

Schoolplan 2018-2023

ZML De Ark

Oud-Beijerland - Middelharnis

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de omgeving en de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	11
3 Strategisch beleid	12
3.1 Strategisch Beleidsplan (SBP)	12
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie van de school	13
4.2 De visies van de school	13
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	14
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.6 Leerstofaanbod	15
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.8 Taalleesonderwijs	20
4.9 Rekenen en wiskunde	20
4.10 Wereldoriëntatie	20
4.11 Kunstzinnige vorming	21
4.12 Bewegingsonderwijs	21
4.13 Wetenschap en Technologie	21
4.14 Engelse taal	22
4.15 Les- en leertijd	22
4.16 Pedagogisch handelen	22
4.17 Didactisch handelen	23
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
4.19 Klassenmanagement	25
4.20 Zorg en begeleiding	25
4.21 Afstemming	25
4.22 Talentontwikkeling	26
4.23 Passend onderwijs	26
4.24 Opbrengstgericht werken	26
4.25 Resultaten	26
4.26 Toetsing en afsluiting	28
4.27 Vervolgsucces	28
4.28 Redzaamheid	28
5 Personeelsbeleid	30

5.1 Integraal Personeelsbeleid	30
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	31
5.3 Organisatorische doelen	32
5.4 De schoolleiding	32
5.5 Beroepshouding	33
5.6 Professionele cultuur	33
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	34
5.8 Werving en selectie	34
5.9 Introductie en begeleiding	34
5.10 Taakbeleid	34
5.11 Collegiale consultatie	34
5.12 Klassenbezoek	35
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	35
5.14 Het bekwaamheidsdossier	35
5.15 Intervisie	36
5.16 Functioneringsgesprekken	36
5.17 Beoordelingsgesprekken	36
5.18 Professionalisering	36
5.19 Teambuilding	36
5.20 Verzuimbeleid	37
5.21 Mobiliteitsbeleid	37
6 Organisatiebeleid	38
6.1 Organisatiestructuur	38
6.2 Groeperingsvormen	38
6.3 Het schoolklimaat	38
6.4 Veiligheid	38
6.5 Arbobeleid	40
6.6 Interne communicatie	40
6.7 Samenwerking	41
6.8 Contacten met ouders	42
6.9 Privacybeleid	42
6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	43
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	44
7.5 Begrotingen	45
8 Zorg voor kwaliteit	46
8.1 Kwaliteitszorg	46
8.2 Kwaliteitscultuur	48
8.3 Verantwoording en dialoog	48
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	49
8.5 Wet- en regelgeving	49
8.6 Inspectiebezoeken	49
8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie	50
8.8 Vragenlijst Leraren	50
8.9 Vragenlijst Leerlingen	50
8.10 Vragenlijst Ouders	50
9 Grote ontwikkeldoelen	51

9.1 Grote ontwikkeldoelen	51
10 Aandachtspunten 2018-2023	52
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	54
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	55

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Ark is een Protestants-Christelijke school voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs aan zeer moeilijk lerenden, die verbreed mag toelaten. (ZML/MG)

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting CSG de Waard en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (**to plan** : wat beloven we?), uitvoeren (**to do**), periodiek beoordelen (**to check**: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (**to act**). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

De Ark heeft twee locaties nl. Oud-Beijerland en Middelharnis. We hebben voor beide locaties één schoolplan geschreven. In het schoolplan zijn voor beide locaties andere prioriteiten en/of accenten gesteld om o.a. meer af te stemmen op de regio, de uitstroommogelijkheden binnen de regio, de teamontwikkeling per locatie en de toekomstige samenwerking met andere scholen binnen de regio.

1.2 Doelen en functie

1. Het is een planningsdocument voor schoolontwikkeling met als doel, versterking van de gelijk gerichtheid, aanscherping van de visie en vergroting van deskundigheid.
2. Het is een kwaliteitsdocument voor explicitering van beleid. Het opstellen van een schoolplan maakt vanzelfsprekendheden expliciet. Het gevolg daarvan is dat de dagelijkse gang van zaken meer gebaseerd wordt op bewuste keuzes.
3. Het is een document (in samenhang met de schoolgids) voor verantwoording aan de ouders. Door het beleid op schrift te stellen kan men elkaar erop aanspreken.
4. Het is een verantwoordingsdocument voor het bevoegd gezag.
5. Het is een wettelijke verantwoording aan de overheid (de inspectie).

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken.

Ook werken we aan de doelen die in het Strategisch Beleidsplan van CSG de Waard staan.

Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. In Middelharnis werken we met de methode van stichting LeerKRACHT, naast de werkdoelen uit het schoolplan komen er jaarlijks doelen bij vanuit het team d.m.v. de Jaarplan/Jaarbordsessie. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd?

Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan CSG de Waard

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken, de bijlagen worden genoemd in de tekst.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	CSG de Waard
Voorzitter College Van Bestuur	Dhr. E. Tuk
Adres + nr.:	Masseratilaan 14
Postcode + plaats:	3261NA Oud-Beijerland
Telefoonnummer:	0186-621461
E-mail adres:	bestuur@csgdewaard.nl
Website adres:	https://csgdewaard.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	ZML de Ark
Directeur	Dhr. P.G. Diepenhorst
Adres + nr.:	Graaf van Egmondstraat 46
Postcode + plaats:	3261 AL Oud-Beijerland
Telefoonnummer:	0186-612276
E-mail adres:	arkobl@csgdewaard.nl
Website adres:	https://deark.csgdewaard.nl/

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en twee adjunct-directeuren. Het team (n=46) bestaat uit:

- 2 Voltijd groepsleerkrachten
- 13 Deeltijd groepsleerkrachten
- 4 Voltijd onderwijsassistent
- 11 Deeltijd onderwijsassistenten
- 2 Vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 2 Intern begeleiders
- 1 Ambulant begeleider
- 1 Schoolmaatschappelijk werkster
- 1 Administratief medewerker
- 1 Conciërge
- 2 Logopedisten
- 1 Psycholoog
- 1 Stage coördinator
- 1 Schoonmaakster

Van de 43 medewerkers zijn er 39 vrouw en 4 man.

De leeftijdsopbouw wordt weer gegeven in onderstaand schema (stand van zaken berekend met ingang van 1-10-2019).

De directie bestaat uit 2 vrouwen en 1 man.

Per 1-9-2019	Dir/IB/Psy	LKR	OA/Ad/Div
Ouder dan 60 jaar	2	3	4
Tussen 50 en 60 jaar	2	5	5
Tussen 40 en 50 jaar	0	3	4
Tussen 30 en 40 jaar	1	4	6
Tussen 20 en 30 jaar	0	1	3
Jonger dan 20 jaar	0	0	0
Totaal	5	16	22

We streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw binnen het team.

We streven er naar om de verhouding van het aantal leerkrachten t.o.v. onderwijsassistenten te vergroten. Dit willen we bereiken via natuurlijk verloop.

Vanaf 1 januari 2019 werken we met een KOZA groep. In dit project participeren verschillende partners. De gemeente Goeree-Overflakkee, Kindwijs, SOPOGO, Horizon/Educé en CSG de Waard.

De medewerkers van de KOZA groep worden vanuit de verschillende organisaties gedetacheerd.

Er zijn 2 leerkrachten, 2 pedagogisch medewerkers en 1 interne begeleider.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Kindkenmerken 1-10-2019	Aantallen
Aantal leerlingen	103 (OB 54 / MH 49)
Aantal jongens	65
Aantal meisjes	38
SO	44 (OB 25 / MH 19)
VSO	59 (OB 29 / MH 30)
Syndroom van Down	26 (OB 10 / MH 16)
Autisme	29 (OB 16 / MH 13)
Epilepsie	3 (OB 3 / MH 0)
Hechtingsproblematiek	0 (OB 0 / MH 0)
Logopedie	31 (OB 15 / MH 16)
Motorische problematiek	5 (OB 3 / MH 2)
ADHD / ADD	8 (OB 6 / MH 2)
Visuele handicap	3 (OB 1 / MH 2)
Diabetes	2 (OB 1 / MH 1)

Het aantal leerlingen blijft vrij constant.

We hebben meer jongens dan meisjes. De verhouding is 63 % jongens t.o.v. 37 % meisjes.

28 % van de leerlingen is gediagnosticeerd als autistisch.

25 % van de leerlingen heeft het syndroom van Down.

Op 1-10-2018 hadden we leerlingen uit 12 Samenwerkingsverbanden.

Samenwerkingsverbanden PO

1. PO 2808 2 leerlingen
2. PO 2804 23 leerlingen

3. PO 2811 10 leerlingen
4. PO 2902 2 leerlingen
5. PO 2805 3 leerlingen
6. PO 2814 1 leerling
7. PO 2806 1 leerling
8. PO 2807 1 leerling

Samenwerkingsverbanden VO

1. VO 2812 9 leerlingen
2. VO 2815 26 leerlingen
3. VO 2805 21 leerlingen
4. VO 2902 3 leerlingen

2.4 Kenmerken van de omgeving en de ouders

De school heeft twee locaties nl. Oud-Beijerland en Middelharnis.

Beide scholen hebben een regiofunctie.

Op de school in Oud-Beijerland zitten leerlingen uit de Hoeksche Waard, Voorne-Putten en de omgeving van Barendrecht.

Op de school in Middelharnis zitten leerlingen uit Goeree-Overflakkee, Voorne-Putten en Schouwen-Duiveland.

De meeste leerlingen komen per taxi naar school. Dit heeft ook gevolgen voor de contacten met de ouders/verzorgers. Slechts enkele ouders komen dagelijks op school. De communicatie verloopt via het 'Heen en weer schriftje' in het SO, en de agenda in het VSO. Actuele bijzonderheden worden telefonisch besproken. Belangrijke informatie voor ouders wordt gedeeld via de website, schoolapp en nieuwsbrieven. Daarnaast worden er informatie - en gespreksavonden gehouden. Ook worden ouders uitgenodigd bij vieringen.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via het inschrijfformulier. Er is een diversiteit qua opleidingsniveau, dit komt overeen met een doorsnee populatie van de samenleving.

Daarnaast is er een relatief hoog percentage gezinnen die extra ondersteuning krijgen via de Jeugdwet, WMO (vanaf 18 jaar) of WLZ.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Overzichtelijk en betrokken.	Klein team, veel werk met weinig mensen.
Sociaal en veilig opvoedingsklimaat.	Weinig methodische materialen. (Veel lesmateriaal moet zelf ontwikkeld worden).
Betrokkenheid van ouders.	In Middelharnis veel VSO leerlingen t.o.v. SO leerlingen.
Aanwezige expertise m.b.t onderwijs en zorg.	Binnen één groep veel niveau- en leeftijdsverschillen.
De bevoegdheid van collega's.	10 Samenwerkingsverbanden en 9 gemeentes m.b.t. onderwijs en zorg.
We kunnen maatwerk bieden voor individuele leerlingen ongeacht hun beperking.	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Uitgroeien tot een expertise school ten behoeve van leerlingen met een verstandelijke beperking in het basisonderwijs.	Continuering van de toestroom van leerlingen, hoe gaan samenwerkingsverbanden verwijzen.
We kunnen voor een kwetsbare groep leerlingen komen tot een passend onderwijsaanbod.	Kleinschaligheid van de school.
We kunnen ons met onze expertise profileren in het gebied.	Personeel onvoldoende toegerust voor verbreding m.b.t. de toelating.
Uitbreiding samenwerking met onderwijs en zorg in samenhang met de gemeentes.	Ontvlechting SO - VSO (datum onbekend)
Verbreding van de toelating.	Samenwerkingsverbanden geven minder TLV's af van categorie 2 en 3. (midden en hoog)

2.6 Risico's

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E N		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
De complexiteit van leerlingen neemt toe.	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Meer scholing op gedrag. Extra psycholoog tijd.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Te weinig gekwalificeerde leerkrachten	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Blijven werven / netwerk uitbreiden / stimuleren om Master Sen opleiding te volgen.</i>			
Te weinig gekwalificeerde onderwijsassistenten niveau 4	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Blijven werven / netwerk uitbreiden / scholing voor onderwijsassistent niveau 4</i>			
Uitval door hoge werkdruk	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Werkdruk gelden inzetten om werkdruk te verlagen / Communicatie</i>			
Vergrijzing directie, interne begeleiding en ambulante begeleiding	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Nadenken over opvolging / scholing collega's</i>			
Teambuilding in Oud-Beijerland	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Cursus teambuilding / teamontwikkeling / Feedback / Gesprekken</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Vervanging bij ziekte	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Plusleerkrachten en onderwijsassistenten aannemen</i>			
Bureaucratie / verantwoordingscultuur / hoge regeldruk	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Overheid en CSG de Waard moeten letten op efficiënt werken, onnodige enquetes, etc.</i>			
Krimp van het SO in Middelharnis	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Werken aan naamsbekendheid, goede contacten met KDC, etc.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Overheid betaalt de salarisverhogingen niet 1 op 1 uit.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>De stem laten horen / staken, etc.</i>			
Samenwerkingsverbanden bezuinigen door geen TLV's meer af te geven van categorie Hoog en midden.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Bezwaar make bij die samenwerkingsverbanden, evt. via de OPR.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Te uitgebreide en niet passende vragen bij de WMK enquêtes voor het ZML.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Aangepaste WMK enquêtes voor het ZML</i>			
Te weinig respons op enquêtes.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Kortere en passende WMK enquêtes. Tijd inplannen om het in te vullen.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Veel aandacht voor consultatieve leerling- leerkracht-begeleiding (CLB).
4. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.
5. Discussie tussen samenwerkingsverbanden en gemeenten over de bekostiging van extra zorg / begeleiding van leerlingen met complexe problematiek.
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Toenemende werkdruk.
9. Leraren tekort.
10. Ondanks de participatiewet blijft er een tekort aan werkplaatsen voor leerlingen uit de stroom Arbeidsmarkt en de betere leerlingen uit de stroom Arbeidsmatige Dagbesteding.
11. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
12. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
13. Ouders als partners van de school

3 Strategisch beleid

3.1 Strategisch Beleidsplan (SBP)

CSG De Waard heeft in haar Strategisch Beleidsplan (SBP) 'Leren op niveau' haar ambities voor de komende jaren geformuleerd. De titel 'Leren op niveau' heeft een tweeledige betekenis. In de eerste plaats drukken we hiermee uit dat alle leerlingen op hun eigen niveau onderwijs volgen. Ons onderwijsaanbod sluit aan bij de mogelijkheden en leerbehoeften van de leerlingen. Ieder kind leert op zijn eigen niveau en in eigen tempo. In de tweede plaats verwijst de titel naar de hoge kwaliteit van het onderwijsaanbod: CSG De Waard staat voor bijzonder goed onderwijs. Dat betekent dat we werken met moderne leermethoden en hulpmiddelen in goed geoutilleerde schoolgebouwen, maar vooral dat we zorgen voor uitstekend toegeruste, professionele leerkrachten die met passie voor de kinderen hun vak uitoefenen. Kortom: 'Leren op niveau'.

De Strategische Beleidsthema's van CSG De Waard komen voort uit haar visie en missie, een reflectie op veranderingen in de maatschappij in het algemeen en de Hoeksche Waard in het bijzonder en de actuele onderwijskundige inzichten:

1. Onderwijs op maat
2. Leren in de 21ste eeuw
3. Brede vorming
4. Doorgaande ontwikkeling
5. Christelijke identiteit.

Voor het ZML onderwijs zijn niet alle onderwerpen direct toepasbaar. Zie bijlage

Bijlagen







1. ZML de Ark en het strategisch beleidsplan

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De missie:

Naar een kansrijke toekomst...

	Parel	Standaard
	Op beide scholen werken we met een talentenuur.	OP1 - Aanbod
	Op de locatie Middelharnis werken we volgens de methode van stichting LeerKRACHT.	KA2 - Kwaliteitscultuur
	We beschikken over een eigen maatwerk kwaliteitssysteem.	KA1 - Kwaliteitszorg
	Leerlingen hebben het naar hun zin op school, en geven het cijfer 8,4.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Leerlingen voelen zich veilig op school en geven het cijfer 8,5.	SK1 - Veiligheid
	De KOZA (begeleiding en onderwijs) groep, voor leerlingen van 4 tot 7 jaar.	OP1 - Aanbod

Onze kernwaarden zijn:

Betrokken



Wij willen dat onze leerlingen zich gezien en gehoord weten. Om ze zo goed mogelijk te leren kennen zijn contacten met ouders/verzorgers vanaf het eerste begin belangrijk. Deze gesprekken vinden plaats op basis van gelijkwaardigheid en zorg voor het kind. Waar mogelijk worden ook de VSO leerlingen zelf betrokken bij de gesprekken hun ontwikkeling. Samen zorgen we voor de optimale ontwikkeling van uw kind.

Veiligheid en respect



Goed met elkaar omgaan wordt als heel belangrijk gezien op de Ark. Iedereen mag er zijn, is uniek en waardevol.

Elke dag samen een beetje beter



We willen een verbetercultuur creëren, waarmee je als leraren van elkaar leert en samen met je leerlingen en de schoolleiding het onderwijs verbetert. We willen daarmee bereiken - Dat leraren meer plezier in hun werk ervaren en minder werkdruk. - Dat leerlingen zich gehoord voelen en meer betrokken zijn - Dat het onderwijs op school beter wordt.

4.2 De visies van de school

Motto

Voor bijzonder goed speciaal onderwijs.

Visie en missie:

Samen speciaal & leren door doen

Op ZML de Ark zijn we samen speciaal en leren we door doen. Elke leerling mag zichzelf zijn. Vanuit onze christelijke levensvisie vinden we iedereen van waarde en gaan we respectvol met elkaar om.

Samen met de leerlingen, de ouders en het team zorgen we voor een balans tussen uitdaging en succeservaringen. Elke leerling kan daardoor met zijn of haar kwaliteiten en beperking deelnemen aan de samenleving. Daarbij bieden we veiligheid, geborgenheid, structuur en werken we samen aan het welbevinden van elke leerling.

We leren betekenisvol en praktisch.

We werken samen naar een maximale zelfstandigheid en zelfredzaamheid.

We werken toekomstgericht naar:

Dagbesteding of werken

Wonen en vrijetijdsbesteding

Zo krijgt de missie vorm op ZML de Ark: “ **Samen speciaal & leren door doen** ”.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren, rekening houdend met de onderwijsbehoeften van de leerlingen en de positief versterkende en belemmerende factoren.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Ark is een open christelijke school, die werkt vanuit een christelijke traditie. Een belangrijke taak is de overdracht van het culturele erfgoed in de breedste zin van het woord. De leerkrachten begeleiden de leerlingen actief bij hun ontdekkingsstocht naar de eigen identiteit. Ze geven betekenis aan de bijbelse kernbegrippen. Van essentieel belang hierbij is een levendige en open communicatie op het gebied van levensbeschouwing, met iedereen die bij de school betrokken is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De teamleden werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag zoals beschreven in het visiedocument van CSG de Waard.
2.	De leraren laten zich, voor wat betreft de omgang met elkaar en de leerlingen, inspireren.
3.	De school verbindt haar levensbeschouwelijke identiteit aan een pedagogische visie.
4.	De leraren houden in hun onderwijs rekening met de uniciteit van het kind.
5.	De leraren besteden in hun lessen expliciet aandacht aan normen en waarden.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2.	Onze school beschikt over de methode Kwink, dit is een online methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL). Inclusief burgerschap en mediawijsheid.
3.	De doelen voor sociale en emotionele ontwikkeling worden bijgehouden in Parnassys.
4.	In 2023 haalt 75 % van onze leerlingen de streefkwiteit op het gebied van de sociale en emotionele ontwikkeling.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Wij willen dat onze leerlingen later goed kunnen participeren in de maatschappij. Het gaat om de ontwikkeling van kennis en inzicht, vaardigheden en attitudes die jongeren nodig hebben om tot actieve, verantwoorde burgers uit te groeien.

Op de Ark komen leren, leven en werken samen. Je leert respect te hebben voor elkaar, voor anderen en voor je omgeving. Zowel binnen als buiten de schoolmuren.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We voeden onze leerlingen, samen met de ouders/verzorgers, op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. (Burgerschap en integratie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	Wij voeden onze leerlingen, samen met de ouders/verzorgers, op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	We voeden onze leerlingen, samen met de ouders/verzorgers, op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen voor de leerlingen die dat niveau behalen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs en/of de uitstroom. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook een talentuur en weerbaarheidstraining.

We willen een passend onderwijsaanbod realiseren voor al onze leerlingen. We stemmen ons onderwijs af op het ontwikkelingsperspectief en de specifieke onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

We stemmen ons onderwijsaanbod af op de kennis, vaardigheden en attitudes die onze leerlingen in de toekomst nodig hebben.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
★	Het lesaanbod is praktisch gericht. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Praktijkvorming/stage (OP7)	3,8
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren verbreden of verdiepen het aanbod afhankelijk van de kenmerken van de leerlingenpopulatie	hoog
Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming	hoog
21ste-eeuwse vaardigheden hebben een centrale plek in het curriculum van de school.	laag

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes / Materialen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal / Lezen	Veilig Stap voor Stap + software (ZOEM) Estafette Leespraat Schatkist Bloon De boeken van Bas Doe meer met Bas TOP taalontwikkelingsprogramma Gynzy.com Squula.nl Internet Leesboeken Standaard Lexicon	Methodegebonden toetsen Veilig Stap voor Stap AVI	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Veilig Stap voor Stap Leeskaarten Feestneus Estafette Varia Begrijpend lezen Piccolo Leerspel Humpie Dumpie Lezen in beeld Siem en Lor Kijkdoos boeken Varia leeskaarten Raad je woord	Methodegebonden toetsen Veilig Stap voor Stap Cito-toetsen Cito Begrijpend lezen voor speciale leerlingen	

