

# Schoolplan

## De Regenboog/ De Wingerd

### 2020 – 2023



# Indeling schoolplan 2020-2023

## Inleiding

### 1A. Koers van De Korre

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Missie
- 1.3. Visie
- 1.4. Koers
- 1.5. Doelen De Korre voor 2020-2023

### 1B. Koers van De Regenboog / De Wingerd

- 1.6. Inleiding
- 1.7. Onze missie en centrale waarden
- 1.8. Onze visie
- 1.9. Strategische doelen en consequenties voor de meerjarenplanning

## 2. Organisatie

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Beleid
- 2.3. Managementstructuur De Korre
- 2.4. Managementstructuur De Regenboog / De Wingerd
- 2.5. Overlegvormen
- 2.6. Documenten
- 2.7. Communicatie
- 2.8. Veiligheid
- 2.9. Kwaliteitszorg
- 2.10. Infrastructuur
- 2.11. Financieel beheer
- 2.12. Ontwikkelpunten

## 3. Kernprocessen

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Primair proces
  - 3.2.1 Instroom
  - 3.2.2 Doorstroom
  - 3.2.3 Uitstroom
- 3.3. Schoonklimaat
- 3.4. Onderwijsresultaten
- 3.5. Ontwikkelpunten

## 4. Mensen

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Professionalisering

- 4.3 Gesprekkencyclus
- 4.4 Ontwikkelpunten

## **5. Partners**

- 5.1. Inleiding
- 5.2. Samenwerking
  - 5.2.1 Samenwerking met partners
  - 5.2.2 Samenwerking met ouders
- 5.3. Inzet van derden
- 5.4. Leveranciers
- 5.5. Ontwikkelpunten

## **6. Resultaten**

- 6.1. Beleidscyclus
- 6.2. Vernieuwing
- 6.3. Kwaliteitsbeleid in relatie tot KSO
- 6.4. Ontwikkelpunten

## **7. Meerjarenplanning**

- 7.1. Inleiding
- 7.2. Doelen, strategieën, meetpunten en acties

## **Bijlagen:**

- 1. Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs – Inspectiekader
- 2. Afkortingen

## Inleiding

De Regenboog/ De Wingerd is een school voor speciaal onderwijs en onderdeel van Stichting De Korre.

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

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

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

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

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

### Namen en adressen van Stichting De Korre

Centraal kantoor en bestuur bureau:	Deestraat 3, 4458 AJ 's-Heer Arendskerke
Tel:	0113-569100
e-mail:	<a href="mailto:algemeen@dekorre.nl">algemeen@dekorre.nl</a>
website:	<a href="http://www.dekorre.nl">www.dekorre.nl</a>
College van Bestuur:	De heer F.J.M. van Esch, voorzitter

### Algemene schoolgegevens

De Regenboog/ De Wingerd is een school voor Speciaal Onderwijs (SO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) aan Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK).

<i>Naam</i>	De Regenboog	De Wingerd
<i>Adres</i>	Madame Curiestraat 25	Leeuwenlaan 19
<i>Postcode</i>	4532 LJ	4532 AC
<i>Plaats</i>	Terneuzen	Terneuzen
<i>Telefoon</i>	0115-620065	0115-696816
<i>E-mail</i>	<a href="mailto:administratie@regenboog-so.nl">administratie@regenboog-so.nl</a>	
<i>Website</i>	www.wingerd-vso.nl	
<i>Teamleider SO</i>	Dhr. F. Gordijn	
<i>Teamleider VSO</i>	Dhr. M. Harte	
<i>Directeur</i>	Mw. E. de Hulsters	
<i>Brin nummer</i>	05HS	
<i>Bestuursnummer</i>	41312	

### Situering

De Regenboog/ De Wingerd is gehuisvest op twee centraal gelegen locaties in Terneuzen. Oorspronkelijk was er een SO-locatie in de Madame Curiestraat en een VSO-locatie in de Leeuwenlaan. Sinds 2018 zijn er ook VSO – groepen gehuisvest in de Madame Curiestraat. De VSO groepen zijn ingedeeld op uitstroom: Arbeid en Dagbesteding. De groepen met uitstroom Dagbesteding volgen onderwijs in de Madame Curiestraat en uitstroom Arbeid in de Leeuwenlaan.

### Schoolgrootte

*Per 1 oktober 2019*

Aantal leerlingen speciaal onderwijs (SO) 3 groepen	38
Aantal leerlingen voortgezet speciaal onderwijs (VSO) 6 groepen	80
Directie/managementteamleden	3
Aantal leerkrachten	16
Aantal onderwijs(vak)assistenten	15
Andere medewerkers	35
Vrijwilligers	2

## **Doel schoolplan**

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke onderwijsinhoudelijke keuzes we voor de schoolplanperiode 2020 -2023 op deze school hebben gemaakt.

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

Het schoolplan geeft aan alle belanghebbenden (overheid, bestuur, partners, medewerkers, ouders en leerlingen) duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

## **Samenhang met het kwaliteitshandboek**

Het bestuur van Stichting De Korre heeft een kwaliteitsmanagementsysteem ingericht en is gecertificeerd volgens de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs. De onderdelen van dit model zijn het uitgangspunt voor de inrichting van dit schoolplan.

Dit schoolplan vormt één van de schakels in de beleidscyclus. De beschrijving van het globale meerjarenbeleid is afgestemd op beleidsstukken van de Korre voor wat betreft verschillende specifieke domeinen en vraagt om concretisering in begroting, jaarplannen schoolontwikkeling, exploitatierekening en schoolverslag. Tijdens de planperiode zullen we de samenhang tussen de verschillende partijen die invloed hebben op het beleid en de consistentie van beleid en de beleidscyclus verder verbeteren. Ook de onderwijsinspectie heeft vanuit haar eigen verantwoordelijkheid, invloed op het onderwijs. In bijlage 1 staat beschreven hoe de KSO zich verhoudt tot de kwaliteitsnorm speciaal - en voortgezet speciaal onderwijs van de onderwijsinspectie

## **Samenhang in het schoolplan**

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen.

Op basis van de missie, visie en het strategisch beleid wordt in hoofdstuk 1 de koers van De Korre beschreven. In hoofdstuk 2 beschrijven we de koers van onze school. Dit doen wij ook op basis van onze missie, visie en waarden.

Het volgende hoofdstuk geeft de organisatie van onze school weer.

In hoofdstuk 4 beschrijven wij onze kernprocessen. Dit is de wijze waarop ons onderwijs georganiseerd wordt. Ook geven wij aan welke ontwikkelpunten wij voor de volgende schoolplanperiode gepland hebben. Deze zijn uiteraard gericht op de verbetering van ons onderwijs.

In hoofdstuk 5 staan onze mensen centraal. We beschrijven op welke wijze wij de komende vier jaar aandacht besteden aan de optimalisering van ons personeelsbeleid op hoofdlijnen. Op stichtingsniveau is het personeelsbeleid integraal beschreven. In hoofdstuk 6 wordt beschreven wie onze partners zijn in de realisering van ons onderwijs. Onze kwaliteitszorg en de wijze waarop gewerkt wordt aan optimale resultaten is beschreven in hoofdstuk 7.

De ontwikkelpunten uit de genoemde hoofdstukken zijn verzameld in het laatste hoofdstuk. Dit leidt tot een meerjarenplanning die hier ook terug te vinden is. Op basis van deze planning wordt ieder jaar een jaarplan opgesteld.

### **Totstandkoming**

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


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

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

## Vaststelling

### Vaststelling


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

  
..... Directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 8 december 2020

  
..... Voorzitter van de MR.

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

  
..... Voorzitter van het College van bestuur van Stichting De Korre.  
FJM van Esch



## 1.A Koers van De Korre

### 1.1. Inleiding

Stichting De Korre verzorgt onderwijs aan leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke beperking en leerlingen met een chronische, somatische ziekte. Ieder kind is uniek! Wij zien het dan ook als onze taak daar zoveel mogelijk op in te spelen. Onderstaande voorbeelden geven een beeld, dat echter niet limitatief is:

- Leerlingen met een lichte of matige verstandelijke beperking, eventueel in combinatie met lichte of ernstige gedragsproblemen en/of autismespectrumstoornis.
- Leerlingen met normale cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden, maar beperkte somatische ontwikkelingsmogelijkheden of (zeer) beperkte motorische ontwikkelingsmogelijkheden;
- Leerlingen met lichte of ernstig beperkte motorische ontwikkelingsmogelijkheden en matig of (zeer) beperkte cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden en/of ernstige gedragsproblematiek.

### 1.2. Missie

Het overgrote deel van de leerlingen in Zeeland met deze ondersteuningsbehoefte is op onze scholen aangewezen. Dat geeft ons een grote verantwoordelijkheid die we ook als zodanig voelen en waar we zo goed mogelijk naar handelen. Onze missie hebben we daarom als volgt gedefinieerd:

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

### 1.3. Visie

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

- **Kwaliteit van onderwijs begint bij onderwijsteams.**  
Een team met betrokken en gekwalificeerde medewerkers, waarbij iedereen voldoende professionele ruimte krijgt én zelf neemt.
- **Wij werken met ouders/verzorgers samen in een educatief partnerschap.**  
Alleen zo kunnen leerlingen zich optimaal ontwikkelen, kan iedereen zijn of haar verwachting uitspreken en kunnen

doelen, werkwijze en rolverdeling afgestemd worden met elkaar. Waar nodig creëren we gedeelde verantwoordelijkheid en ondersteuning met instanties als jeugdhulp of de gezondheidszorg.

- **Elke school heeft zelf de ruimte om het onderwijs aan te laten sluiten bij hun omgeving en de specifieke vragen van de leerlingen.**  
Binnen de kaders die we samen als stichting formuleren hebben scholen autonomie om hun pedagogisch en didactisch klimaat af te stemmen op de eigen leerlingen en de specifieke context van de school en haar omgeving.
- **Samenwerkingen gaan over de grenzen van de school en de stichting heen.**  
Wij zien samenwerkingsverbanden, organisaties voor de (jeugd)zorg en schoolbesturen, in zowel het regulier als speciaal onderwijs, als onze natuurlijke partners om onze missie te realiseren.

#### 1.4. Koers

Het onderwijs dat Stichting De Korre in Zeeland biedt is hard nodig voor een groep leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Samen met partners, in het netwerk rond de leerling, zijn we in staat om kwalitatief goed en passend onderwijs te geven aan leerlingen met een lichamelijke en/of verstandelijke handicap en leerlingen met een chronische, somatische ziekte.

Samenwerkingen met het regulier onderwijs, om zo verdere vorm en inhoud te geven aan het passend onderwijs, moeten we in stand houden of tot stand brengen. Dit kan door buiten onze grenzen te (blijven) kijken.

Om de leerling te laten functioneren in de maatschappij, focust De Korre zich in essentie op zelfredzaamheid en het leren van zelfstandigheid. Dit doen wij door de leerling een onderwijsaanbod te bieden in verschillende uitstrooprofielen, namelijk belevingsgerichte, taakgerichte en arbeidsgerichte dagbesteding alsook arbeid en vervolgonderwijs.

Vanuit het perspectief 'waarderen van diversiteit' differentieert de stichting en past de stichting het onderwijssysteem en/of het onderwijsaanbod aan naar de onderwijsbehoeften van de individuele leerling. Hiermee maken wij het onderwijsaanbod passend voor de leerling.

De Korre is een onderwijsinstelling en biedt leerlingen onderwijszorg aan die voorwaardelijk is om zo tot optimale ontwikkeling te komen. Om de leerling voor te bereiden op een (eigen) plek in de maatschappij. Kort gezegd: de zorg die De Korre biedt is zorg, voorwaardelijk voor het kunnen volgen van onderwijs.

Medewerkers kunnen rekenen op Stichting De Korre als betrouwbare werkgever. Een omgeving waarbij samenwerken, inspraak, uitdagingen, vrijheid en het inzetten of ontwikkelen van kwaliteiten centraal staan. Maar ook diversiteit, door het werken met een zeer gevarieerde doelgroep. Dit zorgt voor een gedifferentieerd takenpakket, binnen diverse functies.

## 1.5. Doelen De Korre voor 2020-2023

De doelen voor 2023 voor De Korre zijn als volgt:

### **Onderwijsaanbod**

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

### **Inzet personeel**

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

### ***Samenwerking***

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

## 1.B Koers van De Regenboog / De Wingerd

### 1.6. Inleiding

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

### 1.7. Onze missie en centrale waarden

Het afgelopen jaar hebben we ons als schoolteam opnieuw beraden over de volgende vragen: *“Wat willen we als school en van waaruit geven we dat vorm, wat drijft ons en wat vinden we goed onderwijs? Welke zaken geven richting aan de toekomst van ons onderwijs? Kortom: wat is onze collectieve ambitie?”*

We hebben onze missie, visie en doelen opnieuw tegen het licht gehouden en daarna hebben we bepaald wat onze basiswaarden zijn van waaruit wij ons werk willen verrichten.

Onze missie sluit aan bij de missie op bestuursniveau. Voor De Regenboog – De Wingerd hebben we daar aan de volgende accenten toegevoegd:

***De Regenboog-de Wingerd biedt uitdagend onderwijs aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte. Wij leggen de verbinding tussen het onderwijs dat wij bieden en de participatie van onze leerlingen in deze maatschappij.***

De volgende kernwaarden streven het team daarbij na:

- ***Jij wordt gezien!***  
*Vanuit de eigenheid van iedere leerling geven we zijn of haar ontwikkeling vorm.*
- ***Samen werken we aan jouw toekomst!***  
*We zetten ons in om in relatie met alle betrokkenen tot optimale vormgeving van ondersteuning te komen.*

Belangrijk hierin vinden wij de samenwerking met ouders en partners in het netwerk rond de leerling. Samen met ouders en partners werken we aan een klimaat waarin we elkaar versterken, in het belang van een goede toekomst voor de leerling.

Onze missie is:

***Samen maken we onderwijs passend!***

## 1.8. Onze visie

In onze visie wordt aangegeven waar wij de komende vier jaar naartoe willen werken en daarmee onze maatschappelijke opdracht vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs en activiteiten de komende periode willen toetsen. Het gaat hierbij om de volgende accenten:

- De Regenboog/ De Wingerd is een onderwijsinstelling en biedt leerlingen onderwijszorg die voorwaardelijk is om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij.
- De Regenboog/ De Wingerd wil de leerling in essentie zelfredzaamheid en zelfstandigheid leren, waardoor de leerling zo optimaal mogelijk kan participeren in de maatschappij.
- Ons onderwijs is passend op de onderwijsbehoefte van de leerling; wij baseren ons onderwijs op de hoge, maar passende verwachtingen die wij hebben van onze leerlingen. Wij bepalen op de grond van deze verwachtingen wat nodig is om goed te participeren in de maatschappij. Dit is de uitdaging voor de inhoud van ons onderwijs.
- De Regenboog/ De Wingerd werkt optimaal samen in de regio en kijkt hierbij buiten de eigen grenzen.
- Medewerkers staan voor samenwerking, inspraak, uitdaging, vrijheid en het inzetten/ ontwikkelen van kwaliteiten staat centraal. Wij zijn een school waar medewerkers graag willen werken en hun werk goed kunnen uitvoeren.

## 1.9. Strategische doelen en consequenties voor de meerjarenplanning

Om onze visie te realiseren beschrijven wij onze strategische doelen die wij voor ogen hebben.

De Regenboog/ De Wingerd is een onderwijsinstelling en biedt leerlingen onderwijszorg die voorwaardelijk is om tot optimale ontwikkeling te komen en om de leerling voor te bereiden op een plaats in de maatschappij.

*Dit doen we door:*

- Een veilig pedagogisch klimaat te bieden
- Passende zorg per individuele leerling te bieden die nodig is om zich te kunnen ontwikkelen. Voor zorg die verder gaat dan de onderwijsbegeleiding zoeken we de samenwerking met zorginstanties, gemeentes en het samenwerkingsverband.

De Regenboog/ De Wingerd wil de leerling in essentie zelfredzaamheid en zelfstandigheid leren, waardoor de leerling maximaal kan participeren in de maatschappij.

*Dit doen we door:*

- Het werken vanuit uitstroomprofielen en het daarbij behorende aanbod.
- Waar nodig en mogelijk maatwerk te bieden.
- In het SO accenten te leggen op het bevorderen van zelfredzaamheid, cognitieve vakken, leren leren en de sociaal emotionele ontwikkeling.  
In het VSO liggen de accenten op sociaal emotionele ontwikkeling, werknemersvaardigheden en wordt cognitieve kennis ingezet ten behoeve van het uitvoeren van praktische vaardigheden.
- Leerlingen te laten oriënteren in het werkveld door middel van groepsstages, snuffelstages en individuele stages
- Indien mogelijk toe te werken naar certificering, zoals bijvoorbeeld heftruckchauffeur, schoonmaak in de groothuishouding en horeca.
- Toewerken naar een optimale participatie door samen te werken met partners in het netwerk.

Het onderwijs op De Regenboog/ De Wingerd is passend op de onderwijsbehoefte van de leerling.

*Dit doen we door:*

- Het creëren van voorwaarden zodat het voor de leerling mogelijk is te functioneren in een groep.
- Waar nodig keuzes te maken en af te wijken van het huidige aanbod.
- Het inzetten van expertise vanuit verschillende disciplines

De Regenboog/ De Wingerd werkt optimaal samen in de regio en kijkt hierbij buiten de eigen grenzen.

*Dit doen we door:*

- Uitgaan van gelijke kansen voor leerlingen.
- Onderdeel te zijn in het netwerk van onderwijspartners in de regio en hiermee medeverantwoordelijk voor iedere leerling.
- Behoud en delen van kennis en expertise in de regio.

- De verbinding leggen met andere vormen van onderwijs passend bij de ontwikkeling van de leerling
- De leerling voor te bereiden op de maatschappij en de maatschappij voor te bereiden op onze leerlingen.
- De school te profileren en positioneren in het netwerk rond de leerling

Voor medewerkers staat samenwerking, inspraak, uitdaging, vrijheid en het inzetten/ontwikkelen van kwaliteiten centraal.

*Dit doen we door:*

- Een veilige werkomgeving te bieden waar ruimte is voor ontwikkeling van bekwaamheid en doorgroeimogelijkheden.
- Bieden van professionele ruimte waarbij regie en eigenaarschap centraal staan.
- Het voeren van een goed en inzichtelijk taakbeleid.
- Te zorgen voor voldoende personeel door actief te werven van nieuwe medewerkers en contacten te leggen met opleidingen.

Wat we met elkaar aanpakken en plannen aan beleid en veranderingen wordt uitgewerkt in strategische doelen voortkomend uit het strategisch beleidsplan van de Korre, deze doelen worden vervolgens uitgewerkt in actiepunten en weggezet in een tijdpad voor de schoolplanperiode. Dit is een van de bronnen waaruit we de doelen halen voor de veranderingen en ontwikkeling voor de komende jaren. Ook de evaluatie over ons jaarplan, strategisch beleidsplan en onderwijs op de studiedagen zijn een bron voor doelen. Een andere bron voor ontwikkeldoelen zijn de tevredenheidsonderzoeken, die zijn ingevuld door ketenpartners, ouders en medewerkers. In hoofdstuk 7 Meerjarenplanning, staan de doelen vermeld en per kalenderjaar wordt er een jaarplan gemaakt.



## 2. De organisatie

### 2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de organisatie van onze school en het onderwijs beschreven.

### 2.2. Beleid

Het strategisch beleidsplan ( hoofdstuk 1.A. en 1.B.) geeft richting aan de school en zijn organisatie. De uitwerking daarvan komt verder terug in allerlei beleidsplannen. Daar zal ook verder naar verwezen worden bij de beschrijving van de verschillende onderdelen.

### 2.3 Managementstructuur van De Korre

De Korre kent het Raad van Toezicht model. Dit betekent dat er sprake is van een voorzitter College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

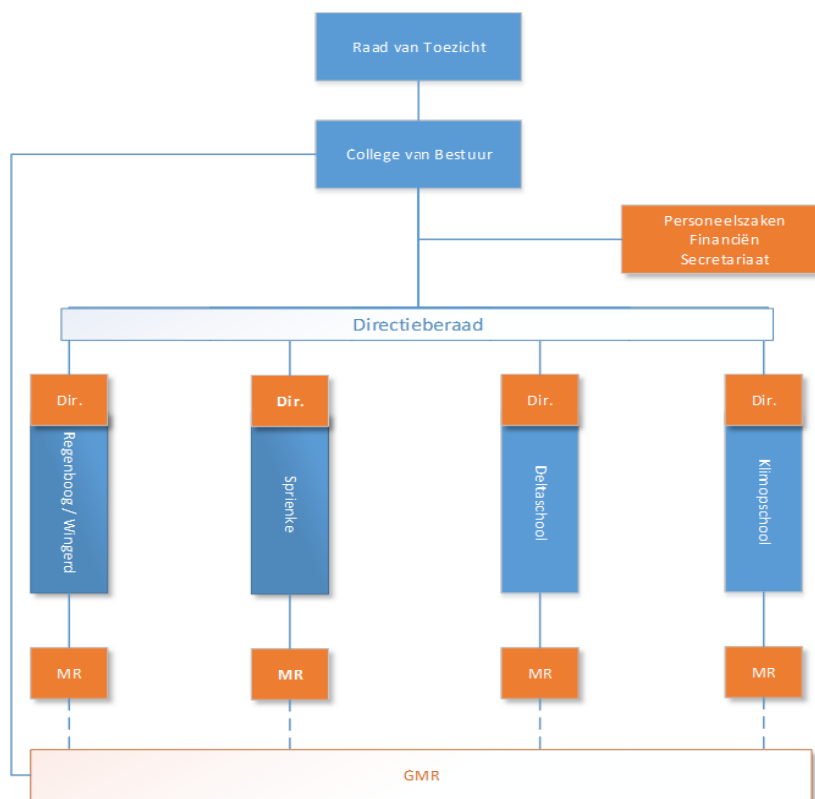


Fig.1 Organogram Stichting De Korre

De scholen van stichting de Korre worden geleid door directeuren die zijn vertegenwoordigd in het Directiebestuur (DB), onder leiding van de voorzitter College van Bestuur (CvB). Zij geven leiding aan het gezamenlijk ontwikkeld beleid van Stichting De Korre zoals beschreven in hoofdstuk 1.A. en 1.B. De directeuren rapporteren aan de voorzitter CvB middels een Management rapportage (Marap). In de Marap gesprekken, tussen het CvB en de MT's van

de scholen, wordt de stand van zaken en de ontwikkelingen besproken en worden afspraken gemaakt.

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

Vanuit het bestuurskantoor wordt ondersteuning geboden door functionarissen die zich bezighouden met personeelszaken, financiën, ICT en secretariële ondersteuning.

## 2.4. Managementstructuur van De Regenboog / De Wingerd

Het managementteam van De Regenboog/ De Wingerd bestaat uit een directeur en de teamleider voor de afdeling Speciaal Onderwijs (SO) met leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar en een teamleider voor de afdeling Voorgezet Speciaal Onderwijs (VSO) met leerlingen in de leeftijd van 12 tot 20 jaar.

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

De uitvoering van dit beleid bestaat uit 2 hoofdonderdelen. Allereerst het reguliere werk als leidinggeven aan de inhoud van het onderwijs, leerlingenzorg en personeelsbeleid.

Daarnaast voeren we het jaarplan uit. Hier staan de verander- en ontwikkelpunten in. Deze bestaan uit verbeterpunten en nieuwe ontwikkelingen. Zie hoofdstuk 7.

Samen met de afdelingsteams en de Commissie van Begeleiding (CvB) worden deze punten met elkaar vormgegeven.

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

## 2.5. OVERLEGVORMEN

De Regenboog/ De Wingerd kent verschillende overleggen die noodzakelijk zijn om het beleid en de organisatie van de school vorm te geven. In willekeurige volgorde worden deze hieronder beschreven.

<b>OVERLEGVORM</b>	
<i>Commissie van Begeleiding Smal</i>	<i>1 x per twee weken: De teamleiders, orthodidacticus, maatschappelijk werker en orthopedagoog bespreken actuele en acute zaken en hulpvragen t.a.v. leerlingzorg.</i>
<i>Commissie van Begeleiding Groot</i>	<i>6 x per jaar: in de CVB groot wordt de toelating van leerlingen besproken en OPP's vastgesteld.</i>
<i>OPP Gesprek</i>	<i>2x per jaar bespreekt de leerkracht de voortgang met ouders/verzorgers en leerling</i>
<i>Supervisie</i>	<i>4x per jaar: hulpvragen over de (individuele) leerling worden met collega's besproken a.d.h.v.</i>

	<i>een dialoogmodel.</i>
<i>Groepsbespreking</i>	<i>2x per jaar: n.a.v. groepsplannen, methoden/materialen en resultaten/opbrengsten wordt het onderwijs geëvalueerd.</i>
<i>Overdrachtsbespreking</i>	<i>1 x per jaar: leerkrachten bespreken de leerlingen die overgaan naar een andere groep.</i>
<i>Interne en externe stage-overleggen</i>	<i>Stagedocenten bespreken het stagetraject van leerlingen met ouders, leerkrachten en externe partners, zoals stagebedrijven, zorginstanties, gemeentes en het Regionaal Bureau Leerlingenzorg</i>
<i>Bordsessies</i>	<i>1x per drie weken, waarin teamleden samen doelen stellen voor de komende periode.</i>
<i>Startgesprekken</i>	<i>1 per jaar: aan het begin van het schooljaar wordt per groep klassenmanagement, ondersteuning en het planmatig werken besproken.</i>
<i>Bouw-overleggen</i>	<i>6 x per jaar: samen met het team worden ontwikkelingen en de organisatie van de school besproken.</i>
<i>Management Overleg</i>	<i>1 x per twee weken: het management van de school overlegt over de ontwikkelingen m.b.t. de gehele organisatie, medewerkers, beleidsplannen en samenwerking.</i>
<i>Ouderraad (OR)</i>	<i>5 x per jaar: in de OR wordt gekeken en besproken hoe ouders een actieve bijdrage kunnen leveren aan activiteiten / vieringen op school.</i>
<i>Ondersteuningsplanraad (OPR) PO / VO</i>	<i>3x per jaar: In de OPR worden de belangen en het beleid van de samenwerkingsverbanden besproken</i>
<i>Medezeggenschapsraad (MR)</i>	<i>6x per jaar: in de MR wordt de organisatie (begroting / formatie, beleidsplannen en onderwijskundige doelstellingen) van de school besproken. Het MR - reglement beschrijft voor welke onderwerpen advies en instemming behoeven van de MR.</i>
<i>Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)</i>	<i>6x per jaar: in de GMR wordt de organisatie (begroting / formatie, (strategische beleidsplannen en onderwijskundige doelstellingen) van de stichting besproken. Het GMR – reglement beschrijft voor welke onderwerpen advies en instemming behoeven van de GMR.</i>

## 2.6. DOCUMENTEN

Binnen de Korre en De Regenboog / De Wingerd wordt gebruik gemaakt van verschillende documenten en plannen om ons beleid en de organisatie daarvan te beschrijven.

1. <i>Strategisch beleidsplan</i>	<i>Met alle teams van de Korre hebben we het strategisch beleidsplan bedacht en vormgegeven. Dit geeft richting voor de komende 4 jaar.</i>
2. <i>Schoolplan</i>	<i>Het officiële document waarin de school zijn ambitie en werkwijze beschrijft. De inspectie voor het onderwijs schrijft een aantal verplichte onderdelen voor, de rest is aan de school om het inhoud te geven.</i>
3. <i>Schoolgids</i>	<i>De schoolgids beschrijft hoe de school is georganiseerd en welke regels en afspraken er zijn. Ook hiervoor zijn door de inspectie voorschriften gegeven en is een verplicht document. Dit is op de site van de school te vinden.</i>
4. <i>Bijlage bij de schoolgids</i>	<i>Ieder jaar ontvangen de ouders de bijlage van de schoolgids. Hierin staat de jaarlijkse indeling van groepen van de school. Daarnaast zijn er ook jaaractiviteiten en het vakantierooster te vinden.</i>
5. <i>Jaarplan</i>	<i>In het jaarplan staan de ontwikkel- en vernieuwingsactiviteiten omschreven waaraan het team werkt. A.d.h.v. een jaarplanmonitor worden de ontwikkelpunten gevolgd.</i>
6. <i>Risico mm.-directiebeoordeling en RI&amp;IE</i>	<i>In het document risicomangement staan de risico's in kaart gebracht waar we als school rekening mee moeten houden bij de ontwikkeling en organisatie van de school.</i>
7. <i>Begroting</i>	<i>Ieder jaar wordt er een begroting op niveau van de Stichting gemaakt. Deze bestaat uit de personele en materiele begrotingen per school en voor de Stichting.</i>
8. <i>Afdelingsplan</i>	<i>In het afdelingsplan staan de ontwikkel- en vernieuwingsactiviteiten op afdelingsniveau beschreven.</i>
9. <i>Marap</i>	<i>Drie keer per jaar bespreekt de bestuurder met het MT van de school de managementrapportage. Hierin komen de volgende onderwerpen aan bod: schoolplan, meerjarenplanning, jaarplanning, financiën, personeel en samenwerking.</i>
10. <i>Groepsplan</i>	<i>In het groepsplan worden de doelen, aanpak en instructie beschreven per vakgebied per groep voor een vooraf vastgestelde periode.</i>
11. <i>Ontwikkelingsperspectief Plan (OPP)</i>	<i>In het OPP staat de verwachte uitstroom en leerdoelen van de leerling beschreven. Tevens geeft het OPP inzicht in het integratief kindbeeld, bevorderende en belemmerende factoren, visie van leerling, ouders/ verzorgers en school en evaluatie van de ontwikkeling.</i>
12. <i>Plan leerlingzorg /</i>	<i>In het plan leerlingzorg worden de acties en plannen in</i>

<i>Uitstroombelidsplan</i>	<i>stappen beschreven t.a.v. instroom, doorstroom en uitstroom.</i>
<i>13. Scholingsplan</i>	<i>In het scholingsplan wordt de professionalisering op stichtings-, school- en individueel niveau beschreven.</i>

## 2.7. COMMUNICATIE

Door een heldere en open communicatie onderhouden wij intern en extern onze contacten. Als school wordt communicatie centraal gezet in de samenwerking met leerlingen, ouders / verzorgers en partners.

De communicatie verloopt via diverse kanalen. Afhankelijk van het doel van de communicatie wordt bepaald via welk kanaal deze verloopt. Wij maken daarbij gebruik van:

- *Website*
- *Schoolgidsen*
- *Jaarverslagen*
- *Intranet voor medewerkers*
- *Klassentelefoon*
- *Parro*
- *Interne nieuws-en personeelsinfo*
- *E-mail*
- *(digitale) Nieuwsbrieven*
- *Speciale publicaties*
- *Informatiebijeenkomsten*

Ook hebben wij voor onze school in protocollen vastgelegd hoe wij gebruik maken van e-mail en sociale media. Dit alles in het kader van toepassing van de AVG. Aan ouders / verzorgers wordt aan het begin van het schooljaar toestemming gevraagd

## 2.8. VEILIGHEID

Het onderwerp veiligheid lijkt actueler te zijn dan ooit. Niet alleen besteedt de politiek veel aandacht aan sociale veiligheid, ook de media brengen dagelijks het onderwerp naar voren. Een basisvoorwaarde voor het geven van goed onderwijs is het hebben van een veilig schoolklimaat, zowel voor leerlingen als voor personeel. Veiligheid is globaal onder te verdelen in een drietal gebieden: facilitaire veiligheid (o.a. BHV, legionella, medicatieveiligheid etc.), medewerkers- en leerlingveiligheid. De laatste twee hebben vooral te maken met sociale aspecten.

### **Veiligheid in het kader van de Arbowetgeving**

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

De preventiemedewerker werkt actief aan het bevorderen van de veiligheid binnen school voor leerlingen en medewerkers door onder andere het geven van voorlichting, het (mede)

uitvoeren van de Arbo-maatregelen en het adviseren van het MT om optimale arbeidsomstandigheden te creëren.

### **Veiligheid in het kader van sociale veiligheid**

Binnen De Regenboog / De Wingerd zijn er diverse protocollen en beleid opgesteld om toe te zien op de sociale veiligheid van leerlingen:

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

### **Veiligheid in het kader van het meten van de veiligheidsbeleving:**

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

## **2.9. KWALITEITSZORG**

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

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

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

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

1. Koers
2. Organisatie
3. Kernprocessen
4. Mensen
5. Partners
6. Resultaten

Tenslotte is de kwaliteitsnorm gebaseerd op de volgende kernwaarden. De school:

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

Het schoolplan maakt als document deel uit van de kwaliteitsnorm en daarmee worden de genoemde kernwaarden impliciet onderschreven.

## 2.10. Infrastructuur

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

## 2.11. Financieel beheer

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

De middelen worden op schoolniveau ontvangen. Het ministerie bepaalt de hoogte van de financiële middelen die de school ontvangt op basis van het aantal leerlingen van de school en de gemiddelde leeftijd van het onderwijsteam. Voor de externe dienstverlening worden de middelen voornamelijk gegenereerd middels contracten. Voor het functioneren van het bestuurskantoor wordt een percentage doorberekend aan de scholen. Daarnaast kan er sprake zijn van andere inkomstenbronnen, zowel structureel als eenmalig. Met betrekking tot sponsorgelden is het landelijk convenant 'scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' het kader voor activiteiten dat in overleg met de MR worden vastgesteld.

Op basis van het meerjaren strategisch beleidsplan is er op stichting en school/dienstoniveau een meerjarenbegroting. Deze vormt de basis op stichting en school/dienstoniveau voor een jaarbegroting die gekoppeld is aan het jaarplan. De directeur doet jaarlijks een begrotingsvoorstel aan het College van Bestuur voor de school. Input hiervoor wordt geleverd door de controller in overleg met de medewerker personeelszaken en betreft zowel de

personele inzet als de materiële kosten en de investeringen. Periodiek is er tussentijdse financiële rapportage c.q. verantwoording beschikbaar voor Raad van Toezicht, College van Bestuur, directie en andere belanghebbenden. In de Marapbesprekingen worden deze gegevens doorgenomen. Deze informatie biedt de gelegenheid om, indien noodzakelijk, bij te stellen en de begroting in evenwicht te brengen. Jaarlijks wordt op stichtingsniveau verantwoording afgelegd middels het bestuur verslag, inclusief jaarrekening.

## 2.12. ONTWIKKELPUNTEN

Voor de komende schoolplanperiode hebben we op grond van onze evaluatie en vanuit de tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, ouders/ verzorgers en partners de volgende ontwikkelpunten bepaald:

- Communicatie met ouders / verzorgers: teamscholing, input vanuit MR & OR
- Risico-inventarisatie en Evaluatie; aandachtspunten
- Team voorlichting geven over veiligheid door de preventiemedewerker.
- Het meten van de sociale veiligheid



## 3. KERNPROCESSEN

### 3.1. Inleiding

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

De Regenboog/ De Wingerd verzorgt in de regio Zeeuws-Vlaanderen onderwijs, begeleiding en zorg aan leerlingen met een beperking. De doelgroep van de Regenboog/ De Wingerd staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In het SOP staat per doelgroep beschreven waaruit de ondersteuning bestaat.

### 3.2. Primair proces

Het doel van het primaire proces is het geven van kwalitatief goed onderwijs. Dit is opgebouwd vanuit de subprocessen instroom, doorstroom en uitstroom met verdere detaillering in bijvoorbeeld protocollen en werkinstructies, gericht op de onderwijsinhoud en op de ondersteuning.

#### **Speciaal onderwijs**

De afdeling Speciaal Onderwijs (SO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 4 t/m 12 jaar. Deze afdeling is onderverdeeld in de uitstroombestemmingen Taakgerichte Dagbesteding, Arbeidsgerichte Dagbesteding en Arbeid. Als een leerling op school komt, maken we een keuze voor een uitstroombestemming op basis van IQ, sociaal – emotioneel functioneren, belemmerende en bevorderende factoren en medische gegevens. Als later blijkt dat een leerling beter past in een andere uitstroombestemming, dan passen we dat aan.

- **Dagbesteding (Taakgerichte en Arbeidsgerichte\*)**

Deze leerlingen zijn dagelijks bezig met het vergroten van de zelfredzaamheid en de zelfstandigheid. De uitgewerkte thema's zorgen ervoor dat de leerlingen de wereld om zich nadrukkelijk ervaren en dat eenvoudige opdrachten kunnen worden uitgevoerd.

*\*Voor het bepalen van een AD of TD uitstroom onderzoeken we naast het niveau van de leerling ook de begeleidingsbehoefte van de leerling die nodig is om zijn/ haar doelen te bereiken. Wat kan een leerling uiteindelijk zelfstandig en waar heeft hij/zij hulp bij nodig.*

- **Arbeid**

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

### **Voortgezet Speciaal Onderwijs**

De afdeling Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) is voor leerlingen in de leeftijdscategorie van 12/13 jaar tot 20 jaar. Ook deze afdeling is onderverdeeld in de profielen Taakgerichte en Arbeidsgerichte Dagbesteding en Arbeid. Voordat de leerling de school gaat verlaten, wordt een passende uitstroomplek gezocht en wordt met betrokkenen besproken welke ondersteuning noodzakelijk is.

- **Dagbesteding**

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

- **Arbeid**

In deze afdeling nemen de werknemersvaardigheden een belangrijke plaats in. M.a.w. welke vaardigheden zijn als werknemer later allemaal nodig om het werk in het bedrijfsleven of in beschut werk goed uit te voeren.

- **Stage**

De stage is een zeer belangrijk onderdeel van de vorming van onze leerlingen. Door het stagelopen een centrale plaats te geven in het VSO-programma binnen de dagbesteding en arbeid kunnen wij een belangrijke bijdrage leveren aan de deelname van onze leerlingen aan onze maatschappij. We kennen zowel groeps-, snuffel- als individuele stage. Ons team van stagedocenten zorgt ervoor dat stages goed worden afgestemd en ook een goed vervolg krijgen. We beschikken over een breed netwerk van stagelocaties in de regio.

### **3.2.1. Instroom**

Het instroomproces is gebaseerd op de doelgroepbeschrijving uit het schoolondersteuningsprofiel van onze school. Hiermee wordt duidelijk welke criteria er gelden voor toelating op een school, zodat gewaarborgd kan worden dat het aanbod van de school past bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De wijze waarop informatie wordt verzameld en afspraken worden gemaakt met de leerling en zijn ouders/verzorgers verloopt eveneens volgens vaste procedures. Deze staan beschreven in het document leerlingzorg.

### **3.2.2. Doorstroom**

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

Om dit te realiseren wordt cyclisch en opbrengstgericht gewerkt met groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven. In het groepsplan staan algemene zaken ten aanzien van de groep (klas), zoals: groepskenmerken, groepsorganisatie (met betrekking tot het lesgeven) en groepsleerdoelen.

In het ontwikkelingsperspectief staan de doelen voor de individuele leerling, de zogenaamde leerdoelen. Alle leerlingen worden systematisch gevolgd via het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Door de Commissie van Begeleiding wordt sturing gegeven aan de ontwikkeling van elk kind richting zijn uitstroombestemming. Daarbij wordt zeer regelmatig met verschillende deskundigen overlegd. Dit proces verloopt volgens de Plan-Do-Check-Act-cirkel.

### 3.2.3. Uitstroom

Leerlingen van De Regenboog/ De Wingerd kunnen uitstromen naar verschillende uitstroombestemmingen: arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs. Op onze school wordt actief afstemming gezocht met de vervolgplek. Stage is daarbij een vast onderdeel. De eisen aan vaardigheden, kennis en competenties, die nodig zijn om tot een succesvolle overstap en bestemming te komen, worden meegenomen in het onderwijsaanbod. De bestemmingsgegevens worden gebruikt voor verbetering van het aanbod en aanpassingen in bijvoorbeeld de transitieperiode.

#### **Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM)**

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

#### **Uitstroom naar Dagbesteding, Arbeid of Vervolgonderwijs**

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

### 3.3. ONTWIKKELPUNTEN

Op grond van onze evaluatie met het team op een studiedag hebben we de volgende ontwikkelpunten bepaald:

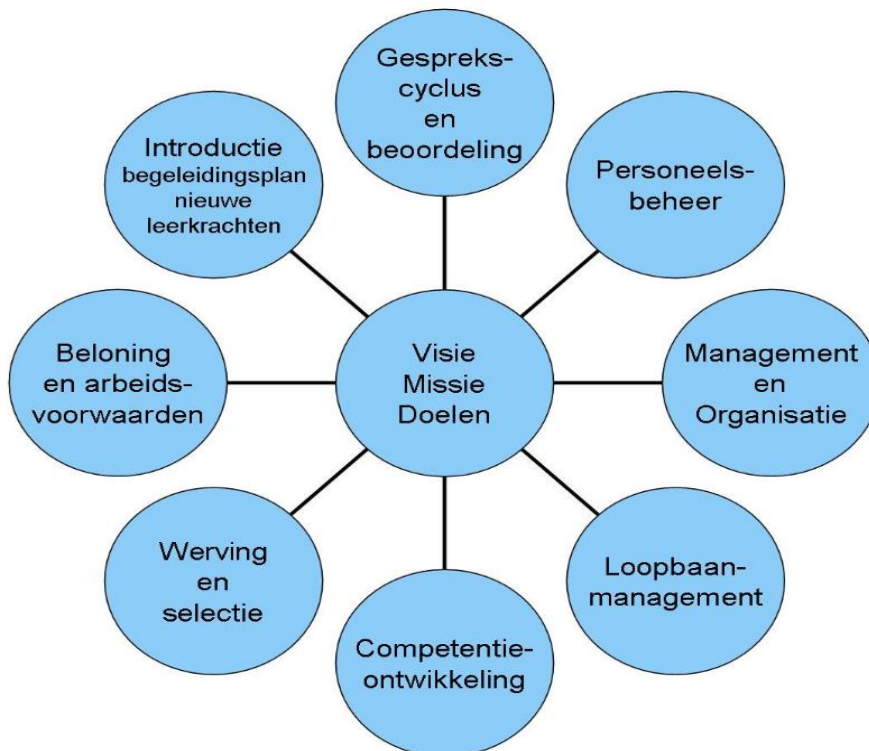
- Een doorgaande lijn SO –VSO sociaal – emotionele ontwikkeling en daarbij een passend aanbod.
- Een doorgaande lijn SO –VSO schriftelijke taal.
- Een passend (blijvend) aanbod voor leerlingen met autisme
- Concrete keuzes maken in het onderwijsaanbod afgestemd op de uitstroomplekken (reële kansen) van onze leerlingen.
- Het onderwijs is beschreven in helder en duidelijk curriculum.
- Doorgaande lijnen bij de praktijkvakken.

## 4. Personeelsbeleid - Mensen

### 4.1. Inleiding

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

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



Het instrumentarium voor personeelsbeleid vormt een onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem van De Korre en wordt daarom net als alle andere kwaliteitsinstrumenten regelmatig geëvalueerd op doelmatigheid en doeltreffendheid. Jaarlijks

worden zowel deze instrumenten als de opbrengsten hiervan meegenomen tijdens de management review van het kwaliteitssysteem.

## 4.2. Professionalisering

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

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

Leren en ontwikkelen en dus professionaliseren van de persoonlijke medewerker wordt ten minste tijdens de gesprekscyclus en de jaartaakgesprekken besproken en vastgelegd.

Afspraken over doelstellingen, inzet van middelen (tijd en geld) worden vastgelegd.

In artikel 9.12 van de cao-PO is de verplichting opgenomen dat schoolleiders zich inschrijven, registreren en her registreren in het Schoolleidersregister PO.

Deze afspraak geldt voor directeuren en teamleiders.

Een actief scholingsbeleid draagt bij aan de doorgroeimogelijkheden van medewerkers. Er worden mogelijkheden geboden om onderwijsassistenten de opleiding te laten volgen tot leerkracht. In het professionaliseringsplan staat beschreven wat verwacht wordt van de medewerkers en op welke wijze professionalisering wordt vastgesteld.

## 4.3. Gesprekkencyclus

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

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

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

#### 4.4. ONTWIKKELPUNTEN

Op grond van onze evaluatie met het team op een studiedag hebben we de volgende ontwikkelpunten bepaald:

- Een helder inwerkplan voor startende en nieuwe collega's en een coaching traject.
- Een overzicht met de professionaliseringsmogelijkheden op zowel team als individueel niveau. Met inzicht in financiële mogelijkheden voor een studie.
- Collegiale consultatie
- Medewerkers ervaren substantieel minder werkdruk door kritisch naar de administratieve processen te kijken.

## **5. PARTNERS**

### **5.1. INLEIDING**

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

#### **5.2.1. SAMENWERKING MET PARTNERS**

Op dit moment zijn de volgende samenwerkingspartners actief in de regio Zeeuws-Vlaanderen (*lijst is niet limitatief*):

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Samenwerkingsverbanden PO en VO</li><li>▪ Stichting Zeeuws Maatwerk</li><li>▪ Jeugd en Gezin (Aan-Z, Hulst voor Elkaar en Porthos Sluis)</li><li>▪ GGD</li><li>▪ Via de jeugdarts van de Commissie voor de Begeleiding contact met Academische en regionale ziekenhuizen in Nederland en België.</li><li>▪ St. Tragel</li><li>▪ Visio</li><li>▪ RPCZ</li><li>▪ CED</li><li>▪ Respont</li><li>▪ Auris</li><li>▪ Juvent</li><li>▪ UWV</li><li>▪ CCE</li><li>▪ Het Gors</li><li>▪ 's Heerenloo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ CJG</li><li>▪ Veilig Thuis</li><li>▪ Wijkagent</li><li>▪ Emergis</li><li>▪ Amares</li><li>▪ De Berkenschutse centrum voor epilepsie</li><li>▪ RBL</li><li>▪ WMO Gemeente voor vervoer en gemeentelijke voorzieningen</li><li>▪ Diverse zorgboerderijen</li><li>▪ Logeervoorzieningen en buitenschoolse opvang:</li><li>▪ Philadelphia</li><li>▪ Stichting KIO</li><li>▪ Handle with Care</li><li>▪ Klaver Vier</li><li>▪ Prokino</li><li>▪ De Klim</li><li>▪ Expertise in Ervaren</li></ul>
---	---

#### **5.2.2. SAMENWERKING MET OUDERS/VERZORGERS**

Een stimulerende en ondersteunende thuissituatie is belangrijk voor optimale ontwikkeling van

onze leerlingen. Samen met ouders/verzorgers werken we aan een klimaat waarin we elkaar versterken, in het belang van een goede toekomst voor de leerling. Het mission statement van de school is dan ook:

### ***Samen maken wij onderwijs passend***

In de ouderraad zitten ouders die zich bezighouden met ondersteuning van bijzondere activiteiten/ vieringen als Sint, kerst en de afsluiting van het schooljaar. Ook bespreken we met hen de grote lijnen van de schoolontwikkeling.

Ook in de medezeggenschapsraad zijn ouders van de verschillende afdelingen vertegenwoordigd. Samen met een afvaardiging van het schoolteam geven zij over de voorstellen van het management team advies of instemming. Zij worden geïnformeerd en betrokken bij alle ontwikkelingen in de school

### **5.3. INZET VAN DERDEN**

De expertise op onze school is groot. Echter op sommige gebieden hebben we ervaring, competenties of expertise nodig van derden. Voor de komende schoolplanperiode verwachten wij gebruik te zullen maken van de volgende organisaties c.q. derden:

- Visio
- RPCZ
- CED
- Auris
- Qwestor
- CCE
- Amaris
- Emergis
- De Berkenschutse centrum voor epilepsie
- Expertise in Ervaren
- De Klim

### **5.4. LEVERANCIERS**

Stichtingsbreed beleid en procedures inkoop en leveranciersbeoordeling zijn in ontwikkeling. Er is onderscheid te maken in inkoop die onder Europese aanbestedingsregels valt en vrije inkoop. Bij het inkoopbeleid wordt tevens rekening gehouden met wijze van registratie van bijvoorbeeld klachten of het product of de levering. Uitkomsten van de periodieke evaluatie vormen input voor de management review en kunnen eventueel leiden tot bijstelling van het beleid.

De wijze waarop wij hiermee omgaan wordt vastgelegd in ons kwaliteitshandboek.



## 5.5. ONTWIKKELPUNTEN

N.a.v. studiedag en ouder- en partnertevredenheidsonderzoeken hebben we de volgende ontwikkelpunten bepaald:

- Medewerkers trainen in communicatie met ouders
- School zichtbaar en kenbaar maken in de regio en bij opleidingen (PR).
- Samenwerking met regulier en speciaal onderwijs verder uitbreiden; expertise uitwisselen, leerkrachten ambulante begeleidingstaken geven, arrangementen vormgeven.

## 6. RESULTATEN

### 6.1. INLEIDING

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

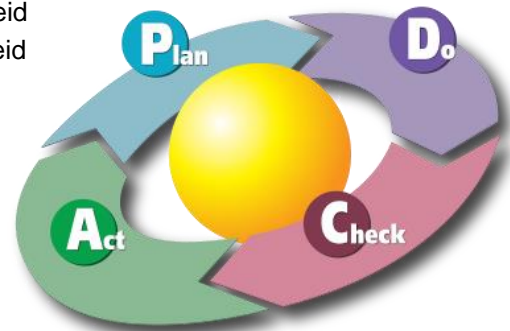
### 6.2. TOETSING

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

- CITO
- Leerlijnen CED

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

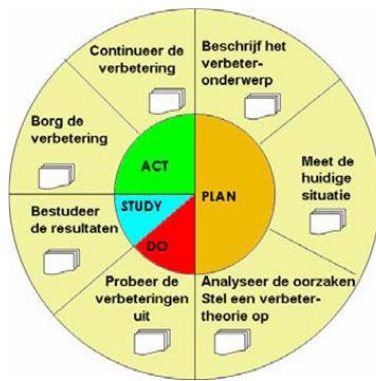
- **Plan** – het plannen van activiteiten, doelstellingen en beleid
- **Do** – Het uitvoeren van activiteiten, doelstellingen en beleid volgens het plan
- **Check** – het controleren en evalueren van de uitvoering door middel van kwaliteitsinstrumenten
- **Act** – het nemen van preventieve en corrigerende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



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

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

Als school vinden wij het voor de komende jaren van belang om de fase “Check” te vervangen voor “Study”. Hiermee willen een verbetering aanbrengen in het beredeneren en beargumenteren van afwijkingen in het schoolsysteem of aanbod. Het is zinvol om op vaste momenten stil te staan bij de doelen gesteld zijn. Hoe staat het met de doelen, zijn de acties ondernomen, zijn de doelen behaald? Is de aanpak die bedacht was de juiste of zijn andere acties nodig om het doel te behalen? Is het tijdstip haalbaar?



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

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

### 6.3. Kwaliteitsbeleid in relatie tot het kwaliteitshandboek van De Korre

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

- kwaliteitsproblemen te herkennen en te melden;
- oplossingen langs bestaande communicatielijnen en hiërarchie te initiëren, aan te bevelen of aan te geven;
- de uitvoering van de gekozen oplossingen te controleren;
- afwijkingen of (mogelijke) risico’s te signaleren.

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

## 6.4. REFLECTIE

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

In de komende schoolplanperiode zullen we ook een aantal instrumenten opnieuw inzetten, te weten:

- Medewerkerstevredenheid
- Oudertevredenheid
- Partnertevredenheid

## 6.5. MAATREGELEN

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

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

## 6.6. ONTWIKKELPUNTEN

Op gebied van kwaliteit zijn de volgende ontwikkelpunten bepaald:

- Interne Audits en certificering
- Ontwikkelen en vaststellen van een nieuw kwaliteitshandboek (Sharepoint).
- Medewerkers informeren, betrekken en wijzen op het kwaliteitshandboek.

## **7. MEERJARENPLANNING**

### **7.1. INLEIDING**

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

Vervolgens geven we in een globale planning aan wanneer deze onderwerpen aan de orde zullen komen. Op basis van dit meerjarenplan wordt jaarlijks een gedetailleerd actieplan opgesteld. Bij de opstelling van hiervan zal rekening gehouden worden met de resultaten van het voorgaande schooljaar.

Het planningsdocument is een onlosmakelijk onderdeel van dit schoolplan. De jaar- en afdelingsplannen worden op overeenkomstige wijze vormgegeven.

Strategische doelen	Resultaten	Planning 2020 2021	Planning 2022	Na 2022
<b>1. Onderwijsaanbod</b> ❖ Vanuit strategische visie en studiedag.	<b>A. In onze groepen zie je terug dat we het uitstroomprofiel van elke leerling door duidelijke keuzes hebben terugvertaald in een onderwijsaanbod dat gericht is op het bevorderen van de zelfredzaamheid, cognitieve competenties, leren leren, leren werken en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We bieden alle leerlingen zo een goede basis voor verdere ontwikkeling.</b>			
	Concreet:			
	– Vakgebied SEO herzien, alle uitstroomniveaus	X		
	– Aanbod schriftelijke taal (VSO)		X	
	– Doorgaande lijn SO – VSO / beschreven Curriculum	X	X	
	– Aanbod leerlingen met autisme	X		
	<b>B. Met leerlingen, ouders en onze omgeving hebben we gekeken waar reële kansen liggen voor de plek voor onze leerlingen bij het verlaten van de school.</b>			
	– Die kansen zijn vertaald in concrete keuzes in ons onderwijsaanbod en daarbij hebben partners die onze leerlingen een kans geven na school verlaten een actieve rol.	X		
	– Daar waar mogelijk wordt afgerond met certificaten.		X	x
	<b>C.</b> Onze uitstroom vervolgonderwijs is georganiseerd in een intensieve samenwerking met een reguliere VO-school. ( Dit is niet van toepassing op De Regenboog – De Wingerd)			
<b>D. Het OPP is dermate helder en beperkt zodat het door leerkrachten als hulpmiddel wordt ervaren om het onderwijs te monitoren en bij te sturen waar mogelijk en we hebben Korre-breed daar dezelfde aanpak in.</b>				
	– In een Korre werkgroep wordt een format gemaakt voor een OPP op Korre niveau	X	X	X
	– Het proces van een nieuwe leerling wordt beschreven	x	x	

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

<i>Strategische doelen</i>	<i>Resultaten</i>	<i>Planning 2020-2021</i>	<i>Planning 2022</i>	<i>Na 2022</i>
❖ <i>Samenwerking Vanuit strategische visie en studiedag</i>	<b>I. Onze scholen bieden het rijke palet aan zorg dat voor leerlingen voorwaardelijk is om te komen tot het volgen van onderwijs.</b>			
	<i>- We hebben daarin duidelijke overeenstemming met onze partners welke delen daarvan vanuit onderwijs bekostigd wordt en welke delen vanuit andere bronnen</i>		x	
	<i>- Met al die partners werken we intensief samen, hebben we duurzame overeenkomsten over invulling en financiering over de schotten tussen sectoren heen.</i>		x	
	<i>Concreet:</i>			
	<i>- we onderzoeken op welke manier een life-coach onze leerlingen kan begeleiden in de transitiefase.</i>			X
	<i>- het in kaart brengen van taken en verantwoordelijkheden in het netwerk: wie is waar wanneer voor verantwoordelijk?</i>			X
	<i>- Ouders bieden we daarbij ondersteuning.</i>			X
	<b>J. Om leerlingen en ouders nog meer kansen te bieden werken we samen op team-, directie- en bestuursniveau over de grenzen van de eigen school heen.</b>			
	<i>- We hebben daarbij de vraag beantwoord of onze huidige organisatievorm daarbij best passend is.</i>			X
	<i>- Wij delen onze expertise en bieden dienstverlening in de regio door samen te werken in bijvoorbeeld onderwijsarrangementen en het flexibel inzetten van medewerkers.</i>	x		
	<i>- PR team De Regenboog/ De Wingerd opstellen: * beeldvorming bij externen vergroten over onze zml-doelgroep * social media inzetten * jaarlijkse presentatie op Pabo.</i>	x		
<i>- Een leerkracht ambulante begeleidingstaken geven. De taken gebeuren in lesvrije tijd van een leerkracht. Een leerkracht blijft wel voor de klas staan. Deze vorm maakt het ook mogelijk meer symbiosearrangementen met het regulier en SBO onderwijs aan te gaan.</i>	x			
<i>- Door onze transparante manier van communiceren betrekken wij ouders/verzorgers optimaal.</i>				





## Bijlagen

## Bijlage 1.

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

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

## Bijlage 2.

### Afkortingen

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

ZMLK

Zeer moeilijk lerende kinderen