteitszorg In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een volwaardig en goed werkend systeem voor kwaliteitszorg en handelingsgericht werken dat uit gaat van de PDCA-cyclus op stichting, school/college, groeps- en leerling niveau.	hoog
	Ouders als Partner In het laatste jaar van deze beleidsperiode hebben alle ouders een duidelijk beeld van hun kind met al hun talenten en beperkingen, hebben zij inzicht, begrijpen zij en werken zij ook thuis aan de met school/college afgestemde doelen en is 70% van de ouders van alle leerlingen aanwezig bij de formele bijeenkomsten.	hoog
	Professionele leercultuur en beroepshouding In het laatste jaar van deze beleidsperiode worden alle gevolgde cursussen en trainingen, individueel en vanuit het jaarlijkse scholingsaanbod, actief gedeeld en worden alle afspraken en besluiten loyaal nagekomen	hoog
	Facilitair In het laatste jaar van deze beleidsperiode zijn alle (bouw) plannen m.b.t. een eigen onderwijszorg locatie rond.	hoog
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Aanpassen van het inschrijfformulier binnen de AVG-wetgeving om meer kenmerken van ouders te inventariseren	laag
De visies van de school	Onderzoek naar een passend leerlingvolgsysteem voor de sociaal - emotionele ontwikkeling	gemiddeld
	Implementatie van professionele leergemeenschappen (PLG's)	laag
	Onderzoek naar de beste methodes (cognitief en praktisch) voor de doorgaande lijn SO / VSO	hoog
	Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod	hoog
Leerstofaanbod	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming	hoog
	De school heeft een aanbod voor taal en rekenen dat is afgestemd op de referentieniveaus en dat past bij het niveau van de leerlingen	hoog
	De school heeft de opbouw van het aanbod vastgelegd in het schoolplan	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Hereiking van het eigenbeleid m.b.t. het rekenonderwijs	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Vastgesteld aanbod bepalen	hoog
	Beleid formuleren op dit gebied.	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Integratie van andere vakken in de lessen gymnastiek	laag
	Onderzoek naar leerlijnen gymnastiek per uitstroomprofiel	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Engelse taal	Onderzoek naar het nut van het aanbieden van de Engelse taal m.b.t. onze doelgroep	laag
	Eventueel implementatieplan m.b.t. het aanbieden van de Engelse taal	laag
Les- en leertijd	De verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstrooprofielen van de school	hoog
	De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering	hoog
Pedagogisch handelen	Consequent hanteren van de regels en afspraken uit het veiligheidsplan	gemiddeld
Didactisch handelen	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen	gemiddeld
	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	hoog
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
	Verder uitdiepen van het DIM-model en onderzoek doen naar het EDIM-Model	hoog
Zorg en begeleiding	De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus	gemiddeld
	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	hoog
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	hoog
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	hoog
	Het handboek zorg en onderwijs dient geupdate te worden	hoog
	Schooljaar 2019-2020 is het SOP herschreven en geupdate	gemiddeld
Afstemming	Verdere scholing op de afstemming m.b.t. het ontwikkelingsniveau van de leerling	hoog
	Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelingsericht werken	hoog
Extra ondersteuning	Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen	hoog
Opbrengstgericht werken	Het maken van afspraken en beleid wanneer een doel behaald is.	hoog
	De rapportages/opbrengsten van de leerlingen naar de ouders toegankelijker maken (lezen en begrijpen)	gemiddeld
Resultaten	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan	hoog
	Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	hoog
Toetsing en afsluiting	Implementeren CITO -toetsen voor het ZML - Onderwijs	gemiddeld
	Vastleggen van de toetsen conform voorschriften	hoog
	Toetskalender en noteren in de teamagenda	hoog
Beroepshouding	Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie	hoog
	Het adequaat voorbereiden op vergaderingen en diverse (werkgroep) bijeenkomsten dient aandacht	hoog
	Het nakomen en uitvoeren van gemaakte afspraken dient aandacht	hoog
Professionele cultuur	Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen	gemiddeld
Taakbeleid	Aanpassen document werktijden, pauzebeleid en taakbeleid	gemiddeld
Klassenbezoek	Meer gebruik maken van flietsbezoeken	gemiddeld
Teambuilding	Organiseren teamactiviteit locatie Delft m.b.t. het bouwen aan gezamenlijkheid	laag
Het schoolklimaat	Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten	gemiddeld
Veiligheid	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	hoog
	Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.	hoog
	Updaten en aanpassen veiligheidsbeleid / agressie	hoog
Naschoolse opvang	Onderzoeken of we de naschoolse opvang intern kunnen regelen en of daar behoefte aan is	gemiddeld
	Onderzoeken of wij een naschoolse aanbod kunnen genereren voor onze leerlingen	gemiddeld
Aandachtspunten Financieel beleid	De locatiedirecteur heeft en krijgt (vooralsnog) te weinig inzicht in de verdeelsleutels en afspraken "achter" de begroting en heeft nooit de dagelijkse financiële stand van zaken inzichtelijk.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)	hoog
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	gemiddeld
	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
	Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur	laag
	Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur	hoog
Kwaliteitscultuur	Aan het eind van de beleidsperiode de inhoudelijke werkgroepen doen door ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen.	laag
Vragenlijst medewerkers	Ventilatie in de gebouwen	laag
	Regelen van vervanging bij ziekte / verlof	gemiddeld

**11 Meerjarenplanning 2019-2020**

Thema	Verbeterdoel
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Aanpassen van het inschrijfformulier binnen de AVG-wetgeving om meer kenmerken van ouders te inventariseren
De visies van de school	Onderzoek naar de beste methodes (cognitief en praktisch) voor de doorgaande lijn SO / VSO
	Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod
Leerstofaanbod	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming
	De school heeft een aanbod voor taal en rekenen dat is afgestemd op de referentieniveaus en dat past bij het niveau van de leerlingen
Wereldoriëntatie	Vastgesteld aanbod bepalen
	Beleid formuleren op dit gebied.
Les- en leertijd	De verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstroomprofielen van de school
	De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering
Pedagogisch handelen	Consequent hanteren van de regels en afspraken uit het veiligheidsplan
Didactisch handelen	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen
	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen
	Het handboek zorg en onderwijs dient geupdate te worden
	Schooljaar 2019-2020 is het SOP herschreven en geupdate
Afstemming	Verdere scholing op de afstemming m.b.t. het ontwikkelingsniveau van de leerling
	Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelinggericht werken
Extra ondersteuning	Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen
Resultaten	Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten
Toetsing en afsluiting	Implementeren CITO -toetsen voor het ZML - Onderwijs
	Vastleggen van de toetsen conform voorschriften
	Toetskalender en noteren in de teamagenda

Thema	Verbeterdoel
Beroepshouding	Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie
	Het adequaat voorbereiden op vergaderingen en diverse (werkgroep) bijeenkomsten dient aandacht
	Het nakomen en uitvoeren van gemaakte afspraken dient aandacht
Professionele cultuur	Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen
Taakbeleid	Aanpassen document werktijden, pauzebeleid en taakbeleid
Klassenbezoek	Meer gebruik maken van flitsbezoeken
Teambuilding	Organiseren teamactiviteit locatie Delft m.b.t. het bouwen aan gezamenlijkheid
Het schoolklimaat	Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten
Veiligheid	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten
	Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.
Naschoolse opvang	Onderzoeken of we de naschoolse opvang intern kunnen regelen en of daar behoefte aan is
	Onderzoeken of wij een naschoolse aanbod kunnen genereren voor onze leerlingen
Aandachtspunten Financieel beleid	De locatiedirecteur heeft en krijgt (vooralsnog) te weinig inzicht in de verdeelsleutels en afspraken "achter" de begroting en heeft nooit de dagelijkse financiële stand van zaken inzichtelijk.
Kwaliteitszorg	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg
	Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur
	Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur
Vragenlijst medewerkers	Ventilatie in de gebouwen
	Regelen van vervanging bij ziekte / verlof