Vak	Methodes / Materialen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Spelling	Veilig Stap voor Stap Spelling in de lift Bloon Divers materiaal	Cito-toetsen Spelling voor speciale leerlingen	x
Mondelinge Taal	Schatkist + instap Curriculum schoolrijpheid De boeken van Bas Doe meer met Bas TOP taalontwikkelingsprogramma Fonoloog deel 1 en 2		x
Engels	geen methode - losse materialen		
Sociaal emotionele ontwikkeling Burgerschap Mediawijsheid	Kwink is een online methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL). Inclusief burgerschap en mediawijsheid . Sluit goed aan bij de principes van PBS (Positive Behaviour Support). Een doos vol gevoelens Doe meer met Bas Budo training Hopla voel je goed Emoscoop Kikker in de dierentuin Spring kikker spring Rikki (prentenboeken, handleiding en kopieerbladen) Bino en zijn gevoelens Bino en zijn sociale talenten *Kaatje zegt nee *Karel en zijn nieuwe vriendje *Karel in het ziekenhuis *Vandaag ben ik blij Prentenboeken * Dit zijn prentenboeken van Liesbet Slegers Prentenboeken van Kikker m.n. Het vrolijke voorleesboek van kikker Emotiespel wereldkinderen Pad O zit dat zo School tv-programma (o.a. Koekeloere) Eigenwijsjes		
Weerbaarheid Relaties en Seksualiteit	Kriebels in je buik		

Vak	Methodes / Materialen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Schrijven	Schrijven op maat / schrijven op muziek Mijn eigen handschrift		X Er is nog geen vervangende methode.
Rekenen	Methode De Rekenboog Maatwerk rekenen Gynzy Squla Geldrekenen ProMotie Meten. Met sprongen vooruit Geld instructie map Stenvert rekenbloks Tel Wel Agenda's / Pictoagenda's Dagritmebord Sommenprinter	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde voor speciale leerlingen	
Mens en maatschappij	School op Seef Kwink Divers internet Plattegronden Verkeersborden VVN Verkeersexamen Vroeger en zo		

Vak	Methodes / Materialen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Mens, natuur en techniek/Wonen en vrije tijd	Bijzondere Buurtgenoten Brandmeester Beste Buur Frisse types Boenkampioen Waakhond Prettige collega's Werkportfolio Promotie School op Seef Op voeten en fietsen Divers internet Fietsen Stap vooruit Veilig Verkeer Schooltv.: Weekjournaal Divers internet / digibord Koken ik kan het Pro Motie (Techniek, koken en huishoudkunde Technisch lego/knex e.d. Werkkaarten Edudesk Tuinonderhoud/dierverzorging		Schatbewaarder van Stras
Culturele oriëntatie en creatieve expressie	Team Talento Divers eigen materiaal Liedbundels Muziekinstrumentarium Kopieersysteem handvaardigheid Pro Motie Edudesk Muziekmeester		
Vorbereiding op dagbesteding en arbeid	Werkportfolio Pro Motie (Techniek, koken en huishoudkunde) Prettige collega's Kast arbeidstoeleiding Internet Kringgesprekken aansluitend bij actuele gebeurtenissen.		

Vak	Methodes / Materialen	Toetsinstrumenten	Vervangen
Omgaan met media	Diverse methodes / materialen van internet Werken/spelen op chromebook, +tablet + (leren omgaan met de muis)		
Spelontwikkeling vakoverstijgend	Gezelschapsspelen Themadozen Duplo Ontwikkelingsmateriaal		
Zintuiglijke en motorische ontwikkeling vakoverstijgend	Sensopathische materialen zoals zand, klei en water Ontwikkelingsmaterialen Buitenspel materiaal Gezelschapsspelen Diverse elders vermelde materialen *zie inventarisatie lijst Constructie materiaal		

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie kunnen begrijpen en gebruiken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school is sterk gericht op de taalleesontwikkeling van de leerlingen.
2.	De communicatie wordt bevorderd door het gebruik van ondersteunende gebaren (Standaard Lexicon) en door het werken met Leespraat.
3.	In de SO groepen wordt veel aandacht besteed aan geletterdheid, mondelinge taalvaardigheid en woordenschatonderwijs .
4.	In de SO groepen werken de leraren methodisch (gestructureerd) aan de taalontwikkeling.
5.	In de VSO groepen wordt veel aandacht besteed aan het toepassen van het taal-leesonderwijs.

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak, dat we aanbieden vanuit een praktische context, dat aansluit bij het niveau van de leerlingen. We werken met de digitale methode Rekenboog. We spreken van betekenisvol leren. **Omgaan met geld , meten en wegen en Tijd** in de praktijk zijn de belangrijkste speerpunten, met name in het VSO.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rekenonderwijs is gericht op handelend en betekenisvol leren.
2.	De leraren leren de leerlingen indien mogelijk strategieën aan

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de leerlijnen: Mens en Maatschappij en Mens Natuur en Techniek. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het natuuronderwijs is praktisch gericht.
2.	In de SO groepen komen diverse onderwerpen aan de orde aan de hand van thema's.
3.	We besteden met name in de VSO groepen thematisch aandacht aan Geschiedenis en Aardrijkskunde, gericht op de eigen omgeving. (o.a. via de methode Nieuwsbegrip)

4.11 Kunstzinnige vorming

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De cultuureducatie is gericht op de volgende disciplines: Dans, Beeldende Kunst, Muziek, Cultureel Erfgoed, Media wijsheid, Theater Toneel en Taal.
2.	Het cultureel aanbod stemmen we af op de omgeving. (via excursies)
3.	Tijdens het talentuur kunnen leerlingen kennismaken met diverse culturele aspecten.

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De locatie Oud-Beijerland gymt tijdens het verblijf in de tijdelijke schoollocatie extern.
2.	Wij beschikken over twee vakdocenten Lichamelijke opvoeding
3.	We willen in samenwerking met de gemeentes leerlingen kennis laten maken met sport- en beweegactiviteiten. We zijn een Special Heroes school.
4.	In Oud-Beijerland participeren we in het sport stimuleringstraject van de gemeente.

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze leerlingen leren aan de hand van toepassingen uit het dagelijks leven technische en natuurkundige principes herkennen en toepassen om hun eigen redzaamheid te vergroten.

Bij de activiteiten leren de leerlingen arbeidsvaardigheden. Deze variëren van werkhouding- en aanpakgedrag tot samenwerken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Vanaf het SO werken we met een diversiteit aan constructiemateriaal. (Van Duplo tot technisch lego met robotica)
2.	De leraren bieden praktische vaardigheden aan o.a. het leren omgaan met huishoudelijke apparaten zoals een wasmachine, fietstechniek, bedienen van technische apparaten zoals een boormachine
3.	De leraren leren basisvaardigheden aan m.b.t. het veilig omgaan met gereedschap en het onderhouden ervan.
4.	Wij beschikken over een techniekcoördinator.

Aandachtspunt	Prioriteit
De school voorziet in een basisaanbod in Techniek gericht op de verwerving van kennis, vaardigheden en toekomstperspectief.	gemiddeld
Het leerstofaanbod Techniek vertoont samenhang (een doorgaande lijn)	gemiddeld

4.14 Engelse taal

De leerlingen uit de stroom Arbeid leren vertrouwde woorden en basiszinnen te begrijpen en te spreken. Ook in het talentenuur kan het aan de orde komen.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een Algemeen rooster (zie bijlage), een schaduwrooster en een dag voorbereiding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (week- en dagrooster)
3.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Onderwijstijd (OP5)	3,2

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering	hoog
Het verlies aan onderwijstijd blijft beperkt.	gemiddeld

Bijlagen

1. Algemeen Rooster ZML de Ark (2018-2019)

4.16 Pedagogisch handelen

Pedagogisch klimaat

We vinden een goed pedagogisch klimaat (tussen leerlingen onderling, tussen leerlingen en leerkrachten en tussen leerkrachten onderling) heel belangrijk, want het heeft een positieve invloed op het gedrag van de leerlingen. Een goed pedagogisch klimaat is ook van invloed op het behalen van goede leerresultaten.

Voor de hulpverlening in een goed pedagogisch klimaat is het nodig dat:

- veiligheid en begrip geboden wordt.
- het kind, voor zover mogelijk, inzicht gegeven wordt in zijn mogelijkheden en onmogelijkheden.
- aangesloten wordt bij het niveau van de leerling.
- rust, structuur, ordening en overzichtelijkheid geboden wordt.
- de leraar motiveert (en de dingen laat motiveren) en inspireert.
- een goede werkhouding ontwikkeld wordt.
- onaangepast gedrag gecorrigeerd wordt.
- leerlingen, die dat nodig hebben, de gelegenheid gegeven wordt het leren af te wisselen met spel.
- de leerling, door een goede didactische benadering, positieve leerervaringen opdoet.

De school als opvoedingsgemeenschap.

Binnen de school moet het kind zich veilig weten. Als het kind zich veilig en geaccepteerd weet, wordt een situatie geschapen, waarin het zijn zelfvertrouwen kan herwinnen, explorerend bezig kan zijn en met het nieuw groeiend verworven zelfvertrouwen zich in nieuwe intermenselijke en leersituaties kan begeven. Veiligheid, waardering, rust, orde en structuur zijn kernwoorden op de Ark.

We vinden de gouden driehoek ouders, leerling en school hierbij heel belangrijk. We trekken gezamenlijk op. In het VSO worden leerlingen zoveel mogelijk bij de oudergesprekken betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren bieden de leerlingen structuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren zorgen voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De leraren voorkomen probleemgedrag (preventief gedrag) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Autonomie van de leerlingen vergroten.	hoog

4.17 Didactisch handelen

Onze visie op lesgeven:

Groeps en Individualiserend onderwijs.

Iedere leerling op onze school krijgt die leerstof aangeboden waaraan hij/zij toe is. Wij werken als school dus niet leerstofgericht, maar kindgericht. We kijken naar hun onderwijsbehoeften, het niveau van de leerprestaties, de leeftijd van de leerlingen, de sociale en emotionele ontwikkeling, hun gedrag en hun relatie met de leerkracht / onderwijsassistent en medeleerlingen.

Het onderwijs wordt, zoveel mogelijk in groepen aangeboden, we werken met groepsplannen.

Individueel onderwijs wordt aangeboden als dit voor een bepaald kind noodzakelijk is. De kennisgebieden en expressieve activiteiten worden voornamelijk groepsgewijs aangeboden. Verwerking van de stof kan weer individueel of in kleine groepjes plaatsvinden.

Instructiemodel – Doelgericht werken

Binnen onze school geven we zo doelgericht mogelijk les.

We gaan daarbij uit van het IGDI instructiemodel, gecombineerd met elementen uit Teach like a champion. Dit model gaat uit van de volgende stappen:

1. Start les

- Dagelijkse terugblik
- Lesdoel aangeven
- Actualiseren voorkennis

2. Presentatie (uitleg)

- Kleine stappen
- Demonstreer en denk hardop

3. Begeleide inoefening

- Korte duidelijke opdrachten
- Stel vragen
- Samen oefenen

4. Individuele verwerking

- Zelfstandig werken
- Verlengde instructie

5. Terugkoppeling/feedback

- Voor alle leerlingen

6. Afsluiting

Via inhoudelijke vergaderingen, klassenconsultaties, collegiale consultaties en begeleiding van de Intern Begeleiders proberen we steeds planmatiger te gaan werken.

Handelingsgericht werken

We willen als school werken volgens de principes van Handelings Gericht Werken

Uitgangspunten Handelings Gericht Werken (HGW):

- Onderwijsbehoeften staan centraal
- Afstemming en wisselwerking (transactioneel kader)
- De leerkracht doet er toe
- Positieve aspecten zijn van groot belang
- Constructieve samenwerking met de ouders/verzorgers
- Doelgericht werken
- Systematisch en transparant

Orthopedagogische en orthodidactische aspecten

Pedagogiek wordt orthopedagogiek en didactiek wordt orthodidactiek waar sprake is van een niet normale ontwikkeling van het kind. Het is noodzakelijk dat de leden van het onderwijsteam bekend zijn met de specifieke moeilijkheden van zeer moeilijk lerenden. Voortdurende studie en kennisname van wat in de vakbladen en boeken over onze populatie geschreven wordt, is noodzakelijk.

Verder moeten de leraren de dossiergegevens van de leerlingen aanvullen met eigen observatie en informatie die van de ouders of de deskundigen van de Commissie van begeleiding verkregen wordt. Zo wordt het mogelijk de kinderen verantwoord te benaderen. We zullen stimuleren, ordenen, structureren, afremmen, in contact treden, tolereren of juist niet toestaan, passend bij de benadering van het kind.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
De leraren creëren en leerklimateet waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De school zorgt voor een functionele en uitdagende leeromgeving (naar aanbod).	gemiddeld
De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les en/of een reeks van lessen.	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Het ontwikkelen van een zo groot mogelijke zelfstandigheid (autonomie) heeft de hoogste prioriteit. De leerlingen worden voorbereid op werken, wonen en vrijetijdsbesteding om in de toekomst een goed plekje in de maatschappij te kunnen verwerven. Daarbij wordt rekening gehouden met ieders sociaal-emotionele ontwikkeling en kwaliteiten op cognitief en praktisch gebied.

In het SO wordt het zelfstandig werken aangeleerd door het werken met een ladekastje.

Binnen de school hebben we afspraken m.b.t. het zelfstandig werken. Zie bijlage.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingen krijgen inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces. (Autonomie en eigenaarschap)	hoog

Bijlagen

1. Afspraken zelfstandig werken

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines.
3.	De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn met een goede taakverdeling tussen leerkracht, onderwijsassistent en zorgmedewerker.

4.20 Zorg en begeleiding

Zie document 1 Zorgroute

- Zorg en begeleiding zijn in elkaar verweven.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,13

Bijlagen

1. 1 Zorgroute

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een overzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

4.22 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>
★	We werken met een talentenuur. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>

4.23 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en Passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Onze school voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs richt zich op leerlingen met een verstandelijke en/of meervoudige beperking. Daarnaast werken we vanaf januari 2019 met een Begeleidings- en onderzoeksgroep, voor leerlingen van wie nog niet bekend is welk type onderwijs het best bij hen past. Na een jaar stromen deze leerlingen door naar een passende school.

We volgen de leerlingen gedurende het schooljaar. Als we zien dat leerlingen door kunnen stromen naar het SBO of het Praktijkonderwijs, gaan we hierover in gesprek met de ouders. Leerlingen die naar het PRO gaan krijgen als voorbereiding vaak een specifiek lesaanbod. Ook is het mogelijk om symbiose trajecten met het SBO of PRO aan te gaan.

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een schoolondersteuningsplan (SOP)
2.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons Schoolondersteuningsplan. (SOP)
3.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel ZML de Ark 2018-2022

4.24 Opbrengstgericht werken

Binnen de school werken we opbrengstgericht. We gebruiken hiervoor de PDCA cirkel, het IGD I instructiemodel waarbij de accenten liggen op doel en feedback/evaluatie. Dit alles in combinatie met Handelingsgericht Werken en de door ons gedefinieerde streefkwiteit. Hierdoor komt de leerling, groep en school in beeld. (Het School Informatie Systeem (SIS)) Zie bijlages bij **Resultaten** .

4.25 Resultaten

In ZML 'De Ark' is de opbrengst van het onderwijs merkbaar / meetbaar. Beoogde leerdoelen zijn zichtbaar in het OPP en evalueerbaar. Binnen de afgesproken periode wordt nagegaan of verwachtingen met betrekking tot de ontwikkeling van de individuele leerling bereikt zijn. Op grond van deze evaluatie wordt een nieuw plan voor een volgende periode

opgesteld. Alle resultaten worden opgeslagen in het digitale volgsysteem Parnassys.

Voor de verschillende stromen binnen ons onderwijs hebben we de streefkwiteit op leeftijd gedefinieerd. Zo kunnen we zien of leerlingen zich ontwikkelen volgens de streefkwiteit.

Trendanalyses

Na de meting, analyseren we de gegevens.

We analyseren deze aan de hand van de volgende punten bij een signalering rood:

1. Visie
 - We bekijken of de leerstof aansluit op onze visie "Leren door doen"?
 - We gaan na of ieder zich bewust is van het belang van dit vakgebied?
2. Doelen
 - We bekijken aan welke doelen er gewerkt zijn en kijken naar de planning van doelen over de leertijd.
 - We analyseren ook de stappen in de leerlijn.
3. Leertijd (Gepland, gerealiseerd, effectief)
 - Gepland (Rooster)
 - Gerealiseerd (werkelijk gerealiseerd)
 - Effectief (Hoeveel tijd is er daadwerkelijk aan het doel gewerkt?)
4. Didactische vaardigheden
 - Is er gewerkt aan de hand van het activerende instructiemodel?
5. Doelgericht lesgeven:
6. Pedagogisch handelen
 - Sfeer
 - Veiligheid
 - Waardering
 - Klimaat
7. Lesmateriaal
 - Methodes
 - Materialen
 - Omgaan met lesmateriaal.
8. Klassenmanagement
 - Groepsplan
 - Inplannen leerlijn
 - Organisatie

Na de analyse gaan we als volgt verder:

1. Prioriteiten stellen
2. Opbrengst plan (Meer leertijd, verbetering leerkrachtvaardigheden, gebruik methode)
3. Opbrengst leerresultaten (benoem percentage voldoende)
4. Stappenplan
 - Uitvoering (o.a. activiteiten met het team)
 - Evaluatie (resultaten afzetten tegen de 0-meting vorig schooljaar)

Bijlages - grafieken en streefkwaliteiten

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3
Zelfevaluatie - Resultaten [geen wettelijke eisen] (OR1)	3

Bijlagen

1. 190101 Schema Stromen en streefkwaliteiten
2. 190101 Streefkwaliteiten SO
3. 190101 Streefkwaliteiten VSO
4. 190101 Streefkwaliteiten VSO

4.26 Toetsing en afsluiting

Zie bijlage: Toets afspraken en toetskalender

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,43

Bijlagen

1. Toets afspraken en toetskalender

4.27 Vervolgsucces

Jaarlijks evalueren we de uitstroom van de leerlingen, we analyseren of de uitstroom overeenkomst met onze verwachting zoals omschreven in het OPP.

Deze analyse vermelden we jaarlijks in de schoolgids.

Overzicht uitstroom over de laatste 5 jaar

	2013	2014	2015	2016	2017
	2014	2015	2016	2017	2018
Niet-Arbeidsmatige Dagbesteding	7	3	4	1	0
Arbeidsmatige Dagbesteding	4	3	6	12	5
Arbeid	0	0	1	0	2
SBO	0	0	0	0	0
Pro	1	1	2	0	1
BAO	0	0	0	0	0
SO ZML	0	0	1	1	0
VSO ZML	0	0	2	1	3
Ander Onderwijs - Thuisaanbod	0	0	1	0	1
Totaal	12	7	17	15	12

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

4.28 Redzaamheid

Wij willen dat onze leerlingen een zo volwaardig mogelijke plek, passend bij hun mogelijkheden, in de samenleving verwerven. Wij willen bereiken dat onze leerlingen zo zelfstandig mogelijk door het leven kunnen gaan en zoveel mogelijk kunnen deelnemen aan de maatschappij. Daarom werken we voortdurend aan de zelfredzaamheid van de leerlingen. Wij leggen het accent op alle vaardigheden die nodig zijn bij het zo zelfstandig mogelijk functioneren in de maatschappij, gericht op wonen, werken of een zinvolle dagbesteding.

De nadruk ligt op het creëren van een zo groot mogelijke zelfstandigheid en sociale redzaamheid.

In het SO is het lesaanbod gericht op het aanleren van ADL (Algemene dagelijkse levensverrichtingen) zoals: eten, aankleden, hygiëne, zich verplaatsen, deelnemen aan het verkeer, omgaan met de telefoongebruik.

In het VSO bereiden we de leerlingen voor op zelfstandig(er) wonen en werken. Het lesaanbod richt zich op allerlei facetten rond het dagelijks leven. Boodschappen doen, je huis opruimen, strijken, koken, de telefoon aannemen, de administratie voeren, lichaamshygiëne, openbaar vervoer en werk- en werknemersvaardigheden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het vergroten van de redzaamheid is verweven in het lesaanbod en de dagelijkse schoolsituatie(s).
2.	Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten).
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs. De locatie Oud-Beijerland heeft het 'School op Seef' label.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

PERSONEEL

Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we op stichtingsniveau vormgegeven in het beleidsplan Gesprekkencyclus. We gaan uit van de volgende in 2017 aangescherpte competenties in de wet BIO en een 4e competentie:

- Vakinhoudelijk
- Vakdidactisch
- Pedagogisch
- Vormgeven christelijke identiteit

De vóór 2017 gebruikte competenties Organisatorisch, Interpersoonlijk, Samenwerken met collega's, Samenwerken met de omgeving en Reflectie en ontwikkeling zijn nu verweven in de drie hoofdcompetenties.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een kijkwijzer. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer komt aan bod bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de Pop-, Voortgangs- en Beoordelingsgesprekken.

Beleid m.b.t. stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, en hebben met Pabo InHolland een samenwerkingscontract 'Opleiden in de School'. Daarnaast bieden wij ook stagiaires van andere Pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het beleid van de school is erop gericht, dat in principe alle leerkrachten in staat moeten zijn om een stagiaire te begeleiden. Leerkrachten die voor het eerst een stagiaire gaan begeleiden volgen voorafgaand de cursus coaching en begeleiding. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt centraal doorgegeven aan de Pabo. Het streven is dat er op iedere school ruimte is voor minimaal twee stagiaires. Stagiaires worden voor een kennismakingsbezoek uitgenodigd door de schoolopleider die de verdere afspraken met hen maakt. Voor de beoordeling van studenten maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleiding. Naast stagiaires van diverse pabo's zijn er ook stagiaires van regionale opleidingscentra voor beroepsonderwijs, zoals stagiaires onderwijsassistent niveau 4 van het Albeda college, stagiaires pedagogiek en incidenteel stagiaires die een CIOS of gymopleiding doen.

Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan en het bovenscholse beleidsplan Selectie en Werving. Daarin staat beschreven dat de competentie-set die wij hanteren van belang is voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en schoolcriteria. Van de sollicitanten wordt verwacht dat zij de grondslag van de stichting en het schoolconcept onderschrijven.

Introductie en begeleiding

We beschikken over een beleidsplan Startende leerkrachten en Begeleiding invallers. De directeur stelt in overleg met de nieuwe leerkracht of de leerkracht die langdurig invalt het begeleidingsplan op. De directeur of afgevaardigde informeert de afdeling Personeelszaken over het functioneren van de kort-tijdelijke invalleerkracht na elke periode van inval.

Iedere nieuwe leerkracht krijgt een mentor toegewezen. Er vindt structurele begeleiding plaats met als doel de bekwaamheid van de leerkracht te vergroten zodat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt. De geldende afspraken betreffende de praktische gang van zaken wordt ook volgens het begeleidingsplan startende leerkrachten uitgevoerd. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, IB'er of coach. De directeur bezoekt de leraar voor de voortgang- en beoordelingsgesprekken. In het begeleidingstraject wordt gebruik gemaakt van een maandelijks langs te lopen begeleidingsformulier en enkele checklijsten en of waarderings- of beoordelingslijsten.

Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We gaan hierbij uit van het bovenschoolse beleidsplan Taakbeleid. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functionerings- ofwel voortgangsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een bovenschools beleidsplan Gesprekkencyclus en een digitaal instrument voor de verwerking. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie-set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: professionalisering, duurzame inzetbaarheid, werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Beoordelingsgesprekken

We beschikken over een beleidsplan Gesprekkencyclus op stichtingsniveau. Er wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt op basis van de wet BIO. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

Professionalisering

We beschikken over een beleidsplan professionalisering. Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Voor de ontwikkeling van competenties kan gebruik worden gemaakt van het gecoördineerde aanbod op het bovenschools digitale Kennisplein of wanneer wenselijk bij een passend andere organisatie. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, of vanuit het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 3 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing op teamniveau zal beschreven worden in het jaarplan. Hierbij staat op voorhand niet vast wie de scholing zal verzorgen. De gevolgde teamscholing en persoonlijke scholing is in te zien in de bekwaamheidsdossiers van de werknemers. Voor scholing is door de stichting per personeelslid (fte) een vast bedrag van € 500,- hetgeen door de cao is bepaald.

Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. De bovenschoolse organisatie regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met de afdeling Personeelszaken. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 8 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Op stichtingsniveau is er een Ziekteverzuimbeleidsplan.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de

gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Voor nieuwe onderwijsassistenten gaat de voorkeur uit naar opleidingsniveau 4.	hoog
Assistenten die in dienst zijn worden verzocht een opleiding op niveau 4 te gaan halen.	hoog
We stimuleren leerkrachten om een Master Sen opleiding te volgen.	hoog

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2015-2019	Gewenste situatie 2019-2023
1	Aantal personeelsleden	43	43
2	Verhouding man/vrouw	5-39	5-39
3	LB-leraren	15	15
4	LC-leraren	1	1
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerd Schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	0
9	Onderwijsassistenten	15	15
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	3	3
12	Psycholoog	1	1
13	Logopedisten	2	2
14	Maatschappelijk werkster	1	1
15	Ambulant Begeleiders	1	1
16	Stage coördinator	1	1
17	VSO coördinator	2	2
18	Master Sen gediplomeerd	6	8

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en twee adjunct-directeuren van de school. Voor het team van Oud-Beijerland werken we met een staf. Hierin zit de Adjunct-directeur, de LC leerkracht, de coördinator SO en coördinator VSO. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school.

3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate.
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden.
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen.
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Aandachtspunt	Prioriteit
De teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit.	hoog

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

In Middelharnis werkt het team volgens de methode van stichting LeerKRACHT. Uitgangspunt van het programma is dat onderwijsverbetering begint bij de leerkracht zelf onder het motto “Elke dag samen een beetje beter”. Dit sluit naadloos aan bij het motto van onze school waar we zelf ook dagelijks met onze kinderen aan werken: “Samen Speciaal en leren door doen”. Samenwerking staat dus centraal bij LeerKRACHT. Teamleden kijken bij elkaar in de klas, geven elkaar feedback, bereiden samen lessen voor, houden intervisie bijeenkomsten en denken gestructureerd na over resultaten en verbetermogelijkheden. Ook aan de leerlingen wordt feedback gevraagd o.a. in de leerlingarena's. Alle doelen zijn leerlinggericht, zodat ons onderwijs verbetert. Het programma LeerKRACHT komt voort uit de Lean-managementsfilosofie. Dat is een manier van werken waarbij alles en iedereen in een organisatie zich richt op het creëren van waarde in alle processen en het elimineren van verspillingen. Voor ons als school geldt dat de lean-principes moeten leiden tot het centraal stellen van onze kinderen en het verwijderen van alles uit het onderwijsproces dat niet bijdraagt tot het allerbeste onderwijsresultaat voor hen.

De kwaliteit van ons onderwijs zal hierdoor gaan verbeteren, kinderen en ouders zullen meer tevreden zijn over het door ons geboden onderwijs en de betrokkenheid van alle teamleden wordt groter.

Jaarlijks worden er per locatie studiedagen ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren en onderwijsassistenten tot nog betere leraren en onderwijsassistenten.

Op de locatie Oud-Beijerland zijn we gestopt met het werken volgens het principe van stichting leerKRACHT. Er wordt nog wel gewerkt met scrumborden. Er moet nog beleid gemaakt worden voor structurele peer-review / collegiale consultatie. We willen leren van elkaar.

Iedere collega houdt zelf zijn eigen bekwaamheidsdossier bij in de digitale gesprekkencyclus.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Klassenbezoeken en visitaties op stichtingsniveau

De directieleden en de IB'ers leggen klassenbezoeken af en er worden nagesprekken gevoerd. Daarnaast vinden er teamgesprekken plaats met alle collega's van een groep.

Op stichtingsniveau worden scholen gevisiteerd. **Zie document Visitatie**

Aandachtspunt	Prioriteit
De teamleden geven feedback aan elkaar.	hoog
De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar.	hoog
Op de locatie Oud-Beijerland is intensieve begeleiding m.b.t. teamontwikkeling gestart.	hoog

Bijlagen

1. Draaiboek visitatie

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe onderwijsassistenten en leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende onderwijsassistenten en leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van de de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire in de klas wil begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het Integraal Personeels Beleidsplan en het bovenschoolse beleidsplan Selectie en Werving. Daarin staat beschreven dat de competentie-set die wij hanteren van belang is voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en schoolcriteria. Van de sollicitanten wordt verwacht dat zij de grondslag van de stichting en het schoolconcept onderschrijven. Bij werving van nieuwe collega's gaat de voorkeur uit naar leerkrachten die een Master Sen opleiding gevolgd hebben en onderwijsassistenten op niveau 4.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren en onderwijsassistenten worden door de directeur/adjunct directeur, de Intern begeleider en mentor collega('s) ingewerkt. Dit wordt vastgelegd in een inwerkplan (zie bijlage) .
Zie beleidsplan **Begeleiding nieuwe leerkrachten**.

Bijlagen

1. Begeleiding nieuwe leerkrachten / assistenten
2. Inwerken nieuwe collega's

5.10 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het overlegmodel. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

Op onze school krijgen alle leerkrachten en onderwijsassistenten elk schooljaar taken toebedeeld. We gaan hierbij uit van het bovenschoolse beleidsplan Taakbeleid. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende en lesgebonden taken, professionalisering. Daarnaast zijn er uren voor i.v.m. de Duurzame Inzetbaarheid. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende teamleden. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over professionalisering.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het taakbeleid willen we grotendeels uitgaan voeren m.b.v. een scrumbord.	hoog
Het huidige taakbeleid gaan we in de komende periode herijken.	hoog

5.11 Collegiale consultatie

Met een zekere regelmaat brengen collega's bezoeken aan elkaar. Collegiale consultatie is een vast onderdeel van het programma van Stichting leerKRACHT, waar in Middelharnis mee wordt gewerkt. Collega's kijken mee bij alle

groepen. Soms gaat dit aan de hand van een kijkwijzer, soms kijken we op het verbeterthema. Ook in Oud-Beijerland willen we dat collega's bij elkaar naar lessen kijken. Hier worden nadere afspraken over gemaakt.

Aandachtspunt	Prioriteit
Nadere afspraken maken over collegiale consultatie (Peer review) op de locatie Oud-Beijerland.	hoog

5.12 Klassenbezoek

De directeur en de adjunct directeur van Oud-Beijerland en de IB'er leggen klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt gekeken op een ontwikkelthema of met behulp van kijkwijzers. (zie bijlage). Ook worden er korte flitsbezoeken gebracht.

Ook wordt er gekeken of er gewerkt wordt volgens de afspraken en of de collega's het rooster volgen.

De directeur en adjunct directeur van Oud-Beijerland hebben een meer beoordelende rol, de intern begeleiders een begeleidende en coachende rol.

De observaties en bezoeken worden met de collega's besproken.

Bijlagen

1. Observatie instrument CSG de Waard
2. Observatie instrument IGD1
3. Observatie instrument leerkrachtvaardigheden

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. In het digitale programma 'Digitale gesprekkencyclus'. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie bijlages). Er zijn ook voortgangs- en beoordelings-gesprekken er zijn ook mogelijkheden voor een 360 graden feedback.

Bijlagen

1. Competenties leerkracht
2. Competenties onderwijsassistent

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier in de Digitale Gesprekkencyclus.

Onderdelen:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- Bewijs van deelname
- Gespreksverslagen worden in het digitale programma bewaard.
- Eventueel prestatieafspraken.

5.15 Intervisie

Intervisie is een effectieve werkwijze om met collega's leerlingen te bespreken. Collega's kunnen op een hele andere manier naar dezelfde leerling kijken en meedenken over de onderwijsbehoefte en doelgerichte aanpak. De Intern Begeleider, in samenwerking met de psycholoog, leidt over het algemeen de intervisiebijeenkomsten.

Intervisie is ook een vast onderdeel van het programma van Stichting LeerKRACHT waar het team in Middelharnis mee werkt.

5.16 Functioneringsgesprekken

In onze digitale gesprekkencyclus zit ook een voortgangsgesprek, dit is ook een functioneringsgesprek. We bespreken o.a. :

- Onze visie en missie
- De werkomstandigheden
- De Professionalisering
- De Samenwerking en communicatie
- Het Pop van de medewerker. In het POP staat het ontwikkelen van competenties in relatie tot de school verbeterdoelen centraal.
- Persoonlijke (loopbaan) ontwikkeling
- De inzet van de uren duurzame inzetbaarheid

In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.17 Beoordelingsgesprekken

In onze digitale gesprekkencyclus zit ook een beoordelingsgesprek. De directeur en adjunct directeur in Oud-Beijerland voeren 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons schoolspecifieke competentieprofiel gebruikt op basis van de wet BIO.

In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van startbekwaam naar basisbekwaam en wanneer ze van basisbekwaam naar vakbekwaam gaan.

5.18 Professionalisering

We beschikken over een beleidsplan professionalisering. Scholing komt o.a. aan de orde bij de Pop- en voortgangsgesprekken. Voor de ontwikkeling van competenties kan gebruik worden gemaakt van het gecoördineerde aanbod op het bovenschools digitale Kennisplein(ook via het samenwerkingsverband). Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren, bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, of vanuit het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Teamscholing

In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Dit kan verschillen per locatie. Iedereen is daarbij aanwezig. De gevolgde teamscholing en persoonlijke scholing is in te zien in de bekwaamheidsdossiers van de werknemers. Voor scholing is door de stichting per FTE (volledige baan) een vast bedrag van € 500,- hetgeen door de CAO is bepaald.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's middags na schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de collega's. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. De directie van de Ark regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met de afdeling Personeelszaken. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collega, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Op stichtingsniveau is er een Ziekteverzuimbeleidsplan.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is geregeld door het bovenschools management in het beleidsplan Overplaatsing. Aan het eind van ieder schooljaar (maart) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt via hetzelfde beleidsplan omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zeventien scholen van de CSG de Waard. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de intern begeleider en twee VSO coördinatoren en een LC leerkracht. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De leerlingen zijn ingedeeld in groepen. De aanvangsgroepen tellen ongeveer 10 leerlingen. De midden- en VSO-groepen tussen de 12 en 14 leerlingen.

We hebben een maximaal leerlingaantal voor de groepen vastgesteld. Voor de aanvangsgroepen is dit maximum 12 leerlingen, voor de overige groepen gaan we uit van maximaal 14 leerlingen per groep. Als dit aantal bereikt is, komen leerlingen op een wachtlijst.

Bij de groepsindeling delen we in op leeftijd. Daarnaast zal het gewenste pedagogische klimaat voor het kind zwaar wegen, eventueel zwaarder dan het bereikte didactische niveau.

In de laatste maand voor de zomervakantie worden de leerlingen voor het komende cursusjaar opnieuw ingedeeld. Bij deze indeling wordt rekening gehouden met:

- De sociaal emotionele ontwikkeling van het kind.
- Het niveau van de leerprestaties.
- Het gedrag.
- De relatie met de groep en de groepsleraar.

Als het belang van de leerling of dat van de school het vereist, is tussentijdse overplaatsing naar een andere groep mogelijk.

6.3 Het schoolklimaat

Binnen de school moet het kind zich veilig weten. Als het kind zich veilig en geaccepteerd weet, wordt een situatie geschapen, waarin het zelfvertrouwen kan groeien, explorerend bezig kan zijn en met het verworven zelfvertrouwen zich in nieuwe intermenselijke en leersituaties kan begeven. Veiligheid, waardering, rust, orde en structuur zijn kernwoorden op de Ark.

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd en uitnodigend uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders en betrokkenen zijn welkom op school.

Beoordeling

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

6.4 Veiligheid

Het team van de Ark vindt het belangrijk dat elke leerling zich veilig, geaccepteerd en gewaardeerd voelt in de school.

De school wil kwalitatief goed onderwijs geven op een plek die veilig is voor iedereen, zodat er met plezier geleerd en gewerkt kan worden. Dat betekent enerzijds dat de school de kans op fysiek gevaar zoveel mogelijk uitsluit en anderzijds dat de school maatregelen neemt om kinderen, personeel en ouders te beschermen tegen sociale en emotionele onveiligheid. Hiermee waarborgen we een gezond en veilig schoolklimaat.

Pesten hoort daar niet bij. Pesten is een complex probleem en dit is de laatste tijd alleen maar toegenomen door de groei van sociale media. Doordat digitaal pesten ook nog eens buiten schooltijd plaatsvindt, is het voor de leerkrachten lastig om het te signaleren en het aan te pakken. Dit doen we in goed overleg met de ouders/verzorgers. We stellen in elk geval alles in het werk om er voor te zorgen dat kinderen zich veilig voelen in onze school.

Op elke locatie hebben we een coördinator Sociale veiligheid. In Oud-Beijerland is dat Woudie Boelhouwer in Middelharnis Carlijn van der Pijl. We gaan zoveel mogelijk uit van uniforme schoolregels en afspraken binnen de verschillende groepen om de doorgaande lijn in de school te waarborgen. Voor leerlingen met heftig gedrag mag afgeweken worden van de standaardregels. Leerlinggedrag is niet meer acceptabel binnen de groep en binnen onze school als de veiligheid en het welbevinden van de leerling, de medeleerlingen of het personeel in gevaar komt. Door preventief beleid proberen we heftig gedrag te voorkomen.

We gaan uit van de volgende 6 leefregels:

1. Luister naar elkaar!
2. We zijn aardig voor elkaar!
3. We helpen elkaar!
4. Ben je boos of verdrietig praat er dan over!
5. Let goed op je taalgebruik!
6. We gaan goed met spullen om!

De schoolregels met picto's hangen in elke klas en in de gemeenschappelijke ruimtes. We ondersteunen ze met gebaren. Voor de jongste kinderen en voor de individuele kinderen die picto's voor gedrag nodigen hebben, gebruiken we de positief gestelde gedragspicto's van Pictostudio.

Stappenplan als leerlingen zich niet aan de regels houden:

1. We waarschuwen de leerling en benoemen het verkeerde gedrag.
2. We geven de leerling de kans om excuses te maken, of zijn of haar gedrag te corrigeren.
3. Afhankelijk van de frequentie en de aard van het gedrag volgt er een actie:
 - a. Straf.
 - b. Een plaats buiten de groep.
 - c. In een afgezonderde ruimte met/zonder begeleiding.
4. Bij ernstiger/grensoverschrijdend gedrag neemt de IB'er of een directielid telefonisch contact op met de ouders en gaat er een ingevuld agressie-meldformulier mee naar huis, waarin het ongewenste gedrag beschreven wordt en de consequenties en aanpak.
5. De ouders/verzorgers worden gevraagd dit formulier te ondertekenen.
6. Bij vernieling moeten de ouders de schade betalen.

Bij frequent grensoverschrijdend gedrag nemen we in de regel de volgende acties:

- Bespreken met intern begeleider en of psycholoog.
- Gesprek met de ouders, leerkracht en intern begeleider of directielid.
- Inbrengen in de commissie van begeleiding.
- Inschakelen van deskundigen (intern/extern)
- Ook kan er sprake zijn van schorsings- en/of verwijderingsbeleid. (Zie procedure CSG de Waard)

De school beschikt over de methode KWINK voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierin wordt o.a. aandacht besteed aan de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

De school heeft een beleid tegen pesten.(zie bijlage)

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid .

Tweejaarlijks wordt er een enquête sociale veiligheid gehouden bij ouders en personeelsleden.

Vierjaarlijks vindt er een risico-inventarisatie en – evaluatie plaats door een gecertificeerd bedrijf.

De school beschikt over BHV'ers die om de twee jaar worden geschoold.

We houden minimaal éénmaal per jaar een ontruimingsoefening, al dan niet met medewerking van de brandweer.

Er is een ontruimingsplan dat regelmatig onder de aandacht van het team wordt gebracht.

CSG De Waard heeft contact met een certificeerde Arbodienst en heeft een verzuimbeleid opgesteld.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
Voor de locatie Oud-Beijerland het schoolklimaat en het welbevinden.	hoog
De schoolleiding moet effectiever optreden als er problemen zijn bij een leraar, of tussen leraren.	hoog
De schoolleiding moet het team meer informeren over algemene zaken en schoolontwikkeling.	hoog

Bijlagen

1. 2019 Veiligheid enquête leerlingen
2. 2019 Leraren enquête
3. 2018 Arbo Quickscan Middelharnis
4. 2018 Arbo Quickscan Oud-Beijerland
5. 2018 Schoolveiligheidsplan ZML de Ark
6. 2016 Sociaal veiligheidsplan CSG de Waard
7. 2018 Pestprotocol ZML de Ark
8. 2019 Agressiemeldformulier ZML de Ark

6.5 Arbobeleid

Onze stichting heeft een arbobeleidsplan (zie bijlage)

Onze stichting beschikt over een eigen bedrijfsarts. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt een arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de directeur Personeelszaken. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Er is een bovenschools Ziekteverzuimbeleidsplan.

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

Bijlagen

1. Arbobeleidsplan CSG de Waard
2. Ontruimingsplan Middelharnis
3. Ontruimingsplan Oud-Beijerland
4. Taken preventiemedewerker

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.

Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 1x per maand een teamsessie of een grote vergadering, wekelijks een bordsessie.
2. Verder werken we met:
 - SO bouwvergadering over een thema
 - VSO bouwvergaderingen
 - Werkgroepvergadering
3. De directie vergadert maandelijks
4. De OR vergadert 6 x per jaar
5. De MR vergadert 6 x per jaar
6. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: Het Intranet met als een ABC als borgingsinstrument, via e-mail en via de LeerKRACHTborden.

Kwaliteitsindicatoren	
★	In Middelharnis houden we wekelijks een bordsessie en maandelijks een teamsessie. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
2.	Zaken worden op de juiste plaats besproken.
3.	Vergaderingen worden goed voorbereid
4.	Op vergaderingen is sprake van actieve deelname en in beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5.	Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback.

6.7 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Onze school onderhoudt structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Zorgorganisaties
2. Gemeentes
 - Jeugdteams
 - Afdeling onderwijs
 - Sport bevordering / Special heroes
 - WMO
 - Rondom arbeidsparticipatie en stage (o.a. met Werk en inkomen Hoeksche Waard)
 - Leerplicht
 - Lea overleg met de gemeentes
3. Opleidingsorganisaties
4. CCE
5. GGD (schoolarts)
6. Andere ZML scholen
7. Scholen van CSG de Waard
8. Externe therapeuten
9. Overige externe organisaties i.v.m. arbeidsparticipatie.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,5

6.8 Contacten met ouders

We beseffen dat het voor ouders/verzorgers van leerlingen met een verstandelijke beperking en eventueel bijkomende problematiek heel complex en intensief kan zijn hun zoon/dochter adequaat te begeleiden. De zorgen rondom het kind hebben vaak impact op het gehele gezin. Daarom vinden we het heel belangrijk intensief samen te werken met de ouders/verzorgers.

Jaarlijks houden we minimaal één informatieavond, twee oudergespreksavonden en nodigen we ouders uit bij een viering of een speciale activiteit.

Waar mogelijk organiseren we of verwijzen we met regelmaat naar informatiebijeenkomsten voor ouders/verzorgers.

Ook stellen we de school beschikbaar voor Brusjes cursussen voor broertjes en zusjes van leerlingen met een beperking. In deze cursus leren zij om te gaan met deze beperkingen. Ook wordt er regelmatig verwezen naar cursussen over Leespraat en omgaan met autisme.

De betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de school wordt bepaald door een groot aantal factoren. Zoals onder andere de mogelijkheden die ouders ervaren om ondersteuning te verkrijgen bij de opvoeding van hun kind, de leeftijd van het kind en de nabijheid van de school.

Op de Ark vinden we de participatie van ouders erg belangrijk. We zien ouders als partners in het proces de leerling onderwijs te bieden, dat erop gericht is om zo zelfstandig mogelijk in de maatschappij te kunnen functioneren.

Het belang van de inbreng van ouders komt onder andere tot uiting door ouders mee te laten denken over de inhoud en uitvoering van het OPP van hun kind.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders ontvangen meerdere keren per maand nieuwsberichten via de app op school- en groepsniveau.
2.	De schoolkalender wordt ook via de app gedeeld.
3.	De school organiseert jaarlijks één of meerdere ouderavonden (thema-avonden)
4.	Ouders participeren bij diverse activiteiten
5.	Iedereen is altijd welkom op school.
6.	We werken volgens de criteria van ouderbetrokkenheid 3.0.

