

WIJ BOUWEN EEN KATHEDRAAL



SCHOOLPLAN 2015-2019



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING		04
HOOFDSTUK 1	ALGEMEEN	
1.1	Doel en functie van het schoolplan	06
1.2	Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	06
1.3	Status van het schoolplan	07
1.4	Evaluatie van het schoolplan	07
HOOFDSTUK 2	SCHOOLORGANISATIE EN AFDELINGEN	
2.1	Organogram, onderwijslocaties en afdelingen	08
2.2	De schoolleiding en het managementteam	10
2.3	Het schoolbestuur	10
HOOFDSTUK 3	LEERSTOFAANBOD	
3.1	Kerdoelen 4-12 jarigen	12
3.2	Methodes en methodieken 4-12 jarigen	13
3.3	Kerdoelen 12-20 jarigen	14
3.4	Methodes en methodieken 12-20 jarigen	15
3.5	Inrichting van het onderwijs	15
HOOFDSTUK 4	LEERTIJD	
4.1	Vakgebieden en urenverdeling per week	19
4.2	Waarborgen van voldoende onderwijstijd	20
HOOFDSTUK 5	VISIE, MISSIE	
5.1	Missie	22
5.2	Visie	22
HOOFDSTUK 6	VEILIGHEID	
6.1	Inleiding	23
6.2	Het schoolveiligheidsplan	23

HOOFDSTUK 7 LEERLINGENZORG

7.1	Inleiding	25
7.2	Definiëring van de leerlingenzorg	25
7.3	Het continuüm van het ontwikkelingsperspectief	26

HOOFDSTUK 8 OPBRENGSTEN

8.1	Definiëring opbrengstgericht werken	27
8.2	Instrumenten voor opbrengstgericht werken	28

HOOFDSTUK 9 SYSTEEM VAN KWALITEITZORG

9.1	Uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid	31
9.2	Doelen van het kwaliteitsbeleid	32
9.3	Bouwstenen van het kwaliteitsbeleid	34
9.4	De organisatie van de kwaliteitszorg	34
9.5	Methoden en instrumenten	36

HOOFDSTUK 10 PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

10.1	Inleiding	37
10.2	Uitgangspunten taakbeleid	37
10.3	Uitgangspunten formatieplanning	37
10.4	Uitgangspunten nascholingsbeleid en begeleiding/ondersteuning	39
10.5	Arbeidsomstandighedenbeleid	39

HOOFDSTUK 11 COMMUNICATIESTRUCTUUR

11.1	Intern gericht communicatie	40
11.2	Extern gerichte communicatie	40
11.3	De intra/inter-relatieve gerichte communicatie	41

HOOFDSTUK 12 BELEIDSVOORNEMENS 2015-2019

12.1	Inleiding	42
12.2	De beleidsvoornemens van de Xaveriuschool	
	○ Veiligheid en agressie preventie/interventie	44
	○ Expertiseverhoging schoolpersoneel	47
	○ Heroriëntatie op methodes en methodieken	49
	○ Doelgroepenbeleid binnen het tijdperk Passend Onderwijs	51
	○ Best of the rest	57

INLEIDING

Wettelijke grondslag

Het schoolplan is een vierjarig beleidsdocument waarin de Xaveriusschool, Centrum voor Orthopedagogisch Onderwijs en Begeleiding, de hoofdlijnen van haar beleid beschrijft en de punten voor verbetering/ontwikkeling in de komende vier jaar aangeeft. Het schoolplan is primair een intern verantwoordingsdocument waarin de school verantwoording aflegt over het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Het geeft inzicht in gemaakte keuzes en de gestelde prioriteiten voor het beleid dat binnen de school wordt gevoerd. Het schoolplan wordt eens in de vier jaar vastgesteld en behoeft instemming van de gehele medezeggenschapsraad. Het wordt ter toetsing aan de onderwijsinspectie toegezonden.

Ten aanzien van de inhoud van het huidige schoolplan kennen we een vijftal thema's / hoofdlijnen:

1. Het onderwijskundig beleid (inclusief - via een separaat document - een beschreven aanbod van de door de school gebruikte methodes en methodieken voor de onderwijsvakken die aangeboden worden);
2. De wijze waarop het systeem van zorg en begeleiding op schoolniveau is ingericht en de (externe) partners die de school hierbij betreft;
3. Informatie over het personeelsbeleid dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school, alsmede de maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt;
4. Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs;
5. De activiteiten die door het bevoegd gezag zijn vastgesteld voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de Xaveriusschool.

Daarnaast biedt het schoolplan gelegenheid tot het in beeld brengen van eigen specifieke beleidskeuzes en van de longitudinale planning en uitvoer van ontwikkelitem en/of verbeterpunten.

Het schoolplan is voor de Xaveriusschool tevens een document dat de lijm vormt tussen alle reeds bestaande schooldocumenten / beleidsplannen en deze met elkaar verbindt.

- Schoolvisie en missie;
- Beleidsdocumenten met betrekking tot onderwijskundige innovaties en ontwikkelingen;
- Jaarverslagen en jaarplannen;
- School(ondersteunings)profiel;
- Schoolveiligheidsbeleid;
- Personeelsbeleid en personeelsformatieplannen;
-

Een levendig document

Vaak zien we dat, nadat een schoolplan klaar en vastgesteld is, het in een kast verdwijnt en niet echt leeft binnen school (leerlingen, ouders, personeel, extern betrokkenen). De Xaveriusschool wil dit voorkomen door al op voorhand succesfactoren te benoemen en acties uit te zetten die ervoor zorgen dat het eigenaarschap van het schoolplan primair niet alleen bij de leidinggevenden ligt maar vooral daar terecht komt waar zaken uit het schoolplan uitgevoerd worden en tot leven komen. Dit wordt o.a. gedaan door:

1. De beleidskeuzes van het schoolplan te funderen in samenspraak en afstemming met de leerlingen, de ouders, het schoolpersoneel en eventueel extern betrokkenen van de school.
 - a. Een interne analyse van sterktes en zwakten in relatie met het in kaart brengen van (externe) kansen en bedreigingen;
 - b. Het verbinden van de resultaten en opbrengsten van de school met de wijze waarop het onderwijs is ingericht;
2. De beleidskeuzes van het schoolplan te koppelen aan beoogde opbrengsten (kritische succesfactoren) waarbij het primair gaat om opbrengsten op onderwijskundig vlak en alle andere (o.a. personeel, financiën, enzovoort) beleidsterreinen (ondersteunend) daaraan gekoppeld zijn.
3. Het eigenaarschap voor beleidsontwikkelingen zo laag als mogelijk in de schoolorganisatie te leggen (conform het Kindante DNA profiel) waarbij aandacht voor het daarbij benoemen van rollen, taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en de wijze van verantwoording afleggen.
4. De beleidskeuzes weg te zetten in een gespecificeerd en haalbaar tijdspad (mijlpalen) met op meerdere momenten (vooraf geplande) tussentijdse evaluatiemomenten.
5. Het behalen van bepaalde “mijlpalen” gezamenlijk te vieren.

Tegelijkertijd echter willen we ervoor waken dat het schoolplan een te lijvig en dientengevolge onoverzichtelijk document wordt. Waar mogelijk worden overzichtelijke (stroom)schema's gebruikt in plaats van “lappen tekst”. Daar waar nodig zal er verwezen worden naar de onderliggende notities die separaat op school aanwezig zijn of op de schoolwebsite te vinden zijn.

In de eerste hoofdstukken van het thans voorliggende schoolplan komen algemene zaken aan bod m.b.t. de wettelijke status van het schoolplan, de schoolorganisatie, het leerstofaanbod, de leerlijnen en hoe het beleid met betrekking tot het optimaliseren van de leertijd is. Daarna volgt de missie/visie van de school, het veiligheidsbeleid en de leerlingenzorg. In hoofdstuk 8 en 9 staan Opbrengsten en het Systeem van Kwaliteitszorg centraal. Het personeelsbeleid en de communicatiestructuur komen in de hoofdstukken 10 en 11 aan bod.

Hoofdstuk 12 is het meest dynamische deel van dit schoolplan en beschrijft de ambities (beleidsvoornemens) van de school op hoofdlijnen. Ambities die een gevolg zijn van systematische interne- en externe analyses. Ze geven een richting aan waarbij we voor de verdere concretisering naar de jaarplannen verwijzen zoals de school die elk jaar integraal opneemt in haar jaarverslag.

Dhr. drs. B. Dieteren
Directeur

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan 2015-2019 van de Xaveriuschool is:

1. Een beleidsplan (conform WEC, art. 19, 21) voor de middellange termijn.
2. Een planningsdocument (voor het jaarlijks op te stellen jaarplan waarin de operationele planning verwoord is).
3. Een sturingsdocument. Een duidelijk routeboek zodat voor alle betrokkenen helder is welke richting de Xaveriuschool op wil en hoe zij dat in grote lijnen op termijn denkt te bereiken.
4. Een werkdocument dat regelmatig geraadpleegd wordt en dat ook tussentijds en jaarlijks gebruikt wordt voor evaluaties.
5. Een instrument in het kader van kwaliteitsverbetering.

Uitvoerige beschrijvingen van bestaande situaties maken geen deel uit van dit schoolplan. Daartoe wordt verwezen naar andere reeds op school en/of bij het schoolbestuur aanwezige documenten.

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan van de Xaveriuschool wordt officieel om de vier jaar bijgesteld maar in werkelijkheid betreft het hier een continu proces. Het is immers een werkdocument dat tussentijds en jaarlijks geraadpleegd en daar waar gewenst bijgesteld wordt. Een nieuw schoolplan is dan ook niet meer of minder dan een logisch vervolg op deze kwaliteitscyclus.

Bij de opstelling van een nieuw schoolplan zal steeds begonnen worden met een uitvoerige analyse van zowel de externe als de interne situatie.

- Voor de sterkte/zwakte analyse van de interne situatie is bij het huidige schoolplan gebruik gemaakt van een schooldiagnose-instrument (Zelf Evaluatie Kader = ZEK). De daaruit voortkomende analyses vormen als het ware globale bepaling van de kwaliteit op dat moment en genereren tevens een aantal beleidsopties daar waar de gewenste kwaliteit nog niet is bereikt. Daaruit zijn vervolgens keuzes gemaakt welke in een realistisch tijdpad zijn uitgezet.
- Daarnaast is gebruik gemaakt van o.a. de resultaten van het Periodiek Kwaliteitsonderzoek en Jaarlijks Onderzoek van de onderwijsinspectie, de interne schoolevaluaties (evaluaties van het jaarplan, het jaarverslag), evaluaties en signalen vanuit de medezeggenschapsraad, signalen vanuit oudergesprekken en thematische ouderavonden, resultaten vanuit de Risico-inventarisatie en evaluatie (RIE), gegevens vanuit het leerlingvolgsysteem van de school alsmede gegevens vanuit andere instanties (b.v. gemeente, bestuur, leerplicht, landelijke werkverbanden, enzovoort) voor zover die van belang zijn voor het beleid van de school.

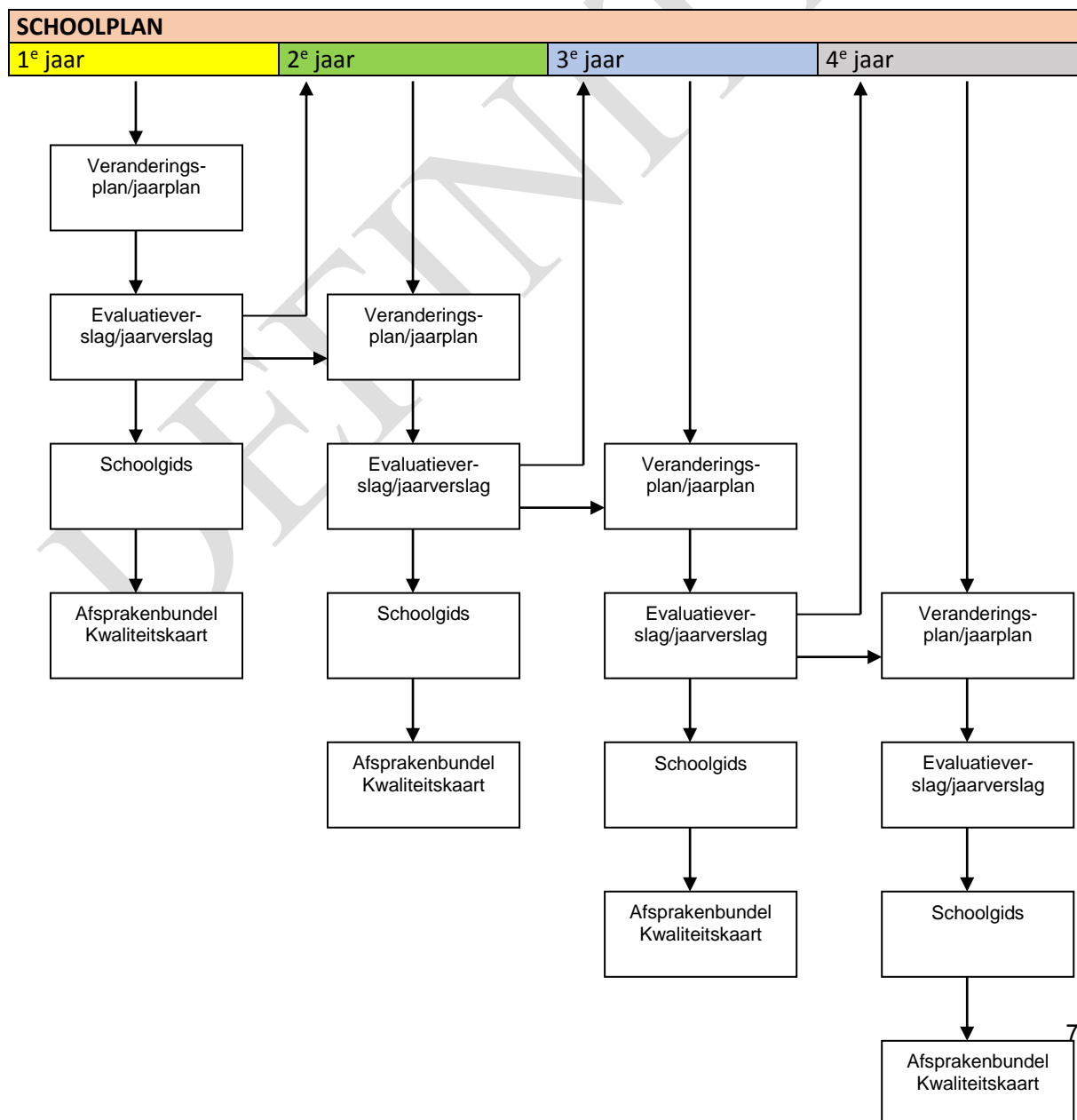
Evaluatie van (onderdelen van) van het schoolplan vindt op meerdere momenten en niveaus gedurende het schooljaar in een continu proces van kwaliteitszorg (toets- en kwaliteitsagenda) plaats met minimaal 1x jaarlijks een algehele evaluatie. De opbrengsten, analyses en daaruit voortvloeiende `verbetervoorname's` worden opgenomen in het jaarverslag van de school met daarbij ook de jaarplannen voor het daarop volgende schooljaar. Dit wordt vervolgens aangeboden aan het schoolbestuur, de MR en de onderwijsinspectie.

1.3 Status van het schoolplan

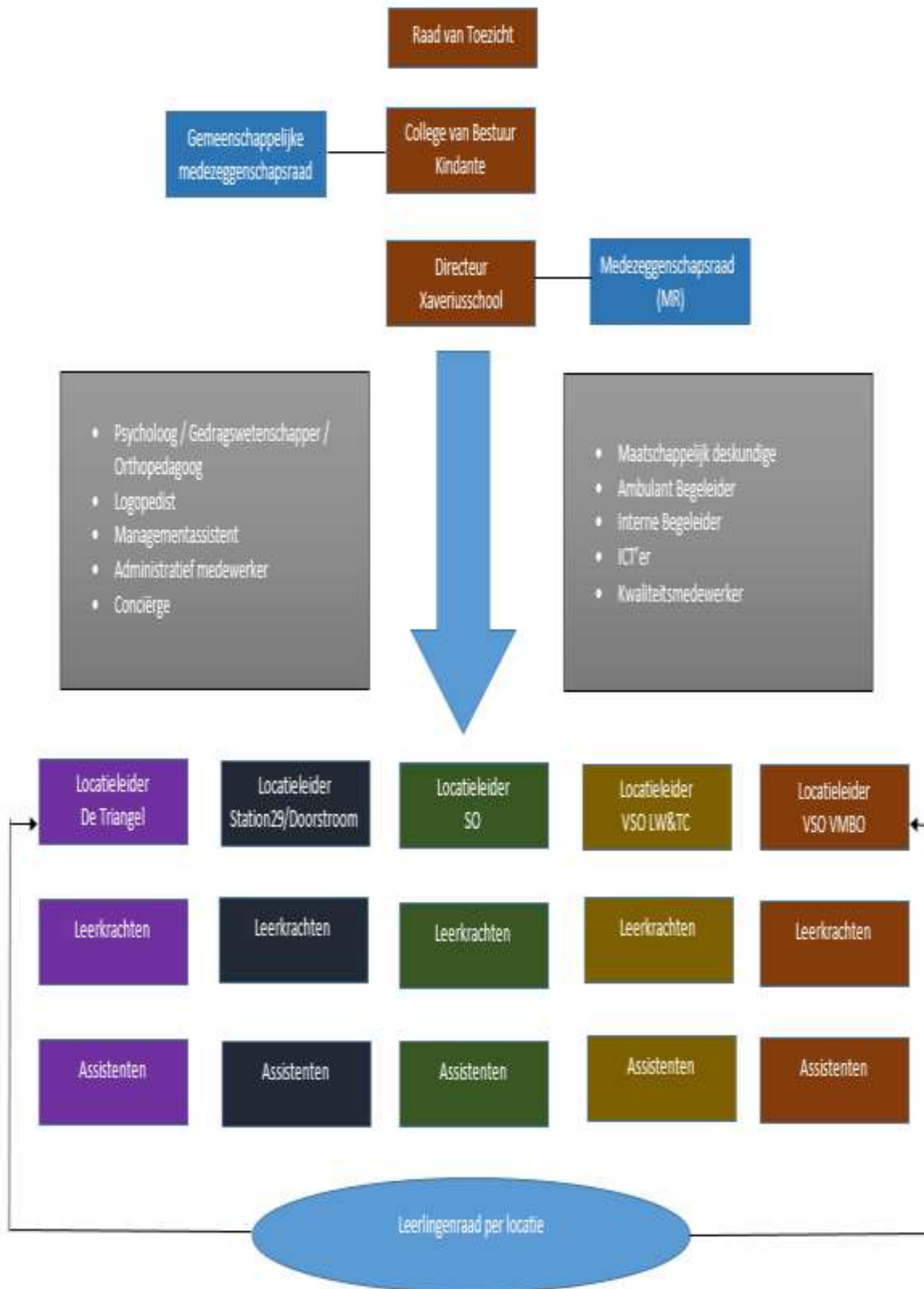
Elk schoolplan is een integraal visiedocument waarin richtinggevende uitspraken staan m.b.t. de strategische beleidskeuzes van de school Tegelijkertijd vormt het schoolplan een tussentijdse meting om te kijken in hoeverre eerdere beleidsvoornemens al dan niet gerealiseerd zijn en op welke wijze aanvullende ontwikkelpunten in tijd en acties uitgezet dienen te worden. Het schoolplan is in samenspraak met het team door met managementteam van de school opgesteld en, voor het verkrijgen van instemming, voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Vervolgens is het aangereikt aan het bestuur van de school: Kindante. De verklaringen van instemming door de medezeggenschapsraad en vaststelling door het schoolbestuur zijn separaat voorhanden en gelden voor de periode 2015-2019. Tot slot is het plan aangeleverd bij de onderwijsinspectie.

1.4 Evaluatie van het schoolplan

- Op teamniveau zijn er teamvergaderingen en een tweetal algehele evaluatieve bijeenkomsten.
- Op leerlingenniveau zijn er bijeenkomsten met de leerlingenraad van de school c.q. locatie.
- Op het niveau van de ouders wordt het schoolplan geëvalueerd middels afname van de ZEK.
- Op bestuursniveau worden er zowel algemene als thematische bijeenkomsten gehouden.
- Op inspectieniveau via het jaarlijks onderzoek of periodiek kwaliteitsonderzoek.



HOOFDSTUK 2 SCHOOLORGANISATIE EN AFDELINGEN



2.1 Onderwijslocaties en afdelingen

SO afdeling Valkstraat 2a 6135 GC Sittard 046 – 474 82 54	4-12 jarigen ZMOK voltijd
De Triangel Munnikstraat 10 6123 AR Holtum 046 – 485 50 88	4-8 jarigen ZMOK deeltijd onderwijs/behandel. i.s.m. Xonar MKD 4-12 jarigen LZ deeltijd onderwijs/behandeling i.s.m. Orbis GGZ
Doorstroomgroepen Eloystraat 1a 6160 AJ Geleen 046 – 410 57 36	4-12 jarigen ASS onderwijs i.s.m. SBO de Blinker (perspectief: schakelen naar regulier onderwijs binnen max. 3 jr)
Station 29 Kerkstraat 29 6143 BB Guttecoven 046 – 481 23 69	4-12 jarigen ASS onderwijs (perspectief: noodzaak ASS onderwijs langer dan 3 jaar)
VSO VMBO Geenstraat 43 6162 XW Geleen 046 – 410 40 67	12-20 jarigen ZMOK gericht op VMBO diploma (BB/KB) (extraneus regeling via Porta Mosana College) 12-20 jarigen ZMOK gericht op certificering (IVIO) / IQ > 80
VSO LW&TC Overhovenerstraat 31 6131 BX Sittard 046 – 458 19 22	12-20 jarigen ZMOK gericht op arbeidsmarkttoeleiding. 12-20 jarigen ZMOK gericht op certificering (IVIO) / IQ < 80 / en diplomering (AKA)
AB dienst Valkstraat 2 6135 GC Sittard 046 – 451 80 60	Ambulante begeleidingsdienst ten behoeve van leerlingen in het reguliere onderwijs i.s.m. het onderwijszorgloket.

De centrale administratie van de Xaveriuschool bevindt zich op Valkstraat 2a te Sittard.
Contactpersoon is mw. F. Wensink (info@xaverius-sittard.nl).

Indien de directeur (dhr. B. Dieteren) niet aanwezig is, treedt dhr. J. Heil (046-4581922) op als waarnemend directeur.

2.2 De schoolleiding (het managementteam)

Algemeen directeur	Dhr. drs. B. Dieteren
Managementassistente	Mevr. F. Wensink
Locatieleider 4-12 jarigen (Triangel/Station 29)	Mw. K. Geisen
Locatieleider 4-12 jarigen (SO)	Mw. S. Lambij
Locatieleider 12-20 jarigen (LW&TC)	Dhr. J. Heil (waarnemend directeur)
Locatieleider 12-20 jarigen (VMBO)	Dhr. E. Wilbrink
Commissie van Begeleiding (CvB) 4-12 jarigen	Mw. drs. C. Frissen - gedragswetenschapper Mw. K. Geisen - interne begeleider Mw. S. Lambij - interne begeleider Mw. J. Ewals - maatschappelijk deskundige Mw. M. van der Voort - schoolarts
Commissie van Begeleiding (CvB) 12-20 jarigen	Mw. drs. D. Jans - orthopedagoog Mw. S. Massen - zorgcoördinator VMBO Mw. M. Pfenning - zorgcoördinator LW&TC Mw. J. Ewals - maatschappelijk deskundige Mw. M. van der Voort - schoolarts

Het managementteam (MT) van de Xaveriuschool wordt gevormd door de directeur, de locatieleiders en een afgevaardigde vanuit de Commissie van Begeleiding (CvB).

2.3 Het Bestuur.

Kindante is een onderwijsstichting die onderwijs verzorgt op 44 scholen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs in de gemeenten Beek, Echt-Susteren, Maasgouw, Schinnen, Sittard-Geleen en Stein. De stichting kent de volgende denominaties: katholiek, openbaar, protestants-christelijk en algemeen bijzonder. Al die scholen hebben samen bijna 9600 leerlingen. Bij de stichting werken bijna 1000 mensen. Kindante is ontstaan uit een fusie tussen FOCUS en ProoSES en bestaat sinds 1 januari 2011.



Kindante beschikt over een strategisch beleidsplan 2015-2019 en een besturingsfilosofie. Hierin staat de missie en visie van Kindante beschreven, de ambities en de speerpunten van het Kindante beleid.

De kern van de missie van Kindante is: *Het kind staat voorop! 'Leren leren en leren leven' staat daarbij centraal. Dat doen wij door het ontdekken, ontwikkelen, samenbrengen, inzetten en benutten van talenten!*

De kern van de visie van Kindante is: *Wij geven richting en bieden ruimte!*

Vertaald naar strategische speerpunten onderwijs betekent dit:

- We maken onderwijs op een eigentijdse, toekomstgerichte en herkenbare manier passend op de onderwijs- en ontwikkelbehoeften van kinderen en gaan uit van gelijkwaardigheid en erkende ongelijkheid.

- We gaan verbindingen aan met mensen binnen en partners buiten Kindante om onze missie te verwezenlijken.
- We dragen bij aan duurzame en kwalitatief hoogwaardige infrastructuren van voorzieningen waardoor kinderen zich kunnen ontwikkelen tot waardevolle burgers.
- We leren binnen en buiten de grenzen van onze eigen organisatie-eenheid op een positief kritische en onderzoekende wijze.

De missie en visie van Kindante is overkoepelend voor de scholen; de missie-visie van de school is een afgeleide van de missie-visie van de stichting. Daarbij is er ruimte voor de *couleur locale* van elke school.

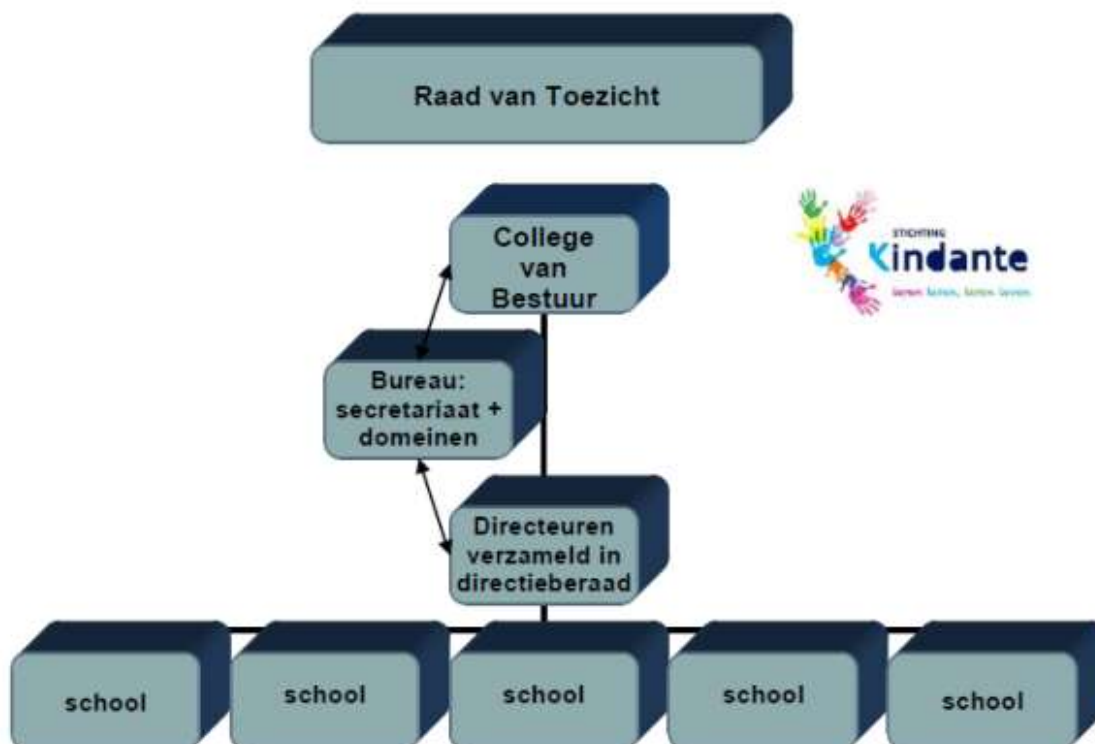
Het College van Bestuur van Kindante bestaat uit: drs. Y. Prince en dhr. M. van den Eijnden
De voorzitter van de Raad van Toezicht is: mevr. C. Langen

Het college van bestuur en het bureau Kindante zijn gehuisvest op:

Arendstraat 10
6135 KT Sittard
tel. 046 – 4363366

Het postadres is:

Stichting Kindante, Postbus 5156, 6130 PD Sittard



HOOFDSTUK 3 LEERSTOFAANBOD

Met betrekking tot het leerstofaanbod maakt de Xaveriuschool gebruik van:

1. Kerndoelen SO 4-12 jarigen
2. Methodes en methodieken 4-12 jarigen
3. Kerndoelen VSO 12-20 jarigen
4. Methodes en methodieken 12-20 jarigen
5. Inrichting van het onderwijs

3.1 Kerndoelen 4-12 jarigen

Deze kerndoelen zijn van toepassing voor het onderwijs aan leerlingen met een enkelvoudige beperking en/of stoornis in de basisschoolleeftijd (afdelingen Xaverius, 4-12 jarigen, SO / Triangel, Doorstroom en Station 29). Het onderwijs aan deze groep leerlingen bevordert brede vorming en richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, op het ontwikkelen van creativiteit, het verwerven van kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. Het onderwijs gaat er mede vanuit dat de leerlingen opgroeien in een multiculturele samenleving en omvat waar mogelijk in samenhang:

- zintuiglijke oefening;
- lichamelijke oefening;
- Nederlandse taal;
- rekenen en wiskunde;
- de kennisgebieden aardrijkskunde, geschiedenis, de natuur (biologie);
- maatschappelijke verhoudingen (staatsinrichting en geestelijke stromingen);
- expressieactiviteiten (waarbij in elk geval aandacht wordt besteed aan de bevordering van het taalgebruik, tekenen, muziek, handvaardigheid, spel en beweging) en
- bevordering van de sociale redzaamheid (gedrag in het verkeer, bevordering van gezond gedrag).

De kerndoelen zijn een operationalisering hiervan. Het geheel van kerndoelen geeft een beeld van het inhoudelijk aanbod van het onderwijs. De kerndoelen zijn ingedeeld in leergebiedoverstijgende en leergebiedspecifieke kerndoelen.

De leergebiedoverstijgende kerndoelen omvatten:

- kerndoelen gericht op brede ontwikkelingsaspecten:
 - de zintuiglijke en motorische ontwikkeling (leerlingen leren hun zintuiglijke en motorische mogelijkheden optimaliseren en geïntegreerd gebruiken en leren omgaan met hun beperkingen, hulpmiddelen en met de hulp van anderen)
 - de sociale en emotionele ontwikkeling.
 - De leerlingen leren met gevoel voor zelfvertrouwen en zelfwaardering omgaan met de eigen mogelijkheden en grenzen en leren uiting geven aan eigen wensen, gevoelens en opvattingen.

- De leerlingen leren naar algemeen geaccepteerde normen en waarden omgaan met anderen en leren samenwerken aan een gezamenlijke taak of gezamenlijk spel en leren omgaan met conflictsituaties.
- kerndoelen die in directe relatie staan tot het leren in de school, zoals leren leren (leerhouding en leerstrategieën) en het leren hanteren van technologische media en hulpmiddelen.
 - De leerlingen leren belangstelling hebben voor de wereld om hen heen, ze leren deze gemotiveerd onderzoeken en daarin taken uitvoeren, waarbij ze gebruik maken van informatie, strategieën en vaardigheden en ze leren reflecteren op eigen handelen.
 - De leerlingen leren omgaan met media en technologische hulpmiddelen, waaronder hulpmiddelen en aanpassingen voor de beperking, die de redzaamheid vergroten.

Een grote rol is toebedeeld aan de sociale en emotionele ontwikkeling, waaronder het ontwikkelen van een positief zelfbeeld. Het is belangrijk in het oog te houden dat de leerlingen de kans krijgen zich als autonome individuen te ontwikkelen. Dit houdt in dat zij de regie behouden over hun eigen activiteiten, ook al is daar ondersteuning bij nodig. Ook belangrijk is dat zij leren omgaan met hulp, hulp vragen, hulp accepteren en wat daarbij professionaliteit (inclusief grenzen daarvan) betekent. De aandacht voor media en technologische hulpmiddelen is logisch omdat deze voor veel leerlingen in het speciaal onderwijs belangrijke middelen zijn om te kunnen leren, ontwikkelen en leven. De specifieke beperkingen en mogelijkheden van leerlingen geven specifieke accenten aan het leergebiedoverstijgende onderwijsaanbod.

De leergebiedspecifieke kerndoelen zijn ingedeeld in:

- Nederlandse taal;
- Engelse taal;
- rekenen/wiskunde;
- oriëntatie op jezelf en de wereld;
- kunstzinnige oriëntatie en
- bewegingsonderwijs.

Kerndoelen geven een beschrijving van de kwaliteiten van leerlingen op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden die de overheid minimaal belangrijk acht voor leerlingen. Ze omschrijven het eind van een leerproces, niet de wijze waarop ze bereikt worden. Om de leerlingen in staat te stellen die kwaliteiten te verwerven, is de Xaveriuschool verantwoordelijk voor het aanbieden van een passend onderwijsaanbod (zie paragraaf 3.5). Dit aanbod wordt afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling en is zo ingericht dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen.

Voor een uitwerking van de leergebied specifieke kerndoelen wordt verwezen naar de notitie "Kerndoelen onderwijs Xaveriuschool 4-12 jarigen, 7 februari 2010".

3.2 Methodes en methodieken 4-12 jarigen

De Xaveriuschool beschikt over een separate katern waarin alle methodes en methodieken die de school gebruikt bij het onderwijs aan de doelgroep 4-12 jarigen zijn opgenomen en uitgewerkt. Deze katern wordt jaarlijks bijgesteld. In het kader van het huidige schoolplan wordt genoegzaam verwezen naar deze paraat beschikbare katern (Methodes en methodieken versie januari 2015).

3.3 Kerndoelen 12-20 jarigen

Het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) kent drie uitstroomprofielen¹:

1. het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar het vervolgonderwijs [MBO, HBO en WO];
2. het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar arbeid;
3. het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar dagbesteding.

1. Uitstroomprofiel Vervolgonderwijs

Het onderwijs in dit uitstroomprofiel is gericht op:

- het behalen van een regulier diploma VMBO (inclusief aangepaste trajecten zoals leerwerktrajecten), HAVO of VWO;
- doorstromen naar vervolgonderwijs (MBO, HBO, WO);
- terugstroom van de leerling naar het reguliere onderwijs.

Het onderwijsprogramma in dit uitstroomprofiel sluit nauw aan op de kerndoelen en exameneisen die gelden voor het regulier voortgezet onderwijs. De leerlingen in dit profiel moeten voor een diploma aan dezelfde eisen voldoen als de leerlingen in het regulier onderwijs. Het VSO staat daarmee voor de complexe taak om binnen deze reguliere kaders maatwerk te realiseren.

Het onderwijs in dit uitstroomprofiel richt zich niet alleen op de voorbereiding op vervolgonderwijs, maar ook op het leren omgaan met de beperking en op bevordering van de zelfredzaamheid van leerlingen. Het gaat in het VSO ook om de ontwikkeling van competenties op het gebied wonen, vrije tijd en burgerschap. Zelfredzaamheidscompetenties zullen een belangrijke plaats in het onderwijs moeten krijgen, opdat de leerling zo zelfstandig mogelijk door het leven kan gaan. Bovendien zal er tijdig een plaats in het onderwijsaanbod moeten worden ingeruimd voor de transitie naar het vervolgonderwijs.

2. Uitstroomprofiel Arbeid

Het onderwijs in het uitstroomprofiel naar arbeid is gericht op:

- een brede persoonlijke vorming en participatie in de samenleving;
- op duurzame toeleiding van leerlingen naar een passende plaats op de arbeidsmarkt (het behalen van passende beroepskwalificaties kan daar deel van uitmaken).
- het leren omgaan met de beperking of stoornis en op bevordering van de zelfredzaamheid van leerlingen. Zelfredzaamheidscompetenties hebben een belangrijke plaats in het onderwijs, omdat de leerling wordt toegerust voor een zo zelfstandig mogelijke participatie op de arbeidsmarkt en bij wonen, vrije tijd en burgerschap.

Er gelden voor leerlingen in dit uitstroomprofiel geen formele exameneisen. Het is dan ook voor betrokkenen in de samenleving vaak niet goed te herkennen wat een leerling aan het einde van zijn VSO-loopbaan in het uitstroomprofiel Arbeid kan en weet. Het VSO staat daarmee voor de complexe taak om voor iedere leerling een optimale balans te bewerkstelligen tussen maatwerk

¹ Voor een verdere uitwerking van de leergebied overstijgende – en leergebied specifieke kerndoelen wordt verwezen naar de Xaverius notitie Kerndoelen VSO versie februari 2012.

enerzijds en anderzijds herkenbaarheid voor derden van de behaalde onderwijsresultaten. Het optimale resultaat van het onderwijs in dit uitstroomprofiel is een - voor de leerling en de samenleving - succesvolle transitie van school naar werken, wonen, vrijetijdsbesteding en burgerschap. De kerndoelen voor dit uitstroomprofiel zijn op al deze transitiegebieden gericht.

3. Uitstroomprofiel Dagbesteding

Het onderwijs binnen dit uitstroomprofiel richt zich op persoonlijke vorming en competentie-ontwikkeling rond werk- en dagactiviteiten, wonen, vrije tijdsbesteding en burgerschap. Binnen *dagbesteding* is het volgende onderscheid te maken:

- arbeidsmatige activiteiten (werk / taken gericht op productie/resultaat, met beperkte vereisten en werkdruk en zonder of met beperkte 'afrekening')
- dagbestedingactiviteiten (activiteiten gericht op eigen ontwikkeling, oefening en behoud van vaardigheden)
- belevingsgerichte activiteiten (verzorgende en veilige situatie, waarin zoveel mogelijk kansen en stimulansen tot contact / interactie met de omgeving).

Het is een taak van de school om samen met de leerling en ouders en in afstemming met de in aanmerking komende dagbestedinginstelling een onderwijsprogramma in te richten dat is toegesneden op het best passende toekomstperspectief in brede zin.

3.4 Methodes en methodieken 12-20 jarigen

De Xaveriuschool beschikt over een separate katern waarin alle methodes en methodieken die de school gebruikt bij het onderwijs aan de doelgroep 12-20 jarigen zijn opgenomen en uitgewerkt. Deze katern wordt jaarlijks bijgesteld. In het kader van het huidige schoolplan wordt genoegzaam verwezen naar deze separaat beschikbare katern (Methodes en methodieken versie januari 2015).

3.5 Inrichting van het onderwijs

Bij de inrichting van het onderwijs van de Xaveriuschool staan de volgende begrippen, kaders en werkwijzen centraal:

- A. Werken met een Ontwikkelingsperspectief (OPP)
- B. Werken met Kerndoelen en Referentieniveaus (leerstandaarden)
- C. Werken met Onderwijs- en Onderwijsondersteuningsarrangementen
- D. Werken met Handelingsgericht Werken (HGW)
- E. Werken met Schoolondersteuningsprofielen (SOP) SO en VSO
- F. Werken aan Opbrengsten via Kwaliteitscycli
- G. Overige zaken zoals Onderwijsuren, Praktijkvoorbereiding en Stage,

A. Werken met een Ontwikkelingsperspectief (OPP)

Elke leerling van de Xaveriuschool heeft een ontwikkelingsperspectief (OPP), opgesteld binnen 6 weken na inschrijving van de leerling. Het OPP wordt vastgesteld door de locatieleider (namens het bevoegd gezag) op advies van de Commissie van Begeleiding (CvB) en na op overeenstemming gericht overleg met ouders/verzorgers van de leerling (en/of de leerling zelf indien ≥ 16 jaar).

Het OPP bestaat naast de uitstroombestemming en het uitstroomniveau minimaal uit de leerroute die de school met de leerling volgt. Bij het OPP van een leerling brengt de school in beeld, op basis van alle relevante gegevens waarover ze beschikt, wat ze met de leerling wil bereiken.

De school maakt daarmee inzichtelijk aan betrokkenen (ouders/leerling/inspectie) welke doelen ze op lange, middellange en korte termijn nastreeft. Het ontwikkelingsperspectief is daarmee niet bedoeld om de ontwikkeling van een leerling te volgen (waar komt de leerling uit?), máár om het onderwijsaanbod voor een leerling zodanig te plannen dat een leerling zich optimaal ontwikkelt.

De Xaveriuschool verantwoordt aan de hand van het OPP wat de resultaten en leerwinst zijn en “dat er bij de leerlingen uit gehaald wordt wat er in zit”. Dit vereist dat het onderwijs binnen de Xaveriuschool doelgericht en plannend is.

De Xaveriuschool evalueert minimaal 2x jaarlijks het OPP in afstemming met ouders/verzorgers van de leerling (en de leerling zelf indien ≥ 16 jaar).

B. Werken met Kerndoelen en Referentieniveaus (leerstandaarden)

In de vorige paragrafen kwamen de kerndoelen die de Xaveriuschool voor respectievelijk het SO (3.1) en het VSO (3.3) hanteert al aan bod. Een kerndoel is echter geen leerdoel voor de leerling, maar het beschrijft een gebied waarop de school een aanbod heeft.

Het referentieniveau werkt de kerndoelen inhoudelijk uit. Zo hanteert de Xaveriuschool voor een zevental gebieden referentieniveaus (welke zijn opgesteld in samenwerking met de stichting SLO en de Veerkrachtgroep). Ze geven aan wat de leerlingen zouden moeten kennen en kunnen.

Binnen de referentieniveaus onderscheidt de Xaveriuschool twee kwaliteiten:

Het referentieniveau fundamentele kwaliteit (ook wel 1F genoemd) beschrijft wat een leerling op een bepaald ‘ijkmoment’ in zijn schoolloopbaan *minimaal* zou moeten kennen en kunnen. Dit niveau wordt gezien als het minimum aan kennis en vaardigheden dat nodig is om je te kunnen redden in onze samenleving.

Het referentieniveau streefkwaliteit (ook wel 1S genoemd) beschrijft wat wenselijk is dat een leerling op een bepaald ‘ijkmoment’ in zijn schoolloopbaan zou kennen en kunnen. Het geeft aan wat een leerling aan het eind van de SO minimaal zou moeten kennen en kunnen om soepel door te kunnen stromen naar VMBO-T of hoger vervolgonderwijs. Een deel van de leerlingen haalt dit niveau pas op het tweede ‘ijkmoment’, als ze 16 zijn. Dan wordt het 2F genoemd. Dit niveau komt overeen met 1S.

Voor determinatie van de standaarden wat betreft de referentieniveaus heeft de Xaveriuschool een aantal leerstandaarden ontwikkeld op basis van behaalde resultaten uit het verleden. Deze leerstandaarden vormen als het ware de meetlat waarlangs de behaalde opbrengsten gelegd worden om vervolgens via analyses te bekijken of er aanpassingen in het onderwijsaanbod dan wel programma noodzakelijk zijn.

De Xaveriuschool kent momenteel verschillende leerstandaarden voor de Triangel, het SO en voor het VSO.

C. Werken met Onderwijs- en Onderwijsondersteuningsarrangementen

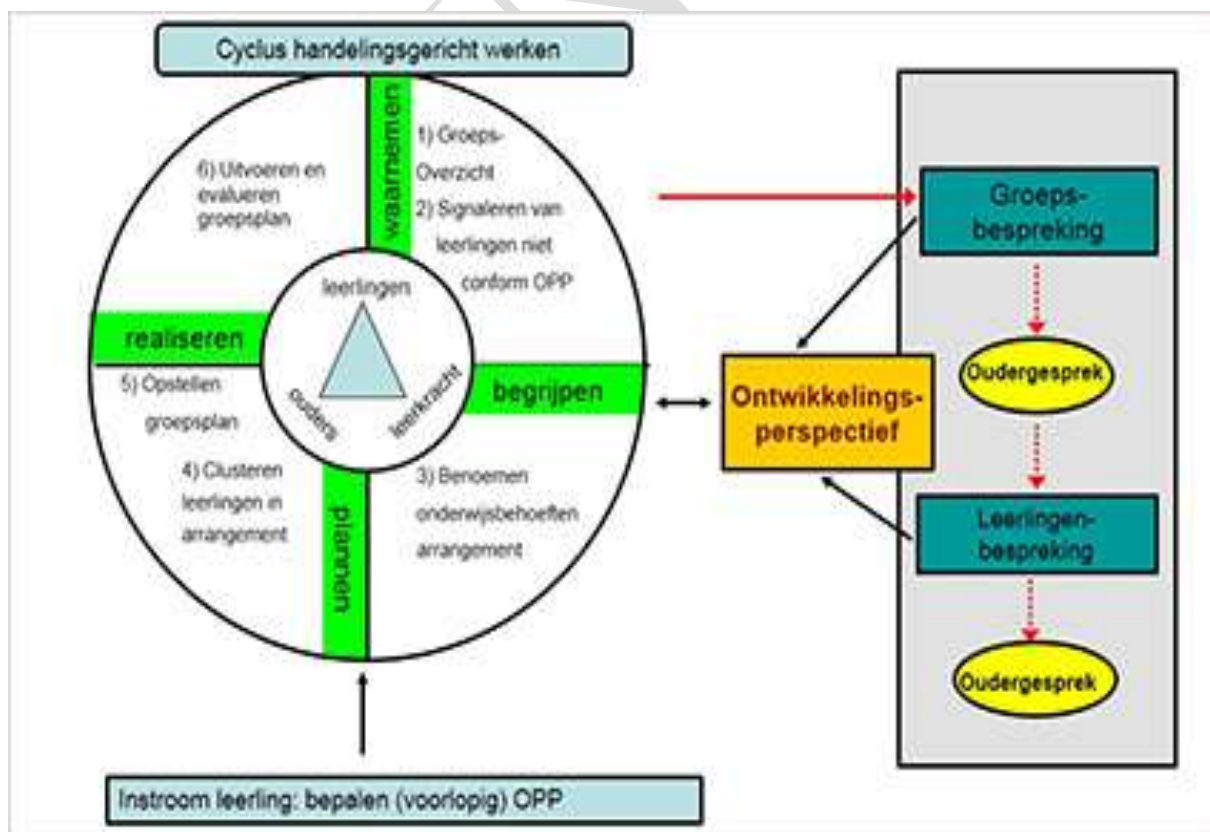
Voor het behalen van het beoogde referentieniveau bij een leerling maakt de school gebruik van onderwijs- en ondersteuningsarrangementen. Niet alleen op het niveau van de totale onderwijsorganisatie (denk bijvoorbeeld aan het aanbod speciaal voor leerlingen met een ASS problematiek of het aanbieden van een VMBO diplomagerichte stroom op Basis- of Kaderberoepsgericht niveau) maar vooral op het niveau van de individuele leerling. Het behalen van het referentieniveau is daarbij zowel richtinggevend als inhoud bepalend. Hiertoe zet de school voor elke leerling een leerlijn uit waarbij er onderscheid gemaakt wordt in drie niveaus: gevorderd, basis of intensief.

De Xaveriuschool hanteert de volgende uitgewerkte leerlijnen:

1. Nederlandse taal
2. Engelse taal
3. Wiskunde en rekenen
4. Leren leren, (waaronder de taakwerkhouding)
5. Sociaal gedrag
6. Zelfbeeld

D. Werken met Handelingsgericht Werken (HGW)

Zoals al gememoreerd is het werken met referentieniveaus en met diverse arrangementen binnen de onderscheidenlijke leerlijnen in hoge mate opbrengstgericht. Vooral ook omdat het geheel ingebed is in een constant proces van Denken-Plannen-Doen-Meten-Evalueren-Analyseren-Bijstellen. Het is vanuit kwaliteitsoogmerk gericht op het cyclisch handelen.



Handelingsgericht werken (HGW) is een planmatige en cyclische werkwijze (van Signaleren via Analyseren en Plannen naar Realiseren) voor onderwijsprofessionals om individuele onderwijsbehoefte van leerlingen te ontdekken en hierin te kunnen voorzien. Door de planmatige aanpak geeft het structuur bij het omgaan met verschillen in behoeften tussen leerlingen.

Bij het handelingsgericht werken hanteert de Xaveriuschool de volgende uitgangspunten:

- De onderwijsbehoefte (b.v. instructie, leertijd, uitdaging) van de leerlingen staan centraal.
- De omgeving moet goed afgestemd zijn op wat de leerling nodig heeft. De Xaveriuschool zorgt hierbij voor optimale afstemming tussen school, leerkracht, leerling, ouders en eventuele overige betrokkenen.
- De leerkracht doet ertoe en kan afstemmen op de verschillen tussen de leerlingen en zo het onderwijs passend maken.
- Er wordt op meerdere niveaus uitgegaan van talenten en positieve aspecten.
- Er is sprake van een transparante en constructieve samenwerking tussen school en ouders waarbij rollen, taken en verantwoordelijkheden duidelijk gedefinieerd met elkaar afgestemd zijn.
- Er wordt doelgericht gewerkt aan het behalen van de referentieniveaus op de onderscheidenlijke leerlijnen.

E. Werken met Schoolondersteuningsprofielen (SOP) SO en VSO

Het schoolondersteuningsprofiel is een belangrijk instrument waarin de school de ondersteuning die zij aan leerlingen biedt vastlegt. Het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de wijze waarop de school de basisondersteuning vormgeeft en welke extra ondersteuning de school biedt, kan bieden of wil gaan bieden.

De Xaveriuschool kent 2 schoolondersteuningsprofielen² voor onderscheidenlijk de doelgroep 4-12 jarigen (SO) en de doelgroep 12-20 jarigen (VSO).

F. Werken aan Opbrengsten via Kwaliteitscycli

Beide onderwerpen komen verderop in het schoolplan nog uitgebreid in respectievelijk hoofdstuk 8 (opbrengsten) en 9 (kwaliteitszorg) aan bod

G. Overige zaken zoals Onderwijsuren, Praktijkvoorbereiding en Stage.

Naast alle voorgenoemde zaken zijn er nog talloze andere factoren die een rol spelen bij de inrichting van het onderwijs van de Xaveriuschool. Deze zaken komen hier niet aan bod omdat ze óf uitgebreid opgenomen zijn in de schoolgids, in andere hoofdstukken van het thans voorliggend schoolplan óf in separate notities.

² Zie aparte notities SOP SO en SOP VSO d.d. november 2013. De notities zijn op school aanwezig en tevens gepubliceerd op de website van de school.

HOOFDSTUK 4 LEERTIJD

4.1 Vakgebieden en urenverdeling per week

<u>DOELGROEP/VAKGEBIED</u>			
<u>4-12 JARIGEN</u>	<u>ONDERBOUW</u>	<u>MIDDENBOUW</u>	<u>BOVENBOUW</u>
Nederlandse taal (taal, spelling, lezen)	6u 00m	7u 00m	6u 30m
Engelse taal	0u 00m	0u 00m	0u 30m
Schrijven	3u 00m	2u 00m	1u 00m
Rekenen/wiskunde (incl. voorbereidend rekenen)	3u 00m	4u 00m	5u 00m
Wereldoriëntatie	2u 00m	3u 00m	3u 00m
Expressievakken	2u 30m	2u 00m	2u 00m
Bewegingsonderwijs	1u 30m	1u 30m	1u 30m
SoVa / SEO	5u 00m	4u 30m	4u 30m
Totaal	24u 00m (24,00)	24u 00m (24,00)	24u 00m (24,00)
<u>12-20 JARIGEN VMBO</u>	<u>VMBO 1-2</u>	<u>VMBO 3</u>	<u>VMBO 4</u>
Nederlandse taal	3u 20m	3u 20m	3u 20m
Engelse taal	2u 30m	2u 30m	3u 20m
Wiskunde	2u 30m	3u 20m	2u 30m
Rekenen	2u 30m	1u 40m	1u 40m
Aardrijkskunde, geschiedenis, biologie/verzorg	5u 00m		
Maatschappijleer		1u 40m	
Culturele Kunstzinnige Vorming (CKV)		0u 50m	
Economie (incl. profiel modulen)	1u 40m	5u 50m	8u 20m
Expressievakken (tekenen/handvaardigheid)	1u 40m		
Bewegingsonderwijs	1u 40m	1u 40m	1u 40m
Sova / Seo	4u 55m	4u 55m	4u 55m
Totaal	25u 45m (= 25,75)	25u 45m (= 25,75)	25u 45m (= 25,75)
<u>12-20 JARIGEN LW&TC</u>	<u>BOX</u>	<u>BIS</u>	<u>BES</u>
Nederlandse taal	3u 20m	2u 30m	1u 00m
Engelse taal	1u 20m	1u 20m	0u 40m
Wiskunde/rekenen	3u 20m	1u 20m	1u 20m
Aardrijkskunde, geschiedenis, biologie/verzorg	2u 40m	1u 20m	
Praktijk/sectorvakken	8u 30m	8u 30m	2u 20m
Stage (in/extern)		5u 00m	16u 00m
Bewegingsonderwijs	1u 40m	1u 40m	1u 40m
Sova / Seo	4u 55m	4u 05m	2u 45m
Totaal	25u 45m (= 25,75)	25u 45m (= 25,75)	25u 45m (= 25,75)

De schooltijden worden jaarlijks in de schoolgids vermeld. Het totaal aantal onderwijsuren op jaarbasis is voor de 4-12 jarigen (SO) 940 uur en voor de 12-20 jarigen (VSO) 1000 uur. Voor de

leerlingen die onderwijs binnen de locatie de Triangel volgen en waarvoor op basis van specifieke dagbehandelingprogramma's in combinatie met onderwijs overschrijding van de onderwijstijd nodig is, gelden bovenstaande uren op jaarbasis niet.

4.2 Waarborgen van voldoende onderwijstijd

Voldoende onderwijstijd is belangrijk voor het leerproces van leerlingen van de Xaveriuschool. Niet alleen de tijd in de klassen/groepen maar zeker ook de tijd daarbuiten. Want de Xaveriuschool kent naast onderwijskundige doelen ook doelen die gericht zijn op de sociale- en emotionele ontwikkeling van haar leerlingen alsmede ook gedragsregulatie. Om voldoende onderwijstijd voor elke leerling te waarborgen heeft de Xaveriuschool o.a. de volgende maatregelen genomen:

- Onze teamleden maken een efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd. Dit wordt o.a. bereikt door:
 - Tijdig met de lessen te starten en ook de hele beschikbare lestijd te gebruiken voor het onderwijs.
 - Leerkrachten kennen een goed klassenmanagement waardoor differentiatie in instructie- en verwerkingsvormen mogelijk is. Ook kan er hierdoor extra individuele aandacht en begeleiding zijn voor leerlingen die daaraan behoefte hebben.
 - Lessen kennen veelal een vaste structuur waardoor organisatorische problemen (en tijdverlies) tot een minimum beperkt worden. Er wordt gebruik gemaakt van visualisatie (op bord of via pictogrammen) waardoor lesopbouw en lesverloop voor leerlingen herkenbaar zijn.
 - De Xaveriuschool maakt op sommige locaties momenteel nog gebruik van een time-out waardoor ordeverstoringen zo weinig mogelijk invloed hebben op het lesgebeuren. Naar de toekomst is het de bedoeling dat op alle locaties "pedagogische tact" de plaats van time-out achtige voorzieningen inneemt.
 - Reeds op het schoolplein wordt door onderwijzend personeel aandacht gegeven aan gedragsregulatie en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Onderwijs is daarbij meer dan alleen maar het bereiken van didactische doelen.
 - Ook het binnenkomen en verlaten van het schoolgebouw wordt tot de onderwijstijd gerekend aangezien schoolpersoneel daarbij veel aandacht schenkt aan bijvoorbeeld correcte omgangsvormen, correct sociaal gedrag van leerlingen onderling en naar leidinggevend personeel, enz. Vaak zijn deze zaken de basale voorwaarden waardoor er ook nadien in het leslokaal een hogere effectiviteit bereikt kan worden.
- De Xaveriuschool stemt de hoeveelheid tijd af op de onderwijsbehoeften van haar leerlingen.
 - De school heeft voor elke individuele leerling een ontwikkelingsperspectief (OPP) voor leerlingen van 4-12 jaar en het portfolio voor leerlingen van 12-20 jaar) opgesteld met daarin vermeld het uitstroomprofiel van de leerling, de beoogde doelen (opbrengsten), de wijze waarop (leer- en ondersteuningsroute) deze doelen gerealiseerd worden, de manier waarop dat getoetst wordt en de samenwerking daarbij met de ouders van de leerling en de leerling zelf. Thans staat dit alles nog in één document maar naar de toekomst toe wordt dit omgezet in een ontwikkelingsperspectief en passend arrangement.
 - Voor leerlingen waarvoor bijzondere maatregelen nodig zijn die overschrijding van het wettelijk verplichte minimum aantal uren onderwijs op jaarbasis noodzakelijk maakt, vraagt de school ontheffing hiervoor aan (o.a. bij de leerlingen van de Triangel in Holtum die naast het onderwijsaanbod ook gebruik maken van behandeling door Xonar of Orbis GGZ). Deze ontheffingen verlopen heden ten dagen via uitwisseling met BRON.

- Bij ziekte of verlof van een leerkracht wordt altijd geprobeerd een invalkracht in dienst te nemen zodat er geen onderwijstijd voor leerlingen verloren gaat. De praktijk wijst echter uit dat vervangers niet altijd beschikbaar zijn. Als school zijn wij dan genoodzaakt naar een andere oplossing te zoeken. Dit betekent dat leerkrachten, die op de betreffende dag geen lesgevende taken/uren hebben, de klas overnemen of dat leerlingen van de betreffende klas in andere klassen worden ondergebracht. We proberen in ieder geval het lesprogramma en de rust m.b.t. het onderwijs in de overige klassen/groepen te handhaven, maar zijn ons ervan bewust dat dit niet altijd lukt. In zo'n geval zijn wij genoodzaakt leerlingen naar huis te sturen, maar dit vormt voor ons pas de allerlaatste oplossingsmogelijkheid. Gelukkig is dit de afgelopen schooljaren niet voorgekomen.
- De Xaveriuschool maakt in samenwerking met de andere S(B)O en VSO scholen van Kindante gebruik van een eigen vervangerspool. Deze mensen rusten niet op de schoolformatie maar zijn op Kindante niveau aangesteld. Ze zijn echter wel in de praktijk gekoppeld aan de speciale school waardoor deze bij vervangingen snel en accuraat kan handelen en het bovendien voor de leerlingen een hoge mate van voorspelbaarheid oplevert.
- Indien een leerkracht voor langere tijd het werk niet kan hervatten, wordt naar een structurele oplossing gezocht. Wanneer dit betekent dat een vervangende leerkracht voor langere tijd de klas overneemt, worden ouders/verzorger hiervan in kennis gesteld. Compensatieverlof van personeel (voor zover nog van toepassing volgens de onderwijs CAO) wordt intern opgevangen en zal derhalve geen consequenties hebben voor leerlingen en ouders/verzorgers.

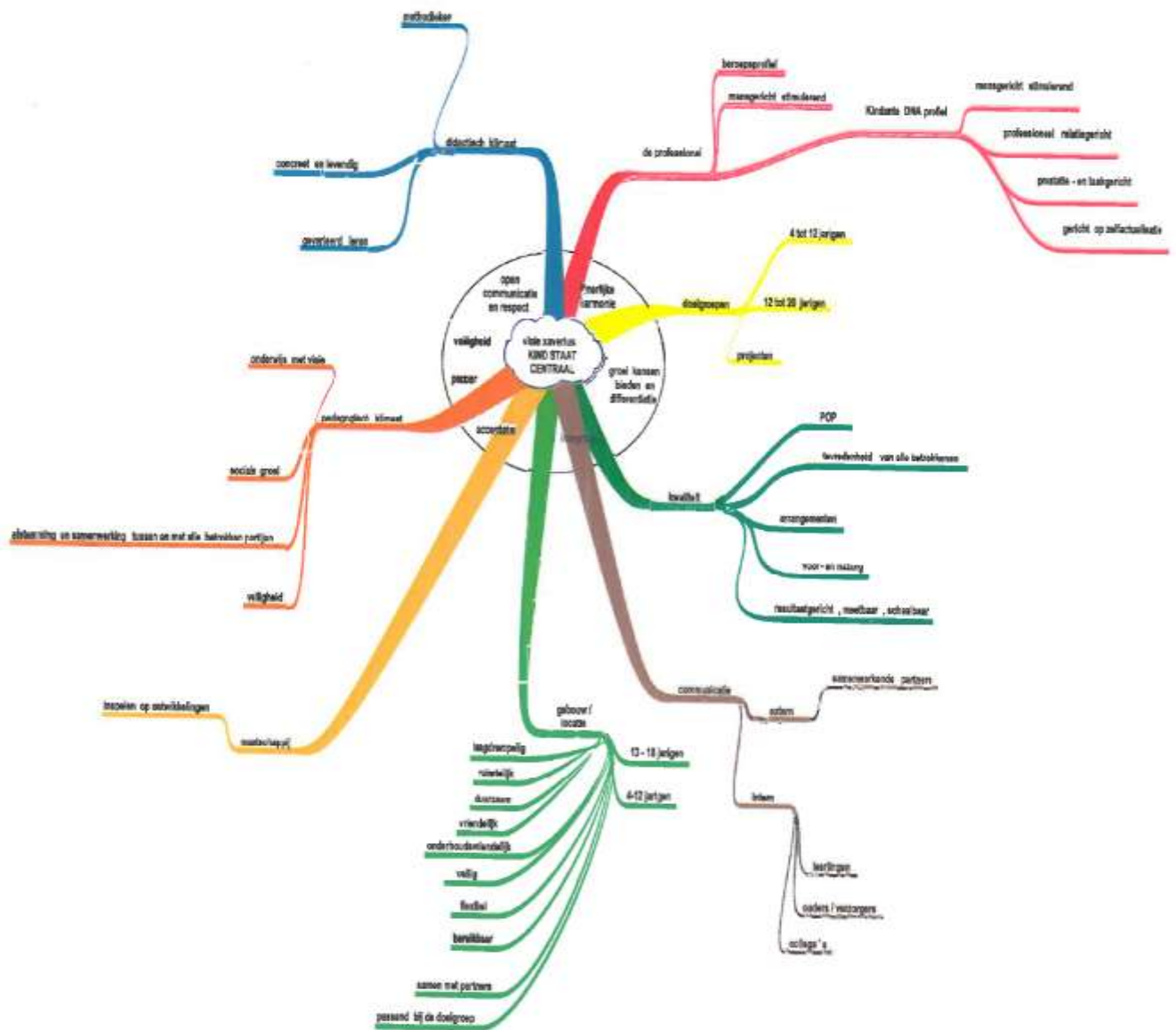
HOOFDSTUK 5 VISIE, MISSIE

5.1 Missie

De kern van de missie Kindante en haar scholen is dat het kind centraal in zijn 'leren leren' en 'leren leven' staat. Dat doen wij door het ontwikkelen, samenbrengen, inzetten en benutten van talenten.

Het is de missie van de Xaveriuschool om elke leerling vanuit zijn uniciteit, context en specifieke ondersteuningsbehoefte perspectiefrijk onderwijs en ondersteuning te bieden. Hierbij gaan we uit van de kwaliteiten en het potentieel van de leerling zodat deze zich binnen de samenleving betekenisvol verder kan ontwikkelen.

5.2 Visie³



³ Voor een compleet uitgewerkte versie zie het document Xaverius Missie/Visie d.d. januari 2015 verkrijgbaar op elke schoollocatie en tevens via de website van de school.

HOOFDSTUK 6 VEILIGHEID

6.1 Inleiding

Scholen voor primair en voortgezet onderwijs zijn verplicht een plan op te stellen voor veiligheid, gezondheid en milieu (conform de cao's basis- en voortgezet onderwijs). Dat plan wordt ook wel veiligheidsplan genoemd. In het plan staan de fysieke en de sociale veiligheid beschreven. Volgens de definitie van de onderwijsinspectie geldt een school als sociaal veilig: 'indien de psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel niet door handelingen van andere mensen wordt aangetast'.

De inspectie beoordeelt in haar Periodiek Kwaliteitsonderzoek (PKO) of de sociale veiligheid op een school voldoende gewaarborgd is. Er worden daarbij drie elementen getoetst:

1. *Inzicht*: Hebben scholen voldoende inzicht in de beleving van sociale veiligheid door leerlingen en teamleden en in de incidenten die zich voor doen?
2. *Preventieve maatregelen*: Hebben scholen een veiligheidsbeleid dat deze incidenten zo veel mogelijk kan voorkomen?
3. *Curatieve maatregelen*: Hebben scholen een beleid dat adequaat optreden na incidenten mogelijk maakt?

6.2 Het schoolveiligheidsplan

De Xaveriuschool is net als de overheid van mening dat een goed en effectief schoolveiligheidsplan een onmisbaar item vormt binnen het beleid van haar school. Daarbij staat het waarborgen van de fysieke en emotionele veiligheid van leerlingen, personeelsleden en alle andere bij de school betrokken partijen voorop⁴.

- **Zorg voor sociale binding**: omgaan met elkaar. Dit wil de school o.a. bereiken door een goede leerlingbegeleiding binnen en buiten de lessen, leerlingen een actieve rol toebedelen, aandacht voor de ontwikkeling van sociale vaardigheden en zorgen voor heldere, door allen gedragen afspraken/normen/waarden en schoolregels.
- **Zorg bij – en omgaan met calamiteiten**. De Xaveriuschool zorgt voor goede calamiteitenplannen, voor het trainen van personeel om bij calamiteiten op te treden, zorgen voor klachtenregelingen en duidelijke protocollen inzake ongevallen- en/of calamiteiten.
- **Zorg voor veilige voorzieningen**. Onder andere goede afspraken over gebruik gebouw en omgeving, goede afspraken met het netwerk rond de school (politie, buurtnetwerken, gemeente, jeugdhulpzorg, enz.) en een zorgplan dat voldoet aan de eisen van de ARBO-wetgeving (inclusief een periodiek uitgevoerde risico inventarisatie en evaluatie – RIE –).

De basis van het veiligheidsbeleid ligt in het omgaan met elkaar. Hiervoor wordt er gebruikt gemaakt van o.a. vormen van periodieke inventarisering, grondige analyses van de onderzoeksbevindingen / resultaten en deze vertalen naar een plan van aanpak volgens de PDCA cyclus.

⁴ Het belang van veiligheid wordt duidelijk beschreven in de visie/missie van de Xaveriuschool (zie hoofdstuk 5).

Maar ook gaat er veel aandacht uit naar een preventieve aanpak op drie niveaus:

- *Tertiaire preventie*. Bijvoorbeeld de opvang en begeleiding van betrokkenen bij incidenten.
- *Secundaire preventie*. Aandacht voor risicofactoren op school. Problemen aanpakken, regelmatige evaluatie van effecten van maatregelen en extra aandacht voor risicoleerlingen.
- Bij *primaire preventie* gaat het meer om het sociaalpedagogisch klimaat binnen de Xaveriuschool. Er is systematisch (o.a. middels een SoVa methodiek, Boeiend Onderwijs en de React trainingen) aandacht voor de sfeer op school en het beleid is gericht op alle leerlingen en personeelsleden. De bevordering van sociale binding staat hierbij centraal.

Veiligheid in haar algemeenheid is een belangrijk speerpunt voor de Xaveriuschool en de veiligheid binnen het schoolgebouw vormt daar een belangrijk onderdeel van. Dit wil de school op diverse manieren bereiken waarbij o.a. de ARBO wetgeving, de wet collectieve preventie volksgezondheid en gemeentelijke bouwverordeningen leiding- en richtinggevend zijn. Zaken als ontruimingsplannen, brandmelders, alarminstallaties, blusmaterialen, registratiesystemen t.b.v. de veiligheid (incl. een ongevallenregistratie) en een goed, regelmatig geüpdatet veiligheidsbeleid zijn hierbij essentieel. Verder zorgt de school jaarlijks voor een veiligheidsverslag dat steeds aan bestuur, ouders / verzorgers, de gemeente, de onderwijsinspectie en het schoolpersoneel zal worden aangeboden. Dit veiligheidsverslag wordt integraal in het jaarverslag van de Xaveriuschool opgenomen. De Veiligheidscoördinator zorgt vóór aanvang van de zomervakantie voor aanlevering van het veiligheidsverslag.

Veiligheid vormt ook binnen het pedagogisch klimaat van de Xaveriuschool een belangrijk speerpunt. Enerzijds wordt hieraan aandacht besteed door uit te gaan van de onderlinge verschillen tussen leerlingen en deze voortdurend te respecteren en anderzijds wil de Xaveriuschool ook de fysieke en emotionele veiligheid van haar leerlingen bewaken door met duidelijke en voorspelbare structuren te werken. De structuur is geen doel maar vooral een veelomvattend middel dat gericht dient te zijn op het herkenbaar inrichten van de onderwijsleeromgeving van de leerlingen van de Xaveriuschool. Zo zijn er duidelijke structuren aanwezig wat betreft regels en afspraken op school en in de klas; de wijze van instructie en klassenmanagement; het inzetten van hulpmaterialen; het time-out beleid in de klas en binnen de afdeling; enzovoort.

Uit het voorgaande wordt al duidelijk dat veiligheid voor de Xaveriuschool een belangrijk onderdeel binnen haar kwaliteitsbeleid vormt. En daarbij hoort ook zondermeer een integraal kaderstellend en tegelijk actiesturend veiligheidsplan.

Het schoolveiligheidsplan (SVP) is opgesteld door een permanente werkgroep "Veiligheid" van de school in nauwe samenwerking met de directie, het managementteam, de teamleden en de medezeggenschapsraad. Het plan bevat een algemeen kaderstellend deel en vervolgens diverse bijlagen in de vorm van protocollen, registratieