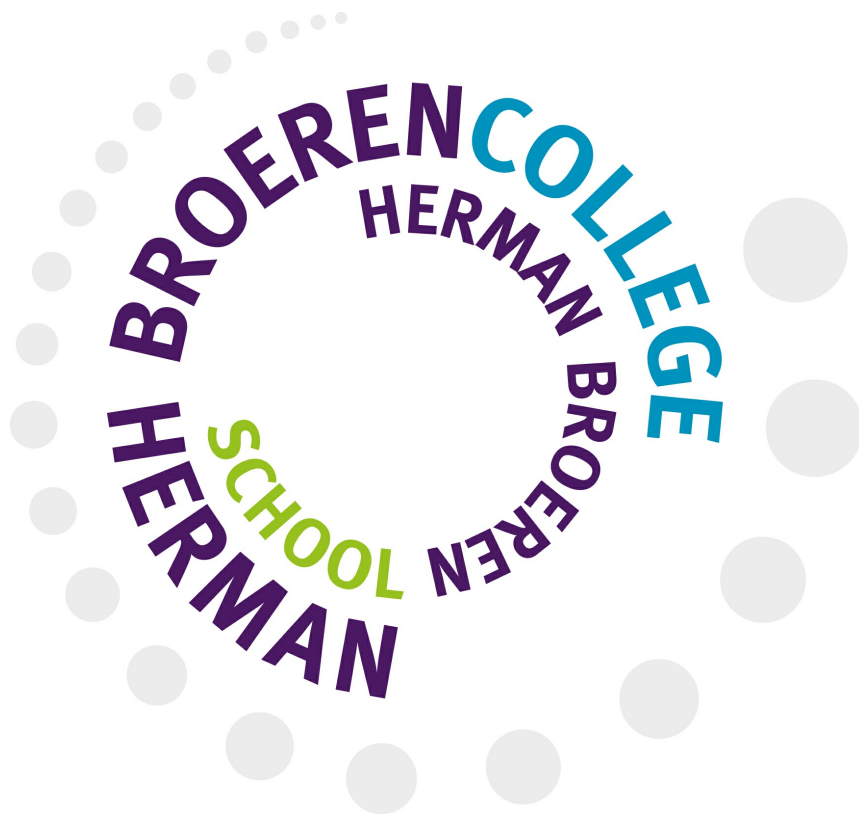


Schoolplan 2019-2023

Herman Broerenschool
NAALDWIJK



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.5 Risico's	10
2.6 Landelijke ontwikkelingen	12
2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	12
3 Grote ontwikkeldoelen	14
3.1 Grote ontwikkeldoelen	14
4 Onderwijskundig beleid	15
4.1 De missie van de school	15
4.2 De visie van de school	15
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	16
4.6 Leerstofaanbod	17
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
4.8 Taalleesonderwijs	19
4.9 Rekenen en wiskunde	20
4.10 Wereldoriëntatie	20
4.11 Kunstzinnige vorming	20
4.12 Bewegingsonderwijs	21
4.13 Wetenschap en Technologie	22
4.14 Les- en leertijd	22
4.15 Pedagogisch handelen	23
4.16 Didactisch handelen	24
4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	24
4.18 Klassenmanagement	25
4.19 Zorg en begeleiding	25
4.20 Afstemming	26
4.21 Extra ondersteuning	26
4.22 Talentontwikkeling	27
4.23 Passend onderwijs	27
4.24 Opbrengstgericht werken	28
4.25 Resultaten	28
4.26 Toetsing en afsluiting	29
4.27 Vervolgsucces	29
5 Personeelsbeleid	31
5.1 Integraal Personeelsbeleid	31
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	31

5.3 Organisatorische doelen	31
5.4 De schoolleiding	31
5.5 Beroepshouding	32
5.6 Professionele cultuur	32
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	32
5.8 Werving en selectie	32
5.9 Introductie en begeleiding	32
5.10 Taakbeleid	33
5.11 Collegiale consultatie	33
5.12 Klassenbezoek	33
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	33
5.14 Het bekwaamheidsdossier	34
5.15 Intervisie	34
5.16 Functioneringsgesprekken	34
5.17 Beoordelingsgesprekken	35
5.18 Professionalisering	35
5.19 Teambuilding	35
5.20 Verzuimbeleid	35
5.21 Mobiliteitsbeleid	35
6 Organisatiebeleid	37
6.1 Organisatiestructuur	37
6.2 Groeperingsvormen	37
6.3 Het schoolklimaat	37
6.4 Veiligheid	38
6.5 Arbobeleid	39
6.6 Interne communicatie	40
6.7 Samenwerking	40
6.8 Contacten met ouders	41
6.9 Overgang SO-VSO	41
6.10 Privacybeleid	42
6.11 Naschoolse opvang	42
7 Financieel beleid	44
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	44
7.2 Externe geldstromen	44
7.3 Interne geldstromen	44
7.4 Sponsoring	45
7.5 Begrotingen	45
8 Zorg voor kwaliteit	46
8.1 Kwaliteitszorg	46
8.2 Kwaliteitscultuur	47
8.3 Verantwoording en dialoog	48
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	49
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	49
8.6 Wet- en regelgeving	49
8.7 Inspectiebezoeken	49
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	49
8.9 Vragenlijst medewerkers	49
8.10 Vragenlijst Leerlingen	50
8.11 Vragenlijst Ouders	50
9 Strategisch beleid	51

9.1 Strategisch beleid	51
10 Aandachtspunten 2019-2023	52
11 Meerjarenplanning 2019-2020	54
12 Meerjarenplanning 2020-2021	56
13 Meerjarenplanning 2021-2022	57
14 Meerjarenplanning 2022-2023	58

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege Westland voor de periode 2019-2023. Dit schoolplan is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan en is tot stand gekomen na veelvuldig overleg met de teamleden tijdens studiedagen en teamoverleggen. In het schoolplan beschrijven we de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. We beschrijven onze sterke en minder sterke kanten en schetsen een beeld van wat wij komende jaren willen bereiken. Vanuit het schoolplan wordt ieder jaar een jaarplan gemaakt, waarin de doelen die wij onszelf stellen verder geconcretiseerd zullen worden.

Instemming MR d.d.: 01-02-2019

Vastgesteld door Bestuur d.d.: 12-02-2019

Waar Herman Broerenschool staat, kunt u in veel gevallen ook lezen Herman Broerencollege.

Waar ouders staat, worden ouders en verzorgers bedoeld.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan, onze missie, onze visie en onze ambities. We hebben diverse instrumenten ingezet om op basis van de huidige situatie onze sterke en zwakke punten in kaart te brengen. Vanuit deze sterke en zwakke punten hebben we actiepunten geformuleerd voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) en als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en na instemming van de MR ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur. Het schoolplan is tot stand gekomen na veelvuldig overleg met de teamleden tijdens studiedagen en teamoverleggen. Samen met de teamleden is een sterkte-zwakke analyse gemaakt, de teamleden hebben meegedacht over de ambities die we hebben en hebben een bijdrage geleverd aan het bepalen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Nu het schoolplan klaar is, zal het in de verschillende teamoverleggen besproken worden.

Aan het eind van ieder schooljaar zullen we i.o.m. het team het jaarplan voor het komend jaar opstellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Daarnaast 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 en Herman Broerencollege
Locatiedirecteur:	M. Becht
Adres + nummer.:	Verhagenplein 9
Postcode + plaats:	2671 HS Naaldwijk
Telefoonnummer:	0174-648164
E-mail adres:	infowestland@hermanbroeren.nu
Website adres:	www.hermanbroerenschool.nu

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de locatiedirecteur en de locatiecoördinator. De directie vormt samen met twee Intern Begeleiders (IB) en de Coördinator Arbeidstoeleiding (CAT) het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- 1 locatiedirecteur
- 1 locatiecoördinator
- 2 intern begeleiders
- 1 coördinator arbeidstoeleiding
- 1 psycholoog
- 1 psychologisch assistent
- 1 schoolmaatschappelijk werkster
- 9 voltijd groepsleerkrachten
- 16 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 logopediste
- 1 praktijkondersteuner Groen
- 20 onderwijsassistenten
- 2 administratief medewerkers
- 1 facilitair medewerker

Van de 51 medewerkers zijn er 45 vrouw en 6 man. Enkele medewerkers zijn zowel werkzaam in Westland als in Delft.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2018).

20-24 jaar	2
25-29 jaar	9
30-34 jaar	9
35-39 jaar	7
40-44 jaar	6
45-49 jaar	5
50-54 jaar	5
55-59 jaar	7
60-64 jaar	1

Daarnaast is er op school een zorgbegeleider werkzaam, die gedetacheerd is vanuit de Ipse-de Bruggen en zijn er in alle onderwijs-zorggroepen zorgmedewerkers werkzaam vanuit 's Heerenloo.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De Herman Broerenschool is een school voor Speciaal Onderwijs aan Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK) en Ernstig Meervoudig Beperkte (EMB) leerlingen met een verstandelijke beperking. De aard en oorzaak van de beperking verschillen per leerling. De leerlingen worden op verzoek van ouders tot de school toegelaten, nadat het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven.

De Herman Broerenschool richt zich met name op leerlingen met een IQ tot 70. Enkele leerlingen hebben een hoger IQ, waarbij sprake is van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedragsproblematiek. Daarnaast zijn er leerlingen met complexe stoornissen.

Op school kennen we onder andere:

- Ernstig Meervoudig Beperkte Leerlingen (IQ < 35 en/of complexe problematiek)
- Leerlingen met een ontwikkelingsachterstand
- Leerlingen die bekend zijn met een syndroom (bv syndroom van Down, fragiele X-syndroom, syndroom van Prader Willi)
- Leerlingen met een stoornis binnen het autistisch spectrum
- leerlingen met een aandachtstekortstoornis

De Herman Broerenschool is een streekschool. Veel leerlingen komen uit het Westland, maar er zijn ook leerlingen uit onder andere de regio's Vlaarding en Den Haag. De school vervult hiermee een regionale functie.

De Herman Broerenschool Westland heeft twee locaties; een locatie in Naaldwijk en een locatie in Monster. De locatie in Naaldwijk wordt bezocht door zowel SO- als VSOleerlingen met een TLV ZML (TLV laag) of een TLV EMB (TLV hoog). De locatie in Monster is een locatie voor VSO en wordt bezocht door leerlingen met een TLV hoog. De school in Monster staat op het terrein van 's Heerenloo ("Het Westerhonk"), wat een intensieve samenwerking met 's Heerenloo mogelijk maakt. De school deelt het gebouw met "De Zeebries", dagbesteding van 's Heerenloo. Daarnaast kan de school gebruik maken van alle voorzieningen op het terrein, waaronder de gymzaal, het zwembad, de springhal, de kinderboerderij en de winkel.

Op 1 oktober 2018 werd de Herman Broerenschool Westland bezocht door 36 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 (uiterlijk 14) jaar. Hiervan hebben 18 leerlingen een TLV Laag en 18 leerlingen een TLV Hoog. Het Herman Broerencollege in Naaldwijk werd op 1 oktober 2018 bezocht door 68 leerlingen in de leeftijd van 12 tot 20 jaar. Hiervan hebben 2 leerlingen een TLV Hoog. Naar de locatie VSO Westerhonk in Monster kwamen op 1 oktober 21 leerlingen. Op de locatie Westerhonk hebben 20 leerlingen een TLV Hoog. Een leerling heeft een TLV Laag met een arrangement.

De locatie Westerhonk is tot stand gekomen als gevolg van het groeiend aantal leerlingen met een TLV Hoog en een specifieke zorg- en begeleidingsbehoefte. Deze locatie voorziet in de behoeften van deze specifieke groep leerlingen. Ook op de locatie Naaldwijk hebben wij aanpassingen gedaan in o.a. het aanbod en de inrichting. Daarnaast zijn wij een intensieve samenwerking aan gegaan met enkele zorgpartners.

Afgelopen jaren hebben we meerdere aanmeldingen gehad van leerlingen uit Syrië. We streven ernaar voor deze leerlingen een rijke taalomgeving en passend leerstofaanbod te creëren. Komende tijd willen we de mogelijkheden hiertoe onderzoeken.

2.4 Sterkte-zwakteanalyse

In het strategisch beleidsplan is een sterkte-zwakte analyse opgenomen. Daarnaast hebben de teamleden met elkaar een sterkte-zwakte analyse ingevuld. De meest kenmerkende zaken uit beide analyses zijn hieronder opgenomen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
"Leren moet je doen!" als basis voor ons aanbod	Onvoldoende bekendheid Herman Broerenstichting
Onderwijs op maat	Resultaatgerichtheid
Goed pedagogisch klimaat	Opbrengsten in kaart brengen
Gebruik "De Vreedzame School"	Borging van nieuwe ontwikkelingen
Splitsing Delft-Westland	Doelgroep locatie Westerhonk nog niet helder
Samenwerking met zorg	Geen afspraken over begeleiding zorgmedewerkers
Goed aanbod voor onze leerlingen met een TLVhoog	Onduidelijkheid aanbod leerlingen met TLVhoog in reguliere groep
Gedrevenheid, passie en betrouwbaarheid van medewerkers	Werkdruk
Goede samenwerking en collegialiteit	Moeite met het aangeven van eigen grenzen
Professionaliteit medewerkers; veel deskundigheid in de school	Gebrek aan vakdocenten
Veel mogelijkheden voor professionalisering	Veiligheid medewerkers
Kleinschaligheid	Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag van leerlingen
Korte lijnen binnen de organisatie	Vervanging bij ziekte
Mogelijkheden om mee te denken en mee te beslissen	Deel van het team voelt zich niet gehoord
Gezonde financiële positie	Transparantie naar teams m.b.t. financiële middelen
Veel geïnvesteerd in personeel, daardoor kleine klassen	Omslachtigheid financiële aanvragen
Goede faciliteiten, gebouwen en leermiddelen	Ruimtegebrek op beide locaties
Externe logopediepraktijk en fysiotherapiepraktijk in de school	Niet inzichtelijk welke methoden en materialen er zijn
Samenwerking met externe partijen, zoals SWV, SKT en leerplicht)	Samenwerking met andere scholen
	In sommige situaties onvoldoende kennis van mogelijkheden hulpverlening
	Communicatie met verschillende belanghebbenden als leerling op een woning woont
	Onvoldoende gebruik mogelijkheden ICT

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Onderscheidende profilering	Onduidelijkheid huisvesting SO en VSO
HBS aantrekkelijk maken en houden	Niet in kunnen vullen van (leraren)vacatures
Opbrengstgericht werken	Externaliserend gedrag van bepaalde leerlingen
Leerlingen voorbereiden op uitstroombestemming	Grote inzet en betrokkenheid personeelsleden
Doorgaande lijn SO/VSO m.b.t. vaardigheden arbeidstoeleiding	Grenzen verleggen door personeelsleden
Goede organisatie van methodes en materialen die aanwezig zijn binnen de school	Werkdruk
Borging "Vreedzame School"	Financiering nevenvestigingen
Incidenteel en individueel aanpassen van lestijden aan behoeften van leerlingen	Verkrijgen TLV hoog bekostiging
In kaart brengen en inzetten kwaliteiten medewerkers	Schot tussen onderwijs en zorg
Goed inwerken van nieuwe personeelsleden	Salaris versus werkzaamheden OOP
Collegiale consultatie en intervisie	Achterstallig onderhoud
Bottom-up werken (professionele leergemeenschappen)	Door AVG communicatie lastiger
Mogelijkheden van fondsenwerving en sponsoring onderzoeken	
Inzet van extra personeel/vrijwilligers als aanvulling op facilitair medewerker	
Oudercontacten op maat	
Ouders en buurt betrekken bij de school	
Communicatie met ouders d.m.v. Parro	
Samenwerking met Ipse en 's Heerenloo	
Meer partners voor het SO zoeken	
VSO meer naar buiten treden met diverse services	
Uitbreiding workshops VSO	
Aanbod met partners voor specifieke doelgroepen	
Samenwerking binnen het SENtrum	
Samenwerking PABO	
Samenwerking andere scholen en KDC's	

2.5 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor 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						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	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
onduidelijkheid over de huisvesting bemoeilijkt besluitvorming m.b.t. nieuwe ontwikkelingen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>grote betrokkenheid bij SENtrum en nauwe contacten tussen bestuur en gemeente hierover</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
oncomfortabel voelen, beperkte inzet en uitval van personeelsleden door externaliserend gedrag van leerlingen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Scholing agressie en conflicthantering personeelsleden en scholing mbt het geven van nazorg voor de MTleden. Daarnaast het maken van beleid mbt omgaan met agressie</i>			
lerarentekort	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Werkgroep werving personeel denkt na over manieren om personeel te werven en mogelijkheden onderzoeken om SPHer in te zetten in onderwijs-zorggroep</i>			
werkdruk	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Inzetten werkdrukgeden en in voorkomende situaties knelpunt oplossen</i>			
onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden OOP	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>meenemen in opiniepeilingen en vakbondsonderzoeken</i>			
Grote betrokkenheid bij medewerkers waardoor zij over grenzen gaan	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>oog voor team houden en indien nodig snel erop insprijgen</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
De AVG brengt veranderingen en beperkingen rond de communicatie met zich mee	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Maken van beleid en afspraken, aanstellen functionaris AVG</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
verkrijgen TLVhoogbekostiging	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Contact met SWV over leerlingen voor wie een TLVhoog wordt aangevraagd, terwijl zij niet aan de criteria voldoen, zodat er een arrangement ter hoogte van de TLVhoog kan worden afgegeven.</i>			
Achterstallig onderhoud aan het gebouw	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Investeren in het gebouw</i>			
verkrijgen zorggeld voor leerlingen met een TLV Hoog	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>blijven samenwerken met de zorginstelling en voortdurende inzet coördinator zorg en schoolmaatschappelijk werkster. Kennis delen binnen het team en netwerken</i>			
financiering 4 locaties op 1 brinnummer	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>uitzoeken of splisten op brinnummer mogelijk is</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
onvoldoende zicht op opbrengsten op schoolniveau	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>MT wordt geschoold om hier betere analyses op te maken en de opbrengsten in kaart te brengen</i>			
vastgesteld aanbod ontbreekt nog	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>MT wordt geschoold en stelt vastgesteld aanbod vast</i>			

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Ten aanzien van het ZML-onderwijs en onderwijs aan EMB-leerlingen zien we de volgende landelijke ontwikkelingen:

1. Aandacht voor een andere financiering van de zorg binnen het onderwijs
2. Ontwikkeling van het Landelijk Doelgroepenmodel
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Monitoring Sociale Veiligheid bij EMB-leerlingen
5. Het in kaart brengen van de opbrengsten van EMB-leerlingen
6. Ouders als partners van de school
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren

2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Grote betrokkenheid houden bij SENtrum en nauwe contacten onderhouden tussen bestuur en gemeente, dit i.v.m. het verkrijgen van duidelijkheid rondom de huisvesting	gemiddeld
Beleid maken m.b.t. het omgaan met agressie van leerlingen en het scholen van personeelsleden m.b.t. het voorkomen van en omgaan met deze agressie	hoog
Aandacht voor de professionele distantie van medewerkers en hierbij waar nodig ondersteuning bieden	gemiddeld
Overleg met de samenwerkingsverbanden intensiveren m.b.t. de aanvraag TLV Hoog of een arrangement ter hoogte van de TLV Hoog	gemiddeld
Volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van de financiering van zorg op school	hoog
Betere analyses maken van de schoolopbrengsten en bijpassende interventies bepalen	hoog
Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden	hoog

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

	Streefbeelden
1.	Op onze school beschikken we over een schoolplein dat voorziet in de behoefte van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.
2.	De leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoeften, dat rust uitstraalt en prettig werkt voor de begeleiders.
3.	De school hanteert een voor iedereen duidelijk agressiebeleid, wat zorgt voor vermindering van externaliserend gedrag bij leerlingen en waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen.
4.	Op onze school zijn ouders betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor door de school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school. Ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en de ontwikkeling van het kind.
5.	Onze school onderhoudt goede banden met opleidingscholen (MBO en HBO). Hierdoor hebben we een goed netwerk voor het werven van nieuwe medewerkers.
6.	De medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en benutten deze optimaal.
7.	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
8.	De intern begeleiders kunnen goed aflezen wat de leeropbrengsten zijn op leerlingniveau, op groepsniveau en op schoolniveau en daarbij passende interventies voorstellen. De leraren beheersen dit op leerlingniveau en op groepsniveau.
9.	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.
10.	Onze school onderhoudt goede contacten met de samenwerkingsverbanden en betreft het SWV tijdig bij het aanvragen van een TLVhoog.
11.	Onze school heeft een goede manier gevonden om zorggelden te verkrijgen voor de leerlingen met een TLVhoog.
12.	Onze school heeft een Commissie van Begeleiding, die in het belang van een goede leerlingenzorg, beslissingen neemt en vinger aan de pols houdt m.b.t. de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.
13.	Onze school onderzoekt de mogelijkheden om de lestijd binnen het SO te verkorten.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie

Wij zien het als onze taak om onze leerlingen voor te bereiden op hun plek in de maatschappij. Wij creëren kansen voor het bereiken van een maximale zelfstandigheid, een minimale afhankelijkheid en een positieve persoonlijkheidsontwikkeling. Hierbij gaan we uit van de talenten en mogelijkheden van iedere leerling.

Onze kernwaarden zijn:

- Veiligheid: wij zien veiligheid als voorwaarde voor ontwikkeling;
- (Zelf)vertrouwen: we geloven in de leerling en denken in en sluiten aan bij mogelijkheden;
- Verantwoordelijkheid/zelfstandigheid: we bereiden de leerling voor op de toekomst door hem/haar zelf te laten ontdekken en zelf met oplossingen te laten komen;
- Waardering en loyaliteit: de leerling mag er zijn!

Motto

Het motto van de Herman Broerenschool is: 'Leren moet je doen!'

Door het opdoen van een groot scala aan ervaringen, zowel binnen als buiten de school, bereiden we de leerlingen voor op hun toekomst.

Parels

Wij zijn trots op de volgende aspecten van ons onderwijs:

Parel	Standaard
Op onze school heerst een goed pedagogisch klimaat; medewerkers creëren een sfeer van veiligheid en wederzijds respect	
Onze school heeft een gemotiveerd en professioneel team met oog voor de individuele leerling.	
Onze leraren zorgen voor een individueel lesaanbod op basis van het OntwikkelingsPerspectief van de leerling.	
Onze medewerkers zijn didactisch vaardig: zij slagen erin het Directe Instructie Model en het Eigen Initiatief Model goed in te zetten voor de doelgroep.	
Onze school werkt goed samen met zorgpartners Ipse de Bruggen en 's Heerenloo, waardoor een passend aanbod gecreëerd is voor leerlingen met een TLV Hoog	
Onze school werkt samen met diverse scholen en instanties in de omgeving om optimale kansen te creëren voor de leerlingen	
Onze school bereidt leerlingen stap voor stap voor op een passende plek in de samenleving	
Onze school biedt medewerkers uitgebreide professionaliseringsmogelijkheden	

4.2 De visie van de school

De Herman Broerenschool is een school waar leerlingen graag zijn en zich veilig voelen. De school staat voor kwalitatief goed onderwijs dat rekening houdt met de talenten en mogelijkheden van de leerling. Zelf ervaren en zelf doen is binnen ons onderwijs van belang om tot ontwikkeling te komen.

De leidraad voor het onderwijs is het ontwikkelingsperspectief (OP). Hierin is aandacht voor alle aspecten die van invloed zijn op de ontwikkeling van de leerling, waaronder de cognitieve mogelijkheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Om de doelen in het OP te behalen, gebruikt de school de doorgaande Plancius- en ZML leerlijnen van het CED. De school hanteert hierbij een cyclisch model van leerlingenzorg, waarbij de ontwikkeling inzichtelijk wordt gemaakt en waarbij verschillende disciplines zijn betrokken.

Leerlingen vanaf de VSO-leeftijd worden door middel van arbeidstoeleiding, interne en externe stages voorbereid op een passende plek in de maatschappij. Op deze manier worden zij toegeleid naar dagbesteding, beschut werk of het werken in het vrije bedrijf.

Samenwerking met ouders/verzorgers is onmisbaar voor de school. Samen met ouders/verzorgers draagt de school zorg voor de ontwikkeling en de begeleiding van de leerling.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een school voor algemeen bijzonder onderwijs. Onze school gaat uit van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen. Het onderwijs is erop gericht dat de leerling een levensbeschouwing op kan bouwen en van daaruit eigen inbreng kan ontwikkelen, met respect en begrip voor de levens- en maatschappijbeschouwing van anderen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omgaan met jezelf, de ander en de omgeving staat hierbij centraal.
2.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
3.	We besteden aandacht aan Godsdienst Vormend Onderwijs door een half uur GVO van een vakleerkracht per week aan te bieden in de SO ZMLgroepen

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit, om onze leerlingen voor te bereiden op hun plek in de maatschappij. We willen dat zij zich ontwikkelen tot een zo zelfstandig mogelijk individu en dat zij kunnen omgaan met de mensen en de wereld dicht om hen heen. Vorig jaar zijn we gestart met de methode "De Vreedzame School". De kernwaarden van de school zijn hierbij het uitgangspunt. De vier kernwaarden zijn: veiligheid, (zelf)vertrouwen, verantwoordelijkheid/zelfstandigheid, waardering/loyaliteit.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school beschikt over een programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: "De Vreedzame School"
2.	Op onze school is een schoolmaatschappelijk werkster werkzaam, die nauwe contacten onderhoudt met zorginstanties in de omgeving
3.	Onze school organiseert vijf tot zes keer per jaar een koffieochtend voor ouders, waarbij maatschappelijke thema's worden besproken
4.	Onze school onderhoudt nauwe contacten met de wijkagent

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale Cohesie vindt onze school het belangrijk om de leerlingen op een goede manier voor te bereiden op de maatschappij. Er wordt actief geoefend in burgerschap door het gebruik van het programma "De Vreedzame School". Dit 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 worden geoefend. Het is van belang dat leerlingen zich gehoord en gezien voelen. Ze krijgen een stem en ze leren samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Er wordt een groot beroep gedaan op eigenaarschap; leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap. Ook staan ze open voor de verschillen tussen mensen. Een goede samenwerking tussen leerlingen, klassen, school, leraren, team, ouders en omgeving is hierbij van belang. Het lesaanbod sluit aan op de individuele mogelijkheden van onze leerlingen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school leert leerlingen om op een democratische manier beslissingen met elkaar te nemen, zoals ook wij dat met elkaar doen als team
2.	Onze school leert leerlingen om conflicten op een Vreedzame wijze constructief op te lossen
3.	Onze school leert leerlingen om verantwoordelijkheid voor elkaar te nemen en voor de gemeenschap
4.	Onze school daagt leerlingen uit om open te staan voor verschillen tussen mensen
5.	Onze school doet mee aan projecten waarbij de samenwerking met de omgeving wordt gezocht (pannenkoekendag, e-wasterace etc.)
6.	Binnen de VSOafdeling van onze school is een leerlingenraad

4.6 Leerstofaanbod

Onze school streeft ernaar de leerlingen zich te laten ontwikkelen tot een zo zelfstandig mogelijk individu. Om dit te bereiken leggen wij de nadruk op de leerlijnen communicatie, sociaal-emotionele ontwikkeling en Leren Leren/Voorbereiding op dagbesteding en arbeid. Deze 3 gebieden vormen de basis om te komen tot een passende uitstroom naar dagbesteding of (beschut) werk.

In zowel het SO als het VSO zijn er vijf hoofdgebieden waarop we de ontwikkeling van de leerling uitgebreid volgen. We volgen of de leerling zich voor deze gebieden volgens verwachting ontwikkelt, achterblijft of juist voor loopt. Dit wordt bepaald aan de hand van de streefplanning. In de streefplanning zijn de te behalen doelen per uitstroomprofiel evenwichtig verdeeld over de leerjaren. Naast de 5 hoofdgebieden wordt er voor de overige leerlijnen gewerkt met een vastgesteld aanbod. Het vastgestelde aanbod zorgt ervoor dat inzichtelijk wordt welke doelen van de overige leerlijnen zijn aangeboden aan de leerling.

Er wordt gebruikt gemaakt van de Plancius leerlijnen en de ZML-leerlijnen van het CED.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
2.	Ons aanbod past bij de kenmerken en de onderwijsbehoeften van de doelgroep
3.	Ons aanbod is praktisch van aard en passend bij ons motto 'Leren Moet Je Doen!'
4.	Ons aanbod bereid de leerlingen voor op dagbesteding of arbeid (al dan niet beschut)
5.	Ons aanbod is grotendeels individueel en groepsgewijs waar mogelijk

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Praktijkvorming/stage (OP7)	3,7
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,09

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren	hoog
De begeleiding en de beoordeling verlopen op de afgesproken wijze	gemiddeld

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school volgt in haar aanbod de leerlijnen en de leergebieden van het CED. We maken hierbij gebruik van de Plancius leerlijnen en de ZML-leerlijnen. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen vakspecifieke en vakoverstijgende leerlijnen. Om de doelen uit de CED-leerlijnen te kunnen bereiken wordt gebruik gemaakt van een aantal methodes en materialen, welke hieronder worden genoemd.

Vak	Methode/materiaal

Communicatie en taal	<p>Mondelinge taal: Vertelkoffers (worden per thema gemaakt, bevatten activiteiten voor woordbeeldlezen, begrijpend luisteren) Foto's van de dag d.m.v. Parro Groepslogopedie (materiaal wordt aangeleverd door de logopedist) Letter van de week (ieder jaar dezelfde letter in dezelfde week op de lettertafel)</p> <p>Lezen: Woordbeeldlezen: eigen materiaal dat per thema ontwikkeld wordt (voor leerlingen in profiel 1 en sommige leerlingen in profiel 2)</p> <p>Lezen moet je doen (observatiemiddel voor leerlingen in profiel 2,3,4,5)</p> <p>"Wat zeg je?" Bubbeldebub (leesvoorwaarden voor leerlingen in profiel 2, 3, 4 en 5) "Wat zie je?" (leesvoorwaarden voor leerlingen in profiel 2,3,4,5)</p> <p>Veilig Leren Lezen KIM-versie (aanvankelijk lezen voor leerlingen in profiel 2,3,4,5)</p> <p>Spelling: Spelling in de lift (spelling voor leerlingen in profiel 2,3,4,5) Nieuwsbegrip (begrijpend lezen voor leerlingen in profiel 3,4,5) Werken aan... (voor VSOleerlingen in profiel 3 en 4)</p> <p>Schrijven: Schrijven moet je doen Schrijven doe je zo Schrijfdans Vormendoos Zelfontwikkelde leerlijn: schrijven op maat (met materiaal uit bovenstaande methoden)</p>
Oriëntatie op natuur en techniek	<p>Huisje, boompje, beestje Nieuws uit de natuur School op Seef In het VSO wordt de leerlijn techniek aangeboden in verschillende vakgebieden namelijk groen, koken en techniek. De doelen van de CED leerlijn worden daarbij praktisch ingezet. Er wordt gebruik gemaakt van materialen van o.a. PRoMotie Edudesk werkportfolio lessen VOX</p>
Rekenonderwijs	<p>Met sprongen vooruit Rekenboog voor ZML Maatwerk (remediërend) Nieuwsrekenen (alleen profiel 3 en 4) Stenvertblokken voor klokkijken Ambrasoft als ondersteuningsprogramma Werken aan... (VSO profiel 3 en 4)</p>
Sociaal emotionele ontwikkeling	<p>Sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap: De Vreedzame School RIS: Relaties-Intimiteit-Seksualiteit (zelfontwikkelde lessenserie)</p> <p>Spel: Lessenserie met leskisten voor buitenspel die ontwikkeld is door de gymleraar Gezelschapsspellen</p>

Digitalisering en ICT	Klassenscomputers IPads Klassentelefoons Ambrasoft Squla Gynzy
Arbeidsvaardigheden	Arbeidstoeleiding Zedemo Arbeidsbakken
Wetenschap en techniek	Legoleerlijn Voldoende uitgerust technieklokaal Blue bots
Bewegingsonderwijs	1 keer in de week zwemles (vakleraren) 2 of 3 keer in de week gymles (vakleraar)
Oriëntatie op mens en maatschappij	De Vreedzame School In het VSO wordt de leerlijn techniek aangeboden in verschillende vakgebieden namelijk woontraining, koken en administratie. De doelen van de CED leerlijn worden daarbij praktisch ingezet. Er wordt gebruik gemaakt van materialen van o.a. PROMotie Edudesk werkportfolio lessen VOX

4.8 Taalleesonderwijs

Communicatie is één van de hoofdgebieden van ons onderwijs. D.m.v. taal kunnen leerlingen zich uiten en het vergroten van de communicatieve vaardigheden is daarom essentieel voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Ook zijn de mondelinge en schriftelijke taal van belang voor de zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Wij bieden taalleesonderwijs op een gestructureerde manier aan, passend bij het uitstroomprofiel en de mogelijkheden van de leerling.

In het SO worden, in samenwerking met de logopedist, de volgende middelen ingezet om de taalontwikkeling te stimuleren:

1. de letter van de week
2. de vertelkoffers
3. de foto van de dag
4. groepslogopedie

De Mondelinge Taal in de school wordt ondersteund middels de principes van Totale Communicatie (Nederlands met gebaren, picto's, foto's, verwijzers etc.)

Het leesonderwijs wordt vormgegeven door al vroeg te starten met het kennismaken met de klank-tekenkoppeling en het werken van links naar rechts. Dit doen we bij de jongste groepen door middel van 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 die interesse in letters en boeken tonen. Voor een deel van onze doelgroep (leerlingen met uitstroomprofiel 1) is dit nooit of pas op latere leeftijd haalbaar. Om de zelfredzaamheid van deze leerlingen te stimuleren, bieden we het woordbeeldlezen aan. Leerlingen leren hierbij een heel woord herkennen. Naarmate de leerlingen ouder worden, gebeurt dit steeds meer met woorden die zij vaak in hun omgeving zullen tegenkomen.

In het VSO ligt de nadruk op het voortgezet technisch lezen en het begrijpend lezen. Daarnaast krijgt het praktische lezen in het VSO veel aandacht. Hiermee wordt de link gelegd tussen wat er in de groep wordt geleerd en hoe dit te gebruiken is in diverse andere situaties.

Naar interesse wordt er Engelse taal aangeboden. Dit wordt voornamelijk praktisch vormgegeven. Ook wordt de

methode "Take it easy" gebruikt.

	Kwaliteitsaspecten
1.	Onze school biedt groepslogopedie voor een groot deel van de groepen
2.	Onze school biedt individuele logopedie aan in overeenstemming met het OP
3.	Onze school voorziet in veel leermiddelen om het taalleesonderwijs vorm te geven
4.	Onze school biedt leesonderwijs dat passend is bij het toekomstperspectief van de leerlingen

4.9 Rekenen en wiskunde

Voor het rekenen binnen onze school is een eigen beleid opgesteld, om zo een passend aanbod te creëren en aan te sluiten bij wat de leerlingen in de toekomst nodig hebben. Hierbij wordt uitgegaan van de doelen van de CED-leerlijnen voor rekenen, welke gekoppeld zijn aan de materialen en lessen van "Met Sprongen Vooruit" en "De Rekenboog". We maken gebruik van "Met Sprongen Vooruit" en "De Rekenboog" om de leerlingen meer inzicht te geven in het rekenen. Naarmate de leerlingen ouder worden, nemen de onderdelen Tijd&Geld en Meten&Wegen een steeds belangrijkere plaats in in het lesaanbod. Juist deze onderdelen zijn van belang om de zelfredzaamheid van de leerlingen te vergroten. Voor de leerlingen in het VSO wordt bekeken welke vaardigheden zij nodig hebben bij hun toekomstige werkplek. Met bedrijven in de regio is afgestemd wat er minimaal aan vaardigheden nodig is om bij het bedrijf aan de slag te kunnen gaan. Nog te behalen vaardigheden worden als doel opgenomen in het transitieplan van de leerling.

	Kwaliteitsaspecten
1.	Op onze school maken we gebruik van "Met Sprongen Vooruit" en "De Rekenboog" om het inzicht van de leerlingen te vergroten
2.	In het VSO is het rekenonderwijs met name gericht op de vaardigheden die de zelfredzaamheid en de uitstroommogelijkheden van de leerling vergroten, zoals "tijd&geld" en "meten&wegen"

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie zorgt ervoor dat de leerlingen meer kennis krijgen en ervaringen opdoen over de wereld op hen heen. Voor veel van onze leerlingen beperken we ons tot de directe omgeving, voor leerlingen waarvoor dit haalbaar is maken we deze omgeving groter. Passend bij het motto van de school "Leren moet je doen!" vinden we het heel belangrijk om de leerlingen ervaringen op te laten doen buiten de school en om de wereld buiten de school de school in te brengen. Dit betekent dat de leerlingen geregeld de school uitgaan voor verschillende activiteiten en excursies en ook dat we mensen de school inhalen voor bv gastlessen en workshops of om mee te kijken/deel te nemen aan de lessen of activiteiten. Voor wereldoriëntatie volgende we de volgende leerlijnen van het CED: Oriëntatie op Ruimte en Oriëntatie op Natuur & Techniek voor het SO en de leerlijnen Mens, Natuur & Techniek en Mens & Maatschappij voor het VSO. De doelen vanuit deze leerlijnen worden opgenomen in het vastgesteld aanbod.

	Kwaliteitsaspecten
1.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor verbinding met het taalleesonderwijs en rekenen&wiskunde
2.	Ons motto "Leren moet je doen!" is de leidraad voor onze lessen
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
4.	We maken gebruik van leskisten, gastlessen en excursies van oa WNME, de bibliotheek, HALT ed

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het van belang dat onze leerlingen kennis maken met een groot aantal verschillende materialen en activiteiten, passend binnen de kunstzinnige vorming. Op deze manier ontdekken zij wat zij mooi of leuk vinden en ervaren zij waar hun talenten liggen. Leerlingen leren hierbij ook dat het creatief bezig zijn een prettige invulling van vrije tijd kan zijn.

In het SO worden de lessen kunstzinnige vorming veelal binnen de eigen groep gegeven. Hierbij wordt onder meer gebruik gemaakt van de lessen die ontwikkeld zijn door "Westland Cultuurweb" in samenwerking met onze school. In

het VSO vinden ook veel activiteiten groepsoverstijgend plaats. Leerlingen krijgen veel mogelijkheden om juist die activiteiten te kiezen die zij leuk vinden of waarin zij zich willen ontwikkelen. Zo kunnen VSO-leerlingen zich opgeven voor de wekelijkse toneellessen van theaterschool "Koperen Kees" en kunnen zij deelnemen aan tal van creatieve workshops, variërend van schilderen en fotografie tot dans of het bewerken van speksteen. Naarmate de leerlingen ouder worden, leren zij ook dat zij andere mensen een plezier kunnen doen met hun creativiteit en maken zij producten niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Binnen de school zijn verschillende diensten opgezet, waarbij de leerlingen producten maken ten dienste van anderen, zoals een traktatieservice en het maken van kaarten, taarten en sleutelhangers.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator, die nauwe contacten onderhoudt met "Westland Cultuurweb" en theaterschool "Koperen Kees"
2.	Leerlingen in het VSO worden in de gelegenheid gesteld wekelijks toneellessen te volgen
3.	Leerlingen in het VSO volgen wekelijks een creatieve workshop naar keuze
4.	Binnen het VSO zijn verschillende diensten opgezet, waarbij de leerlingen producten maken ten dienste van anderen, zoals de traktatieservice en het maken van sleutelhangers en kaarten

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel waarde aan de lessen lichamelijke opvoeding. We zien op onze school veel leerlingen met bijzonderheden in de motorische ontwikkeling. Zij moeten extra gestimuleerd en uitgedaagd worden om tot bewegen te komen en soms daarin hun angsten te overwinnen. Uiteraard willen we dat leerlingen plezier beleven in bewegen en dat zij mogelijk ook in hun vrije tijd een sport zullen oppakken.

Alle leerlingen van de locatie Naaldwijk krijgen 2 of 3 maal per week gymles van een vakdocent. Naast de gymlessen volgen alle SO leerlingen wekelijks zwemles. Ook voor een aantal VSO groepen geldt dat zij wekelijks zwemmen. Daarnaast krijgen de VSO-leerlingen 1 x in de maand een sportworkshop. Op deze manier komen zij in aanraking met een groot aantal verschillende sporten en kunnen zij ontdekken welke sport zij leuk vinden en waar hun talenten liggen.

Voor de locatie Westerhonnk geldt dat er naast de gymlessen ook nog een beweegmoment is in de luchthof op het terrein (luchtkussen). Veel leerlingen op de locatie Westerhonnk kampen met problemen in de sensorische informatieverwerking en het bewegen op het luchtkussen is een goede manier om de sensorische informatieverwerking (en dan met name in het vestibulaire gebied) te stimuleren.

Eens in de twee jaar organiseert de school een voorlichtingsavond voor leerlingen en ouders op het gebied van "wonen en vrije tijd". Een groot aantal sportverenigingen uit de omgeving wordt dan uitgenodigd om leerlingen en hun ouders van informatie te voorzien. Wij willen hiermee de stap naar een mogelijke vrije tijdsbesteding verkleinen.

Om de bewegingsmogelijkheden voor de leerlingen te optimaliseren willen we graag het schoolplein opnieuw inrichten. We streven ernaar dat dit een plein is dat voorziet in de behoeften van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikken en/of zich te ontspannen. Het inrichten van een nieuw, groen schoolplein is opgenomen in de begroting. Ook zijn er subsidieaanvragen gedaan.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We beschikken over een goed uitgerust gymlokaal voor de SO leerlingen
2.	We maken gebruik van een goed gefaciliteerde sporthal voor de VSO leerlingen
3.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke Opvoeding
4.	Voor de locatie Westerhonk werken we samen met het Bewegingscentrum aldaar
5.	Binnen de de school zijn fysiotherapeuten van een externe praktijk werkzaam voor leerlingen die motorisch extra gestimuleerd moeten worden.
6.	Voor alle SO-leerlingen en een aantal VSO-leerlingen is er wekelijks zwemles
7.	Voor de VSO-leerlingen organiseren wij maandelijks sportworkshops, zodat leerlingen in aanraking komen met verschillende sporten
8.	Eens in de twee jaar organiseren we voor leerlingen en ouders een thema-avond "wonen en vrije tijd", waarbij een groot aantal sportverenigingen uit de omgeving wordt uitgenodigd

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze school beschikt over een legoleerlijn die schoolbreed wordt toegepast. In alle groepen wordt gebruikt van de materialen die bijdragen aan de ontwikkeling van technisch inzicht, robotica en constructie. De leerlijn biedt ook de mogelijkheid om het taal- en rekenonderwijs te integreren in de lessen. Buiten de leerlijn om beschikt de school over veel verschillende constructiematerialen, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen in de verschillende groepen. Daarnaast zijn binnen de school verschillende leskisten aanwezig.