Aandachtspunt	Prioriteit
Visie ouderbetrokkenheid opstellen voor de locatie Oud-Beijerland en Middelharnis en deze bespreken met de ouders. (De school werkt met het model ouderbetrokkenheid 3.0)	hoog
We willen de komende periode ouders gelegenheid geven een bezoek te brengen aan de groep van hun kind.	hoog
We gaan een deel van ParnasSys open stellen voor ouders.	hoog
De school stimuleert de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de school.	hoog

6.9 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken op school volgens de regels van de AVG.
2.	Vertrouwelijke informatie wordt versleuteld verzonden.
3.	We houden ons aan de verplichte bewaartermijnen.
4.	We houden van oud leerlingen alleen een adresbestand bij voor een eventuele reünie in de toekomst. Deze wordt bijgehouden door de administratrice van de school. Dit bestand wordt niet gedeeld met anderen.

6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt nog niet over voor-, en naschoolse opvang. We streven hier wel naar. De leerlingen worden tussen de middag door de collega's opgevangen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Er is een totaalaanbod kinderopvang, onderwijs en buitenschoolse opvang op school.	laag

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën zijn vastgelegd in het monitoringsschema van de Raad van Toezicht. Op maandelijks basis vinden rapportages plaats over het financiële beleid aan het College van Bestuur.

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting CSG De Waard en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de prestatiebox.

In de begroting wordt op basis van een vaste verdeelsleutel een vertaling van de ontvangen gelden op schoolniveau gemaakt. Het College van Bestuur maakt op voordracht van de controller een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door de afdeling financiën.

Maandelijks worden op het Waardnet de exploitatierekeningen voor de school ter beschikking gesteld. In het geval er sprake is van afwijkingen volgt een overleg tussen de schooldirecteur en de controller.

Op de Ark gaan we uit van het principe dat het geld de ontwikkeling van de school volgt d.w.z. dat we onze uitgaven met name richten op de ontwikkelingen van onze school.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, niet geormerkte gelden via de prestatiebox en doorgestorte gelden vanuit het Passend Onderwijs. De budgetten worden bovenschools en/of niveau van de school verdeeld op basis van een verdeelsleutel.

Door de financiële administratie wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk en onderwijsbegeleidingsgelden. Aan de gemeente wordt door de financiële administratie voor de ontvangen projectsubsidies jaarlijks verantwoording afgelegd.

7.3 Interne geldstromen

De gelden van vrijwillige ouderbijdragen worden beheerd door Stichting Ouderbijdragen De Waard. Dit is een afzonderlijke stichting binnen de CSG De Waard organisatie. De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

De administratie van de Ark beheert de oudergelden. Jaarlijks wordt de kas gecontroleerd door de ouderraad.

7.4 Sponsoring

Er is sprake van een beleidsplan sponsoring, welke gebaseerd is op een landelijk convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat is overeengekomen tussen de Staat der Nederlanden, de besturenorganisaties, ouderorganisaties en anderen. De scholen onderschrijven dit convenant. Het convenant is opvraagbaar via het bestuurskantoor.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- De kernactiviteiten van scholen mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de kinderen.
- Voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de schoolorganisatie en tussen de school en bij de school betrokkenen een draagvlak te zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring.
- Aan de personeels- en oudergeleding van de medezeggenschapsraad wordt instemming gevraagd van het sponsorbeleid en de acceptatie van revenuen uit sponsoring.
- Sponsoring mag niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn.

- Bij de aanschaf van computerapparatuur mag geen sprake zijn van een verplichte afname van software bij de sponsor of van een verbod op het gebruik van software van een ander bedrijf dan dat van de sponsor.
- In lesmaterialen mag in beperkte mate reclame voorkomen.
- In reclame mag geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie.
- De leerlingen worden niet gestimuleerd tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten, noch worden leerlingen aangemoedigd om ouders te stimuleren producten of diensten af te nemen van de sponsor.
- Bij sponsoring met het oog op de bouw, inrichting en exploitatie van de school mag in geen geval bemoeienis van de sponsor ontstaan met de onderwijsinhoud of de organisatie van het onderwijs of met de bouw, inrichting en exploitatie zelf.
- Ook buitenschoolse activiteiten vallen onder deze regeling als de school er als organisatie bij betrokken is.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door de Raad van Toezicht vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het College van Bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De controller stelt jaarlijks in overleg met het College van Bestuur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de directeur Personeelszaken een personeelsformatieplan op.

Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling Personeelszaken). De stichting CSG De Waard beschikt over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting. Daarnaast is op stichtingsniveau een meerjaren investeringsbegroting opgesteld voor OLP, ICT, meubilair, apparatuur en huisvesting.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

De zorg voor kwaliteit binnen onze school heeft tot doel dat alle opgebouwde expertise in een handzaam, leesbaar en uitvoerbaar systeem functioneert en staat beschreven, inclusief alle vormen van planning en evaluatie.

Onze school borgt via haar cyclische systeem van kwaliteitszorg alles wat we als school in alle afgelopen jaren hebben bereikt. Ook geeft het zicht op de doelen die we als team willen bereiken. Wij zijn het tenslotte zelf, de professionals in de school, die invulling geven aan onze kwaliteitsnormen. Deze normen baseren we op het wettelijk kader, op maatschappelijke trends en op onze eigen visie op kwaliteit. Wij bepalen wat de norm is en stemmen die af met ouders en kinderen. Ook zorgen we er zo voor dat het duidelijk wordt waar hiaten zitten en dus ruimte is om verbeteringen in gang te zetten. Zo zorgen we dat we als school een evenwichtige en reële ontwikkeling kunnen doormaken. We onderhouden ons kwaliteitssysteem zodat

- we een basis hebben voor schoolontwikkeling: continue verbetering van ons onderwijs, gericht op het leren leren door leerlingen;
- we onze externe verantwoording kunnen afleggen en zelf ook weten: doen we de goede dingen goed;
- we helderheid scheppen in (kwaliteits)beleid en processen binnen de organisatie; zo voorkomen dat er communicatiestoornissen ontstaan;
- we een basis hebben voor analyse, signalering en evaluatie aan de hand van omgevingsfactoren, tekortkomingen en indicatoren;
- we zorgen voor continuïteit door vastleggen van verzamelde kennis en ervaring;
- we onze verantwoordelijkheden (steeds beter) kennen.

Hoe werkt (kwaliteitszorg op) onze school ?

De structuur (hoe is het georganiseerd?) en cultuur (hoe gaan we met elkaar om?) van onze school zijn nauw met elkaar verbonden. We zoeken naar een goede balans tussen de structurele, instrumentele benadering van kwaliteitszorg (het opstellen van normen, het evalueren daarvan en het constateren of we de normen hebben behaald) en de culturele benadering (het met elkaar als team beter willen doen door elkaar te helpen, kritisch naar elkaar te zijn en met elkaar vast te stellen wat je niet en wat je wel wilt bereiken).

We streven een 'professionele cultuur' na: de school is een organisch geheel. Geen papieren organisatie, maar een lerende organisatie, waar iedereen bereid is te leren.

Onze school is open: we zien omgaan met veranderingen als een nooit eindigend proces. Deze veranderingen worden vervolgens wel steeds vastgelegd.

Voor het kwaliteitszorgsysteem betekent dit, dat ook dit systeem niet statisch is, maar evolueert. De documenten waarin onze kwaliteit weergegeven en geborgd is, en degene die voor het document verantwoordelijk is, staan genoemd in het 'Overzicht beleidsdocumenten CSG De Waard' (bovenschools) en in 'Procedures, protocollen en vastgestelde plannen' (schoolspecifiek). Al deze stukken worden minimaal één keer per vier jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Algemene kwaliteitsafspraken over opbrengsten

De school heeft de volgende kwaliteitsafspraken en prestatienormen geformuleerd :

- ZML de Ark heeft een eigen kwaliteitssysteem voor de opbrengsten vastgesteld. Zie bijlage Stroom en streefkwaliteiten.
- We hebben de te behalen resultaten op de Cito-scores per toets vastgesteld, passend bij de leerlingenpopulatie van onze school. Waar mogelijk zijn deze afgeleid van de inspectienormen. Zie bijlage. Toetsafspraken en toetskalender
- Twee maal per jaar vergelijkt de leerkracht de resultaten van de groep leerlingen met onze norm. De leerkracht analyseert de verschillen en trekt conclusies die daarna met de ib'er en directie worden besproken.
- De tussen- en einddoelen van de methoden worden gehanteerd zoals wettelijk vastgelegd;
- Ons lesaanbod dekt voor alle leerlingen aan het eind van het SO / VSO minimaal de wettelijk vastgestelde kerndoelen.
- De leerresultaten worden gevolgd met observatie-instrumenten, methodeafhankelijke en -onafhankelijke toetsen en bijgehouden in het leerlingvolgsysteem.

Ons kwaliteitszorgsysteem

In ons kwaliteitszorgsysteem brengen we de belangrijkste activiteiten onder die de kwaliteit van ons onderwijs borgen: de organisatiestructuur en alle verantwoordelijkheden, bevoegdheden, procedures, processen en voorzieningen voor het bereiken van de door ons gewenste kwaliteit.

Het kwaliteitszorgsysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

Plan

1. Onze school werkt volgens de volgende plan(ning)en:
2. Strategisch Beleidsplan: ambities van de gehele stichting
3. Schoolplan: ambities
4. Meerjarenplanning WMK CSG De Waard, inclusief bijbehorende kwaliteitszorgafspraken
5. Jaarplan met doelen per schooljaar (jaarplan / jaarbordsessies van LeerKRACHT)
6. Jaarplanning met onderwerpen per periode of vergadering
7. Lesroosters/weekplanning
8. Toetskalender
9. Taakverdeling
10. Gesprekkencyclus en de bijbehorende persoonlijke ontwikkelingsplannen van collega's

Uitvoeren (Do)

Het uitvoeren van :

1. de vastgestelde protocollen, procedures en (verenigingsbrede) plannen zoals hierboven beschreven
2. jaarplanning
3. (jaar)taakbeleid
4. de verbeterplannen
5. het afsprakenalfabet / afsprakenboekje met de afspraken van de school
6. de schoolgids, met daarin de afspraken tussen de school en de ouders
7. uitzetten en uitwerken van de Quickscans en vragenlijsten
8. opbrengstenanalyses
9. studiedagen en nascholing
10. werkgroepen en andere overlegstructuren binnen onze school
11. het invullen van Leerlingvolgsysteem (inclusief SEO), inclusief het afnemen en vastleggen van resultaten en analyse van methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen

Evalueren (check)

We kennen de volgende evaluatie- en verantwoordingsinstrumenten waarmee we onze kwaliteit meten:

1. De controle en evaluatie van alle relevante aandachtsgebieden via de Quick Scan van WMK en eventuele Schooldiagnose (zie document 'Meerjarenplanning WMK'). De directie stelt een analyse van de uitslagen op.
2. De jaarlijkse ouder-, leerling- en personeelsenquête: op het vlak van Tevredenheid, afgewisseld met Sociale Veiligheid voor ouders en personeel - en voor leerlingen het ene jaar Sociale Veiligheid en het andere jaar Tevredenheid, inclusief Sociale Veiligheid -, met behulp van het pakket van WMK. De directie stelt een analyse van de uitslagen op.
3. Diverse evaluatie-instrumenten:
4. Het jaarverslag met onder andere de evaluatie van de SMART-geformuleerde plannen, de uitstroomgegevens, lesuitval, het School Informatie Systeem (SIS) / de Opbrengstenkaart van WMK / ParnasSys / LOVS met de streefdoelen en resultaten over de laatste drie jaar, en reflectie op het meest recente inspectierapport en/of tevredenheidsonderzoek.
5. De Trendanalyse: de halfjaarlijkse zelfevaluatie aan de hand van niet-methodegebonden toetsen: de uitslagen worden ieder jaar door de leerkracht geanalyseerd en vergeleken met de streefcijfers. Deze zijn opgenomen in het School Informatie Systeem (SIS) / de Opbrengstenkaart van WMK / ParnasSys / LVS. De leerkrachten presenteren hun conclusies. Als de gemiddelde score structureel onder de gewenste score is, vormt dit voor de school op basis van de analyses een zorgsignaal. De ib'er, directie en de leerkrachten spreken in een verbeterplan interventies af.
6. In een vierjaarlijkse cyclus bespreken we de vastgestelde schooleigen procedures en protocollen en noteren we de gewenste verbeteringen. De documenten worden opnieuw vastgesteld. Belangrijke verbeteringen die tussendoor in een protocol of ander document moeten worden opgenomen worden tijdens die vergadering bekrachtigd.

7. Inspectierapporten vormen een belangrijke onafhankelijke toetsing van ons onderwijs en geven richting aan verdere onderwijsontwikkeling.
8. Voortgangs-, beoordelings- en evaluatiegesprekken
9. Groepsbezoeken en collegiale consultaties: de schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.
10. Peer review: alle vormen die daaronder vallen.
11. Risico Inventarisatie & Evaluatie.
12. Verwijzing SBO en PRO
13. Jaarlijkse gesprekken met de Directeur Onderwijs en/of de Voorzitter College van Bestuur.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,25
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,18
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	hoog

Bijlagen

1. Streefkwaliteiten SO ZML de Ark
2. Streefkwaliteiten VSO ZML de Ark
3. Toetsafspraken en toetskalender ZML de Ark
4. Schema Stromen en Streefkwaliteiten ZML de Ark

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken we voortdurend aan de verbetering van onze kwaliteit. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie, die vertaald is in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	We werken op de locatie Middelharnis vanuit het leerKRACHT principe 'Elke dag samen een beetje beter'. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze

school gevisiteerd, we gaan in gesprek met ouders en spreken met leerlingen o.a. via de leerlingarena. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze verbeterdoelen. (o.b.v. ons schoolplan en de jaarlijkse jaarplan/jaarbord sessies) Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Onze school betreft externen middels visitatie bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per vier jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Wet- en regelgeving

Onze school 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:

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

8.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 31 oktober en 1 november 2013 een schoolbezoek gehad voor het SO. Het betrof een onderzoek Sociale kwaliteit.

Algemene indruk

De Ark is een school waar de leerlingen en het personeel zich prettig lijken te voelen. De school hecht veel belang aan de ontwikkeling van de sociale en maatschappelijke competenties van haar leerlingen. Veel steun daarbij bieden de methode STIP en de leerlijnen voor de sociale competenties en het Leren Leren. De toepassing ervan voor de eigen doelgroep vraagt nog om regelmatige evaluatie en goede afspraken. De school houdt de voortgang van de leerlingen bij in een volgsysteem waarin zij op basis van het verwachte uitstroomniveau werkt met streefniveaus voor alle leerlijnen. Analyse van de groeps- en de schoolgegevens zijn voor het team aanleiding om het onderwijs aan te passen. Met een andere speciale school voor ZMLK wil de Ark samenwerken om deze standaarden te verbreden.

(Zie bijlage)

Onze school heeft op 21 en 28 januari 2014 een kwaliteitsonderzoek gehad voor het VSO.

De inspectie van het Onderwijs kent aan de VSO-afdeling van De Ark het basisarrangement toe.

(Zie bijlage)

8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie

We nemen jaarlijks WMK EC quickscans en vragenlijsten af en analyseren die. Zie bijlage

Bijlagen

1. Meerjarenplanning WMK Csg de Waard

8.8 Vragenlijst Leraren

Twee jaarlijks nemen we de vragenlijst Leerkrachten af. Zie bijlage.

Bijlagen

1. 2019 Vragenlijst leerkrachten
2. 2019 Vragenlijst leerkrachten

8.9 Vragenlijst Leerlingen

Jaarlijks nemen we een vragenlijst leerlingen af. We nemen deze vragenlijst mondeling af bij leerlingen die met een mondeling Taal niveau 7 behaald hebben. Zie bijlages

Bijlagen

1. 2019 Vragenlijst leerlingen veiligheid
2. 2019 Vragenlijst tevredenheid leerlingen

8.10 Vragenlijst Ouders

Twee jaarlijks nemen we de tevredenheidsenquête ouders af. Zie bijlage

Aandachtspunt	Prioriteit
De ouders van de locatie Oud-Beijerland willen meer informatie over de dagelijkse gang van zaken.	hoog
De ouders van de locatie Oud-Beijerland willen meer informatie over wat de school wil ontwikkelen.	hoog

Bijlagen

1. 2019 Vragenlijst ouders

9 Grote ontwikkeldoelen

9.1 Grote ontwikkeldoelen

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

Streefbeelden	
1.	In 2023 werken we opbrengstgericht aan de hand van het IGDI-model en technieken van Teach like a champion. We zorgen ervoor dat de continuïteit van deze technieken geborgd wordt.
2.	In 2023 is het VSO-aanbod afgestemd op de aansluiting arbeid, arbeidsmatige dagbesteding en niet arbeidsmatige dagbesteding. Er wordt meer gedifferentieerd op lesaanbod en er wordt meer rekening gehouden met de uitstroom. Stages en werkplekleren zijn gericht op leren door doen.
3.	In 2023 is de ouderbetrokkenheid gericht op de criteria van ouderbetrokkenheid 3.0.
4.	In 2023 is de KOZA groep in Middelharnis een vast onderdeel van ons aanbod.
5.	In 2023 bieden we verbrede toelating waaronder cluster 4 in samenwerking met relevante partijen. In Middelharnis een continuering van de KOZA groep en een doorontwikkeling op het aanbod cluster 4. In Oud-Beijerland werken we binnen het 'Kenniscentrum' optimaal samen met SBO Willem-Alexander, SBO het Pluspunt en KDC de Symfonie.
6.	In 2023 is er een professionele kwaliteitscultuur op de locatie Oud-Beijerland.

10 Aandachtspunten 2018-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	In 2023 werken we opbrengstgericht aan de hand van het IGD-model en technieken van Teach like a champion. We zorgen ervoor dat de continuïteit van deze technieken geborgd wordt.	hoog
	In 2023 is het VSO-aanbod afgestemd op de aansluiting arbeid, arbeidsmatige dagbesteding en niet arbeidsmatige dagbesteding. Er wordt meer gedifferentieerd op lesaanbod en er wordt meer rekening gehouden met de uitstroom. Stages en werkplekleren zijn gericht op leren door doen.	hoog
	In 2023 is de ouderbetrokkenheid gericht op de criteria van ouderbetrokkenheid 3.0.	hoog
	In 2023 is de KOZA groep in Middelharnis een vast onderdeel van ons aanbod.	hoog
	In 2023 bieden we verbrede toelating waaronder cluster 4 in samenwerking met relevante partijen. In Middelharnis een continuering van de KOZA groep en een doorontwikkeling op het aanbod cluster 4. In Oud-Beijerland werken we binnen het 'Kenniscentrum' optimaal samen met SBO Willem-Alexander, SBO het Pluspunt en KDC de Symfonie.	hoog
	In 2023 is er een professionele kwaliteitscultuur op de locatie Oud-Beijerland.	hoog
Leerstofaanbod	De leraren verbreden of verdiepen het aanbod afhankelijk van de kenmerken van de leerlingenpopulatie	hoog
	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op de vervolgbestemming	hoog
	21ste-eeuwse vaardigheden hebben een centrale plek in het curriculum van de school.	laag
Wetenschap en Technologie	De school voorziet in een basisaanbod in Techniek gericht op de verwerving van kennis, vaardigheden en toekomstperspectief.	gemiddeld
	Het leerstofaanbod Techniek vertoont samenhang (een doorgaande lijn)	gemiddeld
Les- en leertijd	De leraren benutten de geplande onderwijstijd effectief door een efficiënte lesuitvoering	hoog
	Het verlies aan onderwijstijd blijft beperkt.	gemiddeld
Pedagogisch handelen	Autonomie van de leerlingen vergroten.	hoog
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De school zorgt voor een functionele en uitdagende leeromgeving (naar aanbod).	gemiddeld
	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les en/of een reeks van lessen.	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerlingen krijgen inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces. (Autonomie en eigenaarschap)	hoog
Bevoegde en bekwame leraren	Voor nieuwe onderwijsassistenten gaat de voorkeur uit naar opleidingsniveau 4.	hoog
	Assistenten die in dienst zijn worden verzocht een opleiding op niveau 4 te gaan halen.	hoog
	We stimuleren leerkrachten om een Master Sen opleiding te volgen.	hoog
Beroepshouding	De teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit.	hoog
Professionele cultuur	De teamleden geven feedback aan elkaar.	hoog
	De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar.	hoog
	Op de locatie Oud-Beijerland is intensieve begeleiding m.b.t. teamontwikkeling gestart.	hoog
Taakbeleid	Het taakbeleid willen we grotendeels uitgaan voeren m.b.v. een scrumbord.	hoog
	Het huidige taakbeleid gaan we in de komende periode herijken.	hoog
Collegiale consultatie	Nadere afspraken maken over collegiale consultatie (Peer review) op de locatie Oud-Beijerland.	hoog
Veiligheid	Voor de locatie Oud-Beijerland het schoolklimaat en het welbevinden.	hoog
	De schoolleiding moet effectiever optreden als er problemen zijn bij een leraar, of tussen leraren.	hoog
	De schoolleiding moet het team meer informeren over algemene zaken en schoolontwikkeling.	hoog
Contacten met ouders	Visie ouderbetrokkenheid opstellen voor de locatie Oud-Beijerland en Middelharnis en deze bespreken met de ouders. (De school werkt met het model ouderbetrokkenheid 3.0)	hoog
	We willen de komende periode ouders gelegenheid geven een bezoek te brengen aan de groep van hun kind.	hoog
	We gaan een deel van ParnasSys open stellen voor ouders.	hoog
	De school stimuleert de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de school.	hoog
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Er is een totaalaanbod kinderopvang, onderwijs en buitenschoolse opvang op school.	laag
Kwaliteitszorg	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	hoog
Vragenlijst Ouders	De ouders van de locatie Oud-Beijerland willen meer informatie over de dagelijkse gang van zaken.	hoog
	De ouders van de locatie Oud-Beijerland willen meer informatie over wat de school wil ontwikkelen.	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 26LY
Naam: ZML De Ark
Adres: Graaf van Egmondstraat 79
Postcode: 3261 AK
Plaats: Oud-Beijerland - Middelharnis

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2018 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 26LY
Naam: ZML De Ark
Adres: Graaf van Egmondstraat 79
Postcode: 3261 AK
Plaats: Oud-Beijerland - Middelharnis

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2018 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