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 2020-2021**

Thema	Verbeterdoel
De visies van de school	Onderzoek naar de beste methodes (cognitief en praktisch) voor de doorgaande lijn SO / VSO
	Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod
Leerstofaanbod	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming
	De school heeft een aanbod voor taal en rekenen dat is afgestemd op de referentieniveaus en dat past bij het niveau van de leerlingen
Rekenen en wiskunde	Hereiking van het eigenbeleid m.b.t. het rekenonderwijs
Wereldoriëntatie	Beleid formuleren op dit gebied.
Engelse taal	Onderzoek naar het nut van het aanbieden van de Engelse taal m.b.t. onze doelgroep
Les- en leertijd	De verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstrooprofielen van de school
	De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering
Pedagogisch handelen	Consequent hanteren van de regels en afspraken uit het veiligheidsplan
Didactisch handelen	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen
	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	Verder uitdiepen van het DIM-model en onderzoek doen naar het EDIM-Model
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen
Afstemming	Verdere scholing op de afstemming m.b.t. het ontwikkelingsniveau van de leerling
	Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelinggericht werken
Extra ondersteuning	Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen
Opbrengstgericht werken	Het maken van afspraken en beleid wanneer een doel behaald is.
	De rapportages/opbrengsten van de leerlingen naar de ouders toegankelijker maken (lezen en begrijpen)
Resultaten	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan
	Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten
Beroepshouding	Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie

Thema	Verbeterdoel
	Het nakomen en uitvoeren van gemaakte afspraken dient aandacht
Professionele cultuur	Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen
Klassenbezoek	Meer gebruik maken van flitsbezoeken
Het schoolklimaat	Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten
Veiligheid	Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten
	Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.
	Updaten en aanpassen veiligheidsbeleid / agressie
Naschoolse opvang	Onderzoeken of wij een naschoolse aanbod kunnen genereren voor onze leerlingen
Aandachtspunten Financieel beleid	De locatiedirecteur heeft en krijgt (vooralsnog) te weinig inzicht in de verdeelsleutels en afspraken "achter" de begroting en heeft nooit de dagelijkse financiële stand van zaken inzichtelijk.
Kwaliteitszorg	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg
	Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur
	Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur
Vragenlijst medewerkers	Ventilatie in de gebouwen
	Regelen van vervanging bij ziekte / verlof

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 2021-2022**

Thema	Verbeterdoel
De visies van de school	Onderzoek naar een passend leerlingvolgsysteem voor de sociaal -emotionele ontwikkeling
	Onderzoek naar de beste methodes (cognitief en praktisch) voor de doorgaande lijn SO / VSO
	Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod
Leerstofaanbod	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming
Rekenen en wiskunde	Hereiking van het eigenbeleid m.b.t. het rekenonderwijs
Wereldoriëntatie	Beleid formuleren op dit gebied.
Bewegingsonderwijs	Integratie van andere vakken in de lessen gymnastiek
	Onderzoek naar leerlijnen gymnastiek per uitstroomprofiel
Didactisch handelen	De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	Verder uitdiepen van het DIM-model en onderzoek doen naar het EDIM-Model
Zorg en begeleiding	De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus
	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen
Afstemming	Verdere scholing op de afstemming m.b.t. het ontwikkelingsniveau van de leerling
	Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelingsericht werken
Extra ondersteuning	Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen
Resultaten	Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten
	De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
Beroepshouding	Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie
Professionele cultuur	Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen
Klassenbezoek	Meer gebruik maken van flietsbezoeken
Teambuilding	Organiseren teamactiviteit locatie Delft m.b.t. het bouwen aan gezamenlijkheid
Het schoolklimaat	Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten
Veiligheid	Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.
Kwaliteitszorg	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen)



Thema	Verbeterdoel
	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg
	Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur
	Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur
Vragenlijst medewerkers	Regelen van vervanging bij ziekte / verlof

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 2022-2023**

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Pedagogisch Klimaat / veiligheid In het laatste jaar van deze beleidsperiode is het veiligheidsplan locatie Delft is geheel up to date en gedetailleerd uitgewerkt incl. procedures en afspraken m.b.t. grensoverschrijdend gedrag.
	Doorgaande lijn SO /VSO (cognitief en praktisch) In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een compleet en eigentijds (les) aanbod voor alle uitstroomprofielen met een doorgaande lijn en nauwe afstemming tussen het SO en het VSO.
	Kwaliteitszorg In het laatste schooljaar van deze beleidsperiode is er een volwaardig en goed werkend systeem voor kwaliteitszorg en handelingsgericht werken dat uit gaat van de PDCA-cyclus op stichting, school/college, groeps- en leerling niveau.
	Ouders als Partner In het laatste jaar van deze beleidsperiode hebben alle ouders een duidelijk beeld van hun kind met al hun talenten en beperkingen, hebben zij inzicht, begrijpen zij en werken zij ook thuis aan de met school/college afgestemde doelen en is 70% van de ouders van alle leerlingen aanwezig bij de formele bijeenkomsten.
	Professionele leercultuur en beroepshouding In het laatste jaar van deze beleidsperiode worden alle gevolgde cursussen en trainingen, individueel en vanuit het jaarlijkse scholingsaanbod, actief gedeeld en worden alle afspraken en besluiten loyaal nagekomen
	Facilitair In het laatste jaar van deze beleidsperiode zijn alle (bouw) plannen m.b.t. een eigen onderwijszorg locatie rond.
De visies van de school	Onderzoek naar een passend leerlingvolgsysteem voor de sociaal -emotionele ontwikkeling
	Implementatie van professionele leergemeenschappen (PLG's)
	Jaarlijks evalueren en bijstellen van het scholingsaanbod
Leerstofaanbod	De school heeft de opbouw van het aanbod vastgelegd in het schoolplan
Bewegingsonderwijs	Integratie van andere vakken in de lessen gymnastiek
	Onderzoek naar leerlijnen gymnastiek per uitstroomprofiel
Engelse taal	Eventueel implementatieplan m.b.t. het aanbieden van de Engelse taal
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen
	Het handboek zorg en onderwijs dient geupdate te worden
Afstemming	Leraren hebben eigenaarschap over het OP en baseren hun handelen hierop volgens handelingsgericht werken
Extra ondersteuning	Het betrekken van de Commissie van Begeleiding bij de extra zorg voor leerlingen
Resultaten	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan
	Tijdens de schoolperiode maken de leerlingen toetsen (LOVS) waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden van de kernvakken binnen het profiel worden gemeten
	De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie

Thema	Verbeterdoel
Beroepshouding	Het handelen van leraren en onderwijsassistenten n.a.v. nieuw ontwikkelde Missie en Visie
Professionele cultuur	Zo veel mogelijk "bottom up" ontwikkelen
Klassenbezoek	Meer gebruik maken van flitsbezoeken
Het schoolklimaat	Voorbeeldgedrag door leraren en onderwijsassistenten
Veiligheid	Beleid maken m.b.t. de jaarlijkse monitor 'veiligheid'.
	Updaten en aanpassen veiligheidsbeleid / agressie
Kwaliteitszorg	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd
	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg
	Het bestuur legt uit wanneer het wijkt van de code goed bestuur
	Het bestuur zorgt voor een integere en transparante organisatiecultuur
Kwaliteitscultuur	Aan het eind van de beleidsperiode de inhoudelijke werkgroepen doen door ontwikkelen tot professionele leergemeenschappen.
Vragenlijst medewerkers	Regelen van vervanging bij ziekte / verlof

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.