In de SO groepen ligt de nadruk op de legoleerlijn en het werken met constructiematerialen. Dit zelfde geldt voor de VSO onderwijszorggroepen. In het VSO worden daarnaast technieklessen gegeven, waarbij de nadruk ligt op kennis en gebruik van materialen en gereedschappen. Onder andere houtbewerking, fietstechniek en basiskennis elektro worden aangeboden volgens de CED-leerlijnen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We beschikken over de legoleerlijn
2.	We beschikken over leskisten techniek en wetenschap
3.	We beschikken over een passend uitgerust technieklokaal

Aandachtspunt	Prioriteit
De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden	gemiddeld

4.14 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we voor zowel het SO als het VSO de volgende schooltijden:

Maandag	8.45 uur tot 15.15 uur
Dinsdag	8.45 uur tot 15.15 uur
Woensdag	8.45 uur tot 12.30 uur
Donderdag	8.45 uur tot 15.15 uur
Vrijdag	8.45 uur tot 15.15 uur

Op alle dagen m.u.v. woensdag is er tussen 12.00 en 13.00 uur pauze in het SO, welke gebruikt wordt voor gezamenlijk eten en buitenspelen. In het VSO is de pauzetijd een kwartier korter. Voor deze leerlingen is er een half uur om te eten en een kwartier om buiten te zijn. Om verlies van lestijd te voorkomen gaat de schooldeur op 8.30 uur open, zodat alle leerlingen de gelegenheid hebben hun jas op te hangen en hun tas uit te pakken, zodat de lessen om 08.45 uur kunnen starten.

Volgens de Wet op de Expertise Centra is het minimum aantal onderwijsuren dat wordt voorgeschreven aan het SO gemiddeld 940 uur per schooljaar. Voor het VSO geldt een minimum aantal onderwijsuren van 1000. In het schooljaar

2018/1019 ontvangen de leerlingen van zowel SO als VSO 1000,25 uur onderwijs. Omdat we merken dat de huidige schooltijden veel vragen van verschillende SO-leerlingen en omdat we in het SO meer uren onderwijs bieden dan noodzakelijk is, willen we onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de lestijden voor het SO te verkorten.

Door de aanwezigheid van een onderwijsassistente in iedere groep is het mogelijk om de materialen voor de leerlingen klaar te hebben staan, gedifferentieerd op niveau.

Er wordt gewerkt vanuit de groepsplannen met sublesgroepen, gebaseerd op (individuele) doelen van de leerlingen die in het werkplan staan opgenomen. In de klassenmap is een weekplanning te vinden.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
2.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
3.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
4.	De onderwijsassistent wordt ingezet om de tijd zo efficiënt mogelijk te benutten
5.	De leraren bieden voldoende afwisseling tussen in- en ontspanning, waardoor het leerrendement optimaal is

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Onderwijstijd (OP5)	3,2

Aandachtspunt	Prioriteit
De school verdeelt de tijd zodanig over de vakken dat leerlingen in staat zijn het onderwijsprogramma tot zich te nemen	gemiddeld
De verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstroomprofielen van de school	gemiddeld

4.15 Pedagogisch handelen

Een goed pedagogisch klimaat is essentieel voor onze leerlingen. Wij doen er dan ook alles aan om ervoor te zorgen dat de leerlingen zich veilig voelen op school en dat de school een plek is waar zij graag zijn. Veiligheid creëren we door het bieden van duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur. Dit is onder andere terug te zien in het gebruik van dagritmeborden en het hanteren van duidelijke afspraken en regels. Middels het programma "De Vreedzame School" worden leerlingen betrokken bij het maken van afspraken en het creëren van een fijne sfeer in de klas en in de school. In de lessen wordt gericht aandacht besteed aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze kernwaarden zijn veiligheid, (zelf)vertrouwen, verantwoordelijkheid/zelfstandigheid en waardering/loyaliteit. We vinden het belangrijk dat medewerkers leerlingen op een positieve manier benaderen, zodat het zelfvertrouwen van de leerling wordt vergroot. Daarnaast is van belang dat personeelsleden affiniteit met en kennis hebben van onze doelgroep, zodat zij in staat zijn om te anticiperen op het gedrag van leerlingen en moeilijk verstaanbaar gedrag kunnen vertalen naar een hulpvraag vanuit de leerling. De organisatie biedt personeelsleden veel mogelijkheden tot nascholing m.b.t. onderwerpen die een nauwe relatie hebben met het pedagogisch klimaat en gedrag. Te denken valt aan de training m.b.t. het voorkomen en omgaan met agressie, "Geef me de vijf", sensorische integratie etc. In de afgelopen jaren is de doelgroep veranderd; er zijn meer leerlingen op school gekomen met een TLV hoog en een groot aantal leerlingen stroomt uit naar dagbesteding. Bij de keuze voor nascholing wordt rekening gehouden met deze veranderende doelgroep.

We streven ernaar om een voor iedereen duidelijk agressiebeleid te hebben, wat zorgt voor vermindering van externaliserend gedrag van leerlingen en waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen. Dit beleidsstuk is in concept klaar en zal begin 2019 worden besproken in het MT en de MR. Hierna volgt implementie gedurende het schooljaar 2019/2020.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren bieden de leerlingen structuur, voorspelbaarheid en duidelijkheid
2.	De leraren zorgen voor veiligheid
3.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
4.	De leraren benaderen de leerlingen positief
5.	De organisatie biedt personeelsleden veel mogelijkheden tot nascholing m.b.t. pedagogisch handelen en gedrag

4.16 Didactisch handelen

Op onze school zijn voor alle leerlingen de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart gebracht. o.a. door de schoolpsycholoog. Deze onderwijs- en ondersteuningsbehoeften zijn terug te vinden in het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Op basis daarvan zorgen de leraren voor een passend aanbod voor de leerlingen. Dit kan zijn in een groep(je) of individueel. De leertijd en de hoeveelheid opdrachten worden afgestemd op de (cognitieve) mogelijkheden en de spanningsboog van de leerling. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Directe Instructie Model (DIM). Van belang is dat de uitleg en verwerking leiden tot begrip van de leerstof. Daarnaast is het belangrijk dat de leerling wordt geholpen de link te leggen van hetgeen in de klas wordt geleerd naar de praktijk waarin dit toegepast kan worden. M.b.v. klassenbezoeken behorend bij de Vaardigheidsmeter worden de vaardigheden van personeelsleden m.b.t. o.a. het DIM in kaart gebracht en besproken, met als doel de vaardigheden van personeelsleden te vergroten.

Doordat in onze groepen naast een leraar ook een onderwijsassistent werkzaam is, zijn er voldoende mogelijkheden om aan te sluiten bij de behoeften van de leerling, zowel voor de instructie als voor de verwerking.

Voor de vijf hoofdgebieden worden voor elke leerling individuele doelen gesteld. Daarnaast wordt voor de andere gebieden een vastgesteld aanbod gecreëerd. We streven ernaar dat dit aanbod voor de start van schooljaar 2019/2020 gereed is.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie, op basis van het uitstroomprofiel van de leerling
2.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
3.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
4.	De leraren sluiten aan bij de belevingswereld van de leerling
5.	De leraren maken een koppeling tussen de lesstof en de praktijk
6.	De leraren werken volgens het DIM
7.	De leraren werken met visuele ondersteuning in verschillende vormen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,23

Aandachtspunt	Prioriteit
De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen	gemiddeld

4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

De missie van de school is om de leerlingen voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij. We werken vanuit het principe 'voor doen, samen doen, zelf doen' en spreken daarbij positieve verwachtingen uit naar de leerling. Van jongs af aan stimuleren we leerlingen om zoveel mogelijk zelf te doen en leren we hen om zelf keuzes te maken. In het VSO wordt hiervoor gebruik gemaakt van het Eigen Initiatief Model. Gezien de grote verschillen tussen onze leerlingen op het gebied van de praktische vaardigheden, worden de leerprocessen op

maat begeleid: zelfstandig waar mogelijk en met hulp of toezicht waar nodig.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De TEACCH-methode wordt ingezet om het zelfstandig werken te stimuleren
3.	De leerlingen hebben praktische taken in de klas, waar ze zelf verantwoordelijk voor zijn
4.	Voor VSOleerlingen zijn er interne stages, praktijkleerplekken en externe stages
5.	Er wordt begeleiding op maat geboden: waar mogelijk zelfstandig, waar nodig met hulp

4.18 Klassenmanagement

Het is van belang dat leraren hun klassenmanagement goed op orde hebben; zij moeten hun instructie en leeractiviteiten goed kunnen sturen, plannen, regelen en organiseren. Structuur, duidelijkheid en voorspelbaarheid zijn essentieel. Er wordt gebruik gemaakt van hulpmiddelen als dagritemborden of timertimers om ervoor te zorgen dat voor de leerlingen duidelijk is wat er wanneer te gebeuren staat.

Door parttime of fulltime aanwezigheid van een onderwijsassistent in iedere groep, is het dikwijls mogelijk om te werken in 3 groepen: een groep bij de leraar, een groep bij de onderwijsassistent en een groep zelfstandig. Dit is beschreven in het werkplan van de groep. De lokalen zijn ingericht op het werken in groepen en er zijn voldoende materialen om leerlingen zelfstandig te laten werken. Naast de organisatie en voldoende geschikt materiaal is voor onze leerlingen ook een prikkelafgestemde omgeving nodig om tot leren te kunnen komen. Ook een goede balans tussen inspannende en ontspannende activiteiten is essentieel.

We streven ernaar dat de leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoeften, dat rust uitstraalt en dat prettig werkt voor de begeleiders. Om die reden is de aanschaf van nieuw meubilair opgenomen in de begroting.

Ook streven we ernaar het schoolgebouw dusdanig in te richten dat werken volgens het motto van de school ("Leren moet je doen!") nog beter mogelijk wordt. Te denken valt aan de inrichting van diverse praktijkruimtes. De komende jaren zullen diverse ruimtes (opnieuw) worden ingericht. Verdere inrichting van het Zedemo lokaal staat op de begroting en de ruimte t.b.v. woontraining wordt komend jaar gemoderniseerd.

Kwaliteitsaspecten	
1.	1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	2. De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
3.	3. De leraren zetten de onderwijsassistenten op een efficiënte manier in
4.	4. De leraren zorgen voor een prikkelafgestemde omgeving
5.	5. De leraren bieden een heldere structuur in de activiteiten en omgeving

4.19 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen en ontplooiën binnen de eigen mogelijkheden. Omdat we te maken hebben met (soms grote) verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat het mogelijk is om gehoor te geven aan individuele onderwijsbehoeften. De leraren zorgen ervoor dat ze de leerlingen goed kennen en zij volgen de ontwikkeling nauwkeurig met behulp van de CED-leerlijnen en Parnassys. Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van de behaalde doelen op de vijf hoofdgebieden met de streefplanning (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het aanbod (of incidenteel het uitstroomprofiel) bij en waar nodig investeren we minder tijd in een vakgebied ten gunste van een ander vakgebied. De zorg en begeleiding van de leerlingen staat beschreven in het document Zorgstructuur. Hierin zullen in 2019 enige aanpassingen worden gedaan, gezien de stappen die we hebben gemaakt op het gebied van Handelingsgericht- en Opbrengstgericht werken.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De leraren kennen de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen
2.	Ouders worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind
3.	De school voert de zorg planmatig uit
4.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
5.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
6.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
7.	De Commissie van Begeleiding ondersteunt de leraar en IB'er bij de zorg rond de leerling

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	2,81

Aandachtspunt	Prioriteit
De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen	hoog
De school gebruikt voor taal betrouwbare en valide toetsen	hoog
Het OPP stuurt het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen	hoog

4.20 Afstemming

Op onze school wordt voor iedere leerling een Ontwikkelingsperspectief (OP) gemaakt. Het OP is het belangrijkste document en is het uitgangspunt voor het geboden onderwijs aan de leerling. Het OP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Aan het eind van het schooljaar gebeurt dit samen met ouders.

In Parnassys worden voor de leerling doelen gesteld op de vijf hoofdgebieden. Voor de reguliere ZML-groepen hebben we gekozen voor de volgende hoofdgebieden: Mondelinge Taal, Schriftelijke Taal, Rekenen, Sociaal-Emotionele Ontwikkeling, Leren Leren (SO)/Voorbereiding op Dagbesteding en Arbeid (VSO).

Voor de leerlingen in de onderwijszorggroepen richten we ons op: Mondelinge Taal/communicatie, Spelontwikkeling/taakontwikkeling, Sociaal-Emotionele Ontwikkeling, Zintuiglijke en Motorische Ontwikkeling, Zelfredzaamheid en waar mogelijk ook Rekenen en Schriftelijke Taal. De gestelde doelen worden verdeeld over het schooljaar en opgenomen in het (groeps)werkplan dat twee keer per jaar wordt gemaakt. We hanteren hierbij de cyclus van Handelings Gericht Werken. Waar mogelijk worden in het werkplan niveaugroepen gemaakt en waar nodig wordt een individueel werkplan opgesteld. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep, overeenkomstig de onderwijsbehoeften uit het OP. Ze dragen er op deze manier zorg voor dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

De behaalde doelen worden aangevinkt in Parnassys. De ontwikkeling van de leerling en de groep wordt in de groepsbespreking met de IB'er besproken. Tijdens deze bespreking worden keuzes gemaakt voor doelen en/of vakgebieden die in de komende periode meer of minder aandacht behoeven. De ontwikkelingen, afwegingen en keuzes worden in ieder geval twee keer per schooljaar met de ouders besproken en afgestemd.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De instructie wordt op niveau aangeboden
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking, waar nodig is er een individuele verwerking
3.	De leraren zorgen voor differentiatie in tijd
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op de behoeften van individuele leerlingen waar nodig

4.21 Extra ondersteuning

Al onze leerlingen hebben een Ontwikkelingsperspectief dat het uitgangspunt is voor het onderwijs. In het OP is te lezen welke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften de leerling heeft. Onze vorm van onderwijs, met kleine klassen en aanwezigheid van onderwijsassistenten, maakt het mogelijk om aan te sluiten bij wat een ZML-leerling nodig heeft. Binnen de school zijn ook leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben op het gebied van persoonlijke verzorging en (individuele) begeleiding. Dit zijn meestal leerlingen met een TLV Hoog. Deze TLV Hoog maakt het mogelijk de leerling in een onderwijszorggroep te plaatsen. In een onderwijszorggroep zitten minder leerlingen en is naast de leraar en de onderwijsassistent ook een zorgmedewerker aanwezig. Deze zorgmedewerker wordt geleverd vanuit de zorginstelling waar we mee samen werken en wordt in overleg met ouders ingekocht. Enkele leerlingen met een TLV Hoog zitten niet in een onderwijszorggroep, maar in een reguliere groep. Zij krijgen extra ondersteuning afhankelijk van de zorgbehoeften die voor de leerling individueel in kaart wordt gebracht.

We streven naar goede contacten met de samenwerkingsverbanden, om zo de aanvragen van de TLV Hoog goed te laten verlopen. We hebben afgesproken hen tijdig te informeren en te betrekken bij aanvragen. De psycholoog onderhoudt hiertoe contact met de schoolondersteuners.

We streven ernaar om het traject t.b.v. het verkrijgen van de zorggelden eenvoudiger en soepeler te laten verlopen en hierin samen op te trekken met ouders. De coördinator onderwijs-zorg en de schoolmaatschappelijk werkster hebben hierover nauw contact met onze zorgpartner.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Alle leerlingen hebben een Ontwikkelingsperspectief, dat wordt geschreven volgens een vast format en in samenspraak met de schoolpsycholoog en de ouders
2.	Het Ontwikkelingsperspectief wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
3.	Voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben, zijn er onderwijszorggroepen, waarin minder leerlingen zitten en de leerlingen ondersteuning krijgen van een zorgmedewerker

4.22 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst gaan we uit van de mogelijkheden en talenten die de leerlingen hebben. In het VSO krijgen de leerlingen steeds meer ruimte om te ontdekken waar hun talenten liggen en op welk gebied zij zich extra willen ontwikkelen. Vanaf de brugklas hebben de leerlingen eens per maand sportworkshops. Ze kunnen daarbij een keuze maken uit verschillende sporten, om op die manier te ontdekken welke sport bij hen past. Leerlingen uit de praktijk- en eindgroepen nemen daarnaast deel aan de creatieve uitwisseling. Zij hebben de keuze uit verschillende workshops, waar een groot scala aan creatieve vaardigheden wordt aangeboden. Ook is er een groep leerlingen die het gehele jaar toneellessen volgt. Deze lessen worden gegeven in samenwerking met toneelvereniging "Koperen Kees" en leiden uiteindelijk tot een voorstelling in het theater in Naaldwijk. Leerlingen uit de VSO groepen volgen naast deze workshops ook uitwisselingsvakken en nemen deel aan interne stages, praktijkleren en externe stages. Ook hierbij worden de keuzes gemaakt op basis van de talenten en mogelijkheden van de leerlingen.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
2.	Leerlingen uit het VSO volgen sportworkshops en creatieve workshops op basis van hun interesses en talenten
3.	VSO leerlingen volgen uitwisselingsvakken en nemen deel aan interne stages, praktijkleren en externe stages, die aansluiten bij hun talenten en mogelijkheden

4.23 Passend onderwijs

Alle leerlingen dienen een plek te krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Voor ons type onderwijs hebben de samenwerkingsverbanden vastgesteld wanneer een leerling voor onze school in aanmerking komt d.m.v. criteria. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Vast staat dat leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring voor ZML krijgen als ze intensieve begeleiding nodig hebben. Als leerlingen eenmaal bij ons geplaatst zijn, is het aan ons om ervoor te zorgen dat het kind het beste uit zichzelf haalt. Wat naar verwachting het maximaal haalbare is voor de leerling staat omschreven in het Ontwikkelingsperspectief en is leidend voor het aanbod en de werkwijze.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Onze school beschikt over een Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
2.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

4.24 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. De basis hiervoor zijn de Plancius leerlijnen en de leerlijnen voor ZML van het CED. De behaalde doelen worden afgevinkt in Parnassys en komen daarmee op de groepskaart te staan. Op de groepskaart is per leerling en voor de groep af te lezen hoe de ontwikkeling op de vijf hoofdgebieden verloopt. Tijdens de groepsbespreking met de IB'er worden de leerlingen en de groep vergeleken met de streefplanning. Deze streefplanning is per uitstroomprofiel verschillend. Ook wordt gekeken of er opvallende verschillen zijn tussen de leerlingen in de vier uitstroomprofielen. Samen met de IB'er wordt gekeken naar de mogelijke interventies en deze worden in het werkplan voor de volgende periode opgenomen.

Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan een vak-/vormingsgebied
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- De leerling meer herhaling bieden
- De subgroepen wijzigen
- Meer praktisch de doelen aanbieden

We streven ernaar het opbrengstgericht werken in schooljaar 2019/2020 verder te optimaliseren, zowel voor de leraren op individueel en groepsniveau als voor de intern begeleiders op schoolniveau. Hiertoe hebben we een plan opgesteld en is er begeleiding van Driestar Educatief.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De school beschikt over een streefplanning per uitstroomprofiel
2.	De analyse van de resultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

4.25 Resultaten

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten op het gebied van communicatie, sociaal-emotionele ontwikkeling en voorbereiding op arbeid en dagbesteding/Leren Leren. Deze drie gebieden zijn leidend bij het bepalen van een succesvolle uitstroom van de leerling aan het einde van het VSO. We bespreken of de leerling en de groep zich ontwikkelen conform de verwachtingen. We hebben als norm gesteld dat 75% van de doelen behaald moet zijn om goed te kunnen functioneren op de vervolgplek. Uit de opbrengsten is gebleken dat m.n. de leerlingen in profiel 4 deze norm niet halen. We zullen daarom komende jaren een meer passend aanbod voor deze leerlingen moeten realiseren. Waar mogelijk zullen we leerlingen voorbereiden op vervolgonderwijs en hierbij gebruik maken van de referentieniveau's.

De uitstroom van onze leerlingen wordt in kaart gebracht en er wordt gekeken of deze uitstroom ook volgens verwachting is. Daarnaast wordt bekeken of de leerlingen wel of niet de streefplanning hebben behaald, wat de reden zou kunnen zijn en welke investering er nodig is om het wel te halen.

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 leerling behaalt minimaal 75% van de gestelde doelen
4.	Minimaal 75% van de leerlingen behaalt de gestelde doelen
5.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor een vervolgplek
6.	Iedere leerling krijgt een eigen ontwikkelingsperspectief welke leidend is voor het onderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,5
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,88
Zelfevaluatie - Resultaten [geen wettelijke eisen] (OR1)	3
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	2,57

Aandachtspunt	Prioriteit
De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan	gemiddeld
Minimaal 75% van de leerlingen behaalt het beoogde niveau voor de uitstroombestemming (zie OPP)	hoog
De school volgt alle leerlingen op het gebied van het verwerven van sociale competenties	hoog
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld

4.26 Toetsing en afsluiting

Op onze school meten we de ontwikkeling van de leerling met behulp van de CED-leerlijnen. Deze worden geregistreerd in Parnassys. Daarbij is afgesproken dat de leraar een doel als behaald mag scoren als het 3x zo zelfstandig mogelijk en in verschillende context is waargenomen. Mocht een doel maar ten dele behaald worden, kan de leraar een score 1,2 of 3 geven. Hierbij betekent 1 behaald met heel veel ondersteuning, bijvoorbeeld met een hulpmiddel en verbale ondersteuning. Bij 2 wordt een extra hulpmiddel ingezet en bij een 3 beheerst de leerling het doel alleen binnen dezelfde context.

Daarnaast worden in het SO jaarlijks de CITO ZML toetsen voor Taal en Rekenen afgenomen.

In het VSO starten we maart 2019 met de afname van de CITO toetsen VSO dagbesteding en VSO arbeid.

Bij "Veilig Leren Lezen" en "Spelling in de Lift" worden de methodegebondentoetsen afgenomen. Bij "Veilig Leren Lezen" is de keuze gemaakt om de uitslagen van de toetsen te verwerken in ParnasSys en om de opbouw van de CED doelen op dat niveau los te laten en de opbouw van de methode aan te houden.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)

4.27 Vervolgsucces

Om onze leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst gaan we uit van de mogelijkheden die de leerlingen hebben. We brengen goed in kaart wat de belemmerende factoren van een leerling zijn, maar vooral ook waar de kansen liggen. Jaarlijks vindt een leerlingbespreking plaats, waarin we kijken of de leerling zich richting de verwachte uitstroom ontwikkelt. Mocht dat niet zo zijn, onderzoeken we wat de reden daarachter kan zijn. In het uiterste geval wordt het verwachte uitstrooprofiel aangepast. Door met een streefplanning te werken, weten we wat dat betekent voor het onderwijs dit moment. Vanaf 16 jaar krijgt een leerling een Transitieplan. De leraar, de leerling en de ouders bespreken samen wat een geschikte uitstroomeeftijd en uitstroomeplek is. Onderzocht wordt wat de leerling nog moet leren om goed te kunnen functioneren binnen de werkplek. Het onderwijs en de stages worden in de laatste jaren hierop afgestemd.

Vier dagen per week is er een coördinator arbeidstoeleiding werkzaam om voor elke leerling een passende stage en werkplek te vinden. Daarbij wordt rekening gehouden met de interesses en talenten van de leerling.

Wanneer een leerling de school verlaat, wordt bekeken of de leerling uitstroomt conform de eerder geformuleerde verwachting en of de leerlingen de streefplanning hebben behaald. Niet alleen cognitieve en motorische vaardigheden bepalen het niveau van uitstroom, maar vooral ook het sociaal-emotioneel functioneren en de arbeidsvaardigheden van de leerling zijn bepalend voor het succes (niet alleen wat de leerling KAN, maar vooral ook wat de leerling AAN KAN).

Kwaliteitsaspecten	
1.	Resultaten zijn realistisch en geënt op functionele participatie in de maatschappij
2.	Zowel leerlingen van het SO als het VSO worden na de schoolloopbaan tot 2 jaar gevolgd in de mate van schoolsucces. Indien nodig kan de leerling terugvallen op de school voor advies (nazorg)
3.	Er vindt zoveel mogelijk een warme overdracht plaats van VSO naar de vervolg plek
4.	Het Herman Broerencollege stelt een nazorgovereenkomst op en doet aan dossiervorming gedurende twee jaar

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.

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.

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'.

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.

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 aan 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 van het team waar de vacature is ontstaan (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.

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. Het doel van de collegiale consultatie wordt in overleg met de locatiedirecteur bepaald. Medewerkers kunnen hier de uren duurzame inzetbaarheid voor inzetten.

We streven ernaar dat medewerkers onderling op de hoogte zijn van elkaars kwaliteiten en dat zij deze optimaal zullen benutten. Medewerkers zullen hiertoe een eigen kwaliteitenprofiel aanmaken, waardoor zichtbaar wordt wat hun kwaliteiten en specialisaties zijn en anderen hier gemakkelijk een beroep op kunnen doen. De ICT coördinator gaat dit bewerkstelligen.

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.

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 een teamborrel, het nieuwjaarsontbijt of activiteiten die door het MT of de medewerkers worden georganiseerd. Het bestuur en de directie organiseren jaarlijks een gezellig samenzijn ter afsluiting van het kalenderjaar en het schooljaar.

5.20 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is vastgesteld op stichtingsniveau en wordt uitgevoerd conform het verzuimprotocol. Het ziekteverzuimbeleid dat onderdeel is van het Arbobeidsplan, 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 Arbobeidsplan 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 geïventariseerd 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 locatiecoördinator) geeft, 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 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 school heeft de beschikking over een ouderraad. Op stichtingsniveau is er een MR.

6.2 Groepeeringsvormen

De groeps grootte van de reguliere ZMLgroepen ligt normaalgesproken tussen de 12 en 15 leerlingen. In het SO streven we naar maximaal 13 leerlingen per groep. In deze groepen zijn een leraar en een onderwijsassistent werkzaam. In het VSO is deze onderwijsassistent er meestal niet alle dagen. In de onderwijs-zorggroepen zitten ongeveer 8 leerlingen. Naast een leraar en onderwijsassistent is in deze groepen ook een zorgmedewerker werkzaam.

De groepen binnen de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege worden jaarlijks opnieuw gevormd. Er wordt naar gestreefd om leerlingen in een groep te plaatsen met klasgenoten van ongeveer dezelfde leeftijd en hetzelfde uitstroomprofiel. In een groep treffen we meestal leerlingen van twee verschillende (opeenvolgende) profielen bij elkaar. Naast leeftijd en uitstroomprofiel spelen ook de sociaal-emotionele ontwikkeling en de begeleidingsbehoeften van de leerling een rol bij de plaatsing. Aangezien er jaarlijks (veel) leerlingen van andere scholen instromen en er ook schoolverlaters zijn, kunnen we leerlingen niet gedurende de hele schoolloopbaan in dezelfde groep houden.

De lessen worden klassikaal aangeboden waar mogelijk en individueel of groepsgewijs waar nodig.

In het VSO wordt voor de praktijkvakken (administratie, tuinieren, Zedemo, koken, handvaardigheid/techniek en algemene dagelijkse vaardigheden) via een uitwisseling gewerkt. De groep gaat voor een bepaald vak naar een andere leraar, met speciale deskundigheid in dat vak.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Alleen als de leerlingen zich veilig voelen, zullen zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Om duidelijk te maken wat wij hierin verwachten, hangt de grondwet van de Vreedzame School voor iedereen zichtbaar in de school. De grondwet moet ervoor zorgen dat de school een omgeving is waar iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt. Het uitgangspunt van de school is dat iedereen mag zijn wie hij is. De leraren stralen dit uit in de benaderingswijze van de leerlingen. We verwachten dat er op school een sfeer is van wederzijds respect, zowel tussen medewerkers als tussen leerlingen onderling. Dit laatste wordt volop gestimuleerd door de medewerkers.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om
2.	De school is een vreedzame school
3.	De school ziet er verzorgd uit
4.	Leraren bevorderen het onderlinge respect van de leerlingen
5.	Leraren ondersteunen en stimuleren het zelfvertrouwen van de leerlingen
6.	Leraren geven op school het goede voorbeeld

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,38

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 Broerenschool 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 Arbowet 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 Broerenschool 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.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Leden van de Commissie van Begeleiding, de locatiedirecteuren en de intern begeleiders zijn opgeleid tot erkende aandachtsfunctionarissen
2.	43% van de teamleden is getraind in het herkennen van signalen van kindermishandeling
3.	De 'Vreedzame School' is ingevoerd
4.	De veiligheid van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord via een voor hun speciaal ontwikkeld instrument

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het veiligheidsbeleid richt zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	hoog
De schoolleiding en de leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm	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.

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
- Iedereen spreekt namens zichzelf
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Kwaliteitsaspecten	
1.	Het MT vergadert tweewekelijks, om koers te bepalen, af te stemmen, studiedagen voor te bereiden etc.
2.	De kleine CvB vergadert tweewekelijks om lopende zaken rond leerlingen te bespreken en hier snel op te kunnen anticiperen
3.	De verschillende afdelingen (SO, VSO, Onderwijszorg) vergaderen tweewekelijks over organisatorische en inhoudelijke zaken
4.	De OR vergadert zes keer per jaar over o.a ouderbetrokkenheid en activiteiten binnen de school
5.	De MR vergadert één keer per 4-6 weken
6.	MT-leden stimuleren een open communicatie en het geven van onderlinge feedback en geven daarin zelf het goede voorbeeld

6.7 Samenwerking

Onze school werkt nauw samen met zorginstelling 's Heerenloo. Op de locatie Westerhonk wordt, doordat school en dagbesteding gebruik maken van hetzelfde gebouw, in de dagelijkse praktijk veel samengewerkt. Er wordt gebruik gemaakt van elkaars expertise en elkaars voorzieningen. Zo kunnen leerlingen van deze locatie gebruik maken van de gymzaal, het zwembad, het luchtkussen, de kinderboerderij en de winkel. Ook worden verschillende therapieën verzorgd door Advisium, de polikliniek op het terrein. In samenwerking met 's Heerenloo wordt ook de inzet van zorg op school gerealiseerd. Daarnaast verzorgt 's Heerenloo de vakantieopvang op de locatie Westerhonk.

Wij werken daarnaast samen met de gemeente, te weten met het Sociaal Kernteam, de leerplichtambtenaar en de afdeling leerlingenvervoer. Ook zijn er nauwe contacten met de Kinder Diensten Centra in de regio, waarvandaan veel jonge kinderen naar onze school komen. In de aanloop naar de overstap van KDC naar school is er samenwerking tussen KDC, school, ouders en het samenwerkingsverband.

Verder onderhouden wij contacten met: Centrum voor Jeugd en Gezin, de wijkagent, taxibedrijven en externe behandelaars van leerlingen (o.a. logopedie, fysiotherapie, de Banjaard, ergotherapie, Centrum voor Autisme). Andere scholen in de regio zijn voor ons ook belangrijke samenwerkingspartners. Voor de SO-afdeling is er een intensieve samenwerking met het SBO, het Cluster 4 onderwijs en het BAO in de vorm van het SENtrum. De Coördinator Arbeidstoeleiding onderhoudt de contacten met stagebedrijven en mogelijke werkplekken voor de oudste VSO-leerlingen.

We streven ernaar goede contacten te leggen met opleidingsscholen (MBO en HBO). Hierdoor krijgen we een goed netwerk voor het verkrijgen van nieuwe medewerkers. De bestuursmedewerker P&O is hiervoor de contactpersoon.

Kwaliteitsaspecten	
1.	1. We overleggen structureel met de zorginstelling
2.	2. We werken samen met diverse ketenpartners (zie overzicht/bijlage??)
3.	3. We werken samen met het SWV

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school informeert de ouders bij tussentijds vertrek over de ontwikkeling van de leerlingen	laag

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind, met als einddoel een zo groot mogelijke zelfredzaamheid. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Hiertoe organiseren wij aan de start van het schooljaar een informatieavond, is er halverwege het jaar een voortgangsgesprek en aan het eind van het schooljaar een evaluatiegesprek. Bij leerlingen die de leraar voor het eerst in zijn groep heeft, wordt in de eerste helft van het schooljaar een huisbezoek afgelegd. Dagelijks worden de ouders op de hoogte gehouden van de schooldag door middel van de app Parro.

We streven ernaar dat op school de ouders betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor de door school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school, ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en ontwikkeling van hun kind. Komende jaren willen we de ouderbetrokkenheid binnen de school vergroten. We zijn hiermee al gestart door de splitsing van de VOR per locatie, d.m.v. het organiseren van koffie-ochtenden en het uitnodigen van ouders bij diverse activiteiten. Schoolleiding, schoolmaatschappelijk werkster, VOR en MR zijn in gesprek over de mogelijkheden.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
4.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op een vervolgplek
5.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
6.	We organiseren koffie-ochtenden, waarin ouders ervaringen kunnen delen of informatie krijgen rondom een bepaald onderwerp

6.9 Overgang SO-VSO

Leerlingen in het SO ZML stromen veelal uit naar het VSO ZML. Wij bieden als school zowel SO als VSO aan, waardoor wij de doorgaande lijn voor de leerling kunnen waarborgen. Bij de overdracht van SO naar VSO is er altijd sprake van een warme overdracht. Ook zijn er leerlingen die uitstromen naar SBO, PrO of KDC, dit zijn over het algemeen organisaties waar wij al geregeld contact mee hebben, wat de overdracht vergemakkelijkt.

We willen ervoor zorgen, dat onze VSO-leerlingen soepel instromen bij hun vervolgplek, zoals dagbesteding of (beschut) werk. Voor ons betekent dit dat wij de leerlingen (en hun ouders) in de eindgroep intensief begeleiden naar hun nieuwe plek. Bij de bedrijven/organisaties waar de leerlingen naar uitstromen vragen we na wat zij (extra) nodig hebben om bij hen te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de bedrijven/organisaties waaraan we leerlingen afleveren. We volgen de leerling, conform wet-en regelgeving, nog twee jaar nadat zij de school hebben verlaten.

Kwaliteitsaspecten	
1.	De CvB is betrokken bij het vaststellen van de uitstroombestemming van de leerling
2.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op arbeid of dagbesteding voor te bereiden
3.	We volgen de vertrekkende leerling gedurende twee jaar (nazorg)
4.	We hebben zicht op wat de arbeidsmarkt van onze leerlingen vraagt
5.	We bieden een doorgaande lijn voor de leerling die van SO naar VSO gaat

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.	Onze organisatie heeft een Functionaris Gegevensbescherming
2.	We beschikken over de mogelijkheid om met externen beveiligd te emailen

6.11 Naschoolse opvang

Voor de locatie Westerhonk bestaat de mogelijkheid tot vakantieopvang in het schoolgebouw. De vakantieopvang wordt georganiseerd door de zorginstelling die ook de inzet van zorg op school organiseert. De vakantieopvang wordt bekostigd vanuit de zorgindicatie. Het doel is om de structuur van een schoolweek vast te houden en de leerlingen op een ontspannen manier aan leuke activiteiten deel te laten nemen. De gezinssituatie wordt hiermee ontlast. Er is voor de locatie Westerhonk onderzoek gedaan naar de vraag naar woensdagmiddagopvang. Er was te weinig vraag naar om dit te kunnen starten.

Op de locatie Naaldwijk is geen mogelijkheid tot naschoolse opvang of vakantieopvang. Mogelijkheden hiertoe worden

wel onderzocht.

Kwaliteitsaspecten	
1.	1. Op de locatie Westerhonk is vakantieopvang mogelijk

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 wordt 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.

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 twee zorginstellingen: Ipse de Bruggen en 's Heeren Loo. De samenwerking met 's Heeren Loo heeft er inmiddels toe geleid dat we in Monster een onderwijszorglocatie hebben.

Kwaliteitsaspecten	
1.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
2.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
3.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
4.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bestuur, MR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,13
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,27
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,4

Aandachtspunt	Prioriteit
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	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 Broerenstichting 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 onderwijzorggroepen. 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 zullen de managementteams van de locaties in de komende schoolplanperiode professionele leergemeenschappen organiseren die gericht zijn op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding van de teamleden. Het professioneel statuut van de Herman Broerenstichting sluit hierbij aan.

Kwaliteitsaspecten	
1.	We willen groeien naar een professionele organisatie waarbij medewerkers meedenken, meedoen en durven te delen
2.	We organiseren professionele leergemeenschappen die gericht zijn op eigen verantwoordelijkheid en een onderzoekende houding van de teamleden
3.	Samen met de leraren hebben we een professioneel statuut gemaakt

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 collegegids 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 arbeidstoeleiding. 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.	Jaarlijks bezoekt de Raad van Toezicht een locatie waarbij zij door het team geïnformeerd wordt over alle ontwikkelingen
2.	Het jaarplan wordt twee keer per jaar geëvalueerd en besproken met bestuur en MR
3.	De leerlingenraad wordt betrokken bij de schoolorganisatie

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.

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

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

Op 7 april 2016 bezocht de Inspectie van het Onderwijs het Herman Broerencollege Delft en Westland, 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, heeft er binnen het team van de locatie een zelfevaluatie plaatsgevonden. De resultaten zijn verwerkt in dit schoolplan.

8.9 Vragenlijst medewerkers

Uitslag medewerkerstevredenheidsonderzoek 2018

In mei 2018 hebben alle personeelsleden van de Herman Broerenschool 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 Broerenschool 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.

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. We hebben hierbij gebruik gemaakt van **een instrument van Qschool**, dat speciaal is ontwikkeld voor de ZML-leerlingen door B&T. In het totaal hebben **68 leerlingen (98%) van het Herman Broerencollege Westland en de oudste groep van de Herman Broerenschool** 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? (score 3,8)
- Vertelt de juf duidelijk dat je iets goed hebt gedaan? (score 3,7)

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	Op onze school beschikken we over een schoolplein dat voorziet in de behoefte van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.	hoog
	De leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoeften, dat rust uitstraalt en prettig werkt voor de begeleiders.	hoog
	De school hanteert een voor iedereen duidelijk agressiebeleid, wat zorgt voor vermindering van externaliserend gedrag bij leerlingen en waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen.	hoog
	Op onze school zijn ouders betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor door de school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school. Ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en de ontwikkeling van het kind.	hoog
	Onze school onderhoudt goede banden met opleidingscholen (MBO en HBO). Hierdoor hebben we een goed netwerk voor het werven van nieuwe medewerkers.	hoog
	De medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en benutten deze optimaal.	hoog
	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.	hoog
	De intern begeleiders kunnen goed aflezen wat de leeropbrengsten zijn op leerlingniveau, op groepsniveau en op schoolniveau en daarbij passende interventies voorstellen. De leraren beheersen dit op leerlingniveau en op groepsniveau.	hoog
	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.	hoog
	Onze school onderhoudt goede contacten met de samenwerkingsverbanden en betreft het SWV tijdig bij het aanvragen van een TLVhoog.	hoog
	Onze school heeft een goede manier gevonden om zorgkosten te verkrijgen voor de leerlingen met een TLVhoog.	hoog
	Onze school heeft een Commissie van Begeleiding, die in het belang van een goede leerlingenzorg, beslissingen neemt en vinger aan de pols houdt m.b.t. de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.	hoog
	Onze school onderzoekt de mogelijkheden om de lestijd binnen het SO te verkorten.	hoog
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Aandacht voor de professionele distantie van medewerkers en hierbij waar nodig ondersteuning bieden	gemiddeld
	Volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van de financiering van zorg op school	hoog
	Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden	hoog
Leerstofaanbod	De leraren verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De begeleiding en de beoordeling verlopen op de afgesproken wijze	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden	gemiddeld
Les- en leertijd	De school verdeelt de tijd zodanig over de vakken dat leerlingen in staat zijn het onderwijsprogramma tot zich te nemen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen	hoog
	De school gebruikt voor taal betrouwbare en valide toetsen	hoog
	Het OPP stuurt het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen	hoog
Resultaten	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan	gemiddeld
	Minimaal 75% van de leerlingen behaalt het beoogde niveau voor de uitstroombestemming (zie OPP)	hoog
	De school volgt alle leerlingen op het gebied van het verwerven van sociale competenties	hoog
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school beschikken we over een schoolplein dat voorziet in de behoefte van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.
	De leerlingen zitten op meubilair dat passend is bij hun onderwijsbehoefte, dat rust uitstraalt en prettig werkt voor de begeleiders.
	De school hanteert een voor iedereen duidelijk agressiebeleid, wat zorgt voor vermindering van externaliserend gedrag bij leerlingen en waarbij medewerkers zich veilig en gesteund voelen.
	Op onze school zijn ouders betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Zij hebben belangstelling voor door de school georganiseerde activiteiten en de dagelijkse gang van zaken op school. Er is een goede samenwerking tussen ouders en school. Ouders en school zien elkaar als partners in de opvoeding en de ontwikkeling van het kind.
	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
	De intern begeleiders kunnen goed aflezen wat de leeropbrengsten zijn op leerlingniveau, op groepsniveau en op schoolniveau en daarbij passende interventies voorstellen. De leraren beheersen dit op leerlingniveau en op groepsniveau.
	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.
	Onze school onderhoudt goede contacten met de samenwerkingsverbanden en betreft het SWV tijdig bij het aanvragen van een TLVhoog.
	Onze school heeft een goede manier gevonden om zorgkosten te verkrijgen voor de leerlingen met een TLVhoog.
	Onze school heeft een Commissie van Begeleiding, die in het belang van een goede leerlingenzorg, beslissingen neemt en vinger aan de pols houdt m.b.t. de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.
	Onze school onderzoekt de mogelijkheden om de lestijd binnen het SO te verkorten.
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van de financiering van zorg op school
	Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden
Leerstofaanbod	De leraren verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren
	De begeleiding en de beoordeling verlopen op de afgesproken wijze
Wetenschap en Technologie	De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden
Les- en leertijd	De school verdeelt de tijd zodanig over de vakken dat leerlingen in staat zijn het onderwijsprogramma tot zich te nemen
Zorg en begeleiding	De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen
	De school gebruikt voor taal betrouwbare en valide toetsen
	Het OPP stuurt het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen
Resultaten	Minimaal 75% van de leerlingen behaalt het beoogde niveau voor de uitstroombestemming (zie OPP)
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg

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
Streefbeeld	Op onze school beschikken we over een schoolplein dat voorziet in de behoefte van de leerlingen om te leren (samen) spelen en bewegen, ontdekken, de zintuigen te prikkelen en/of zich te ontspannen.
	Onze school onderhoudt goede banden met opleidingscholen (MBO en HBO). Hierdoor hebben we een goed netwerk voor het werven van nieuwe medewerkers.
	De medewerkers kennen elkaars kwaliteiten en benutten deze optimaal.
	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.
	Onze school heeft een Commissie van Begeleiding, die in het belang van een goede leerlingenzorg, beslissingen neemt en vinger aan de pols houdt m.b.t. de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen.
	Onze school onderzoekt de mogelijkheden om de lestijd binnen het SO te verkorten.
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Aandacht voor de professionele distantie van medewerkers en hierbij waar nodig ondersteuning bieden
Leerstofaanbod	De begeleiding en de beoordeling verlopen op de afgesproken wijze
Wetenschap en Technologie	De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden
Resultaten	De school volgt alle leerlingen op het gebied van het verwerven van sociale competenties
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol

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
Streefbeeld	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.
Wetenschap en Technologie	De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden
Resultaten	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsafname gedurende de schoolloopbaan
	De school volgt alle leerlingen op het gebied van het verwerven van sociale competenties
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg

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	Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren Moet Je Doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
	Onze school onderhoudt goede contacten met andere scholen, waaronder de scholen van het SENtrum.
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden
Leerstofaanbod	De leraren verdelen de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren
Wetenschap en Technologie	De doorgaande leerlijn wetenschap en techniek moet verder uitgebreid en geïmplementeerd worden
Les- en leertijd	De school verdeelt de tijd zodanig over de vakken dat leerlingen in staat zijn het onderwijsprogramma tot zich te nemen
Resultaten	Minimaal 75% van de leerlingen behaalt het beoogde niveau voor de uitstroombestemming (zie OPP)
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg

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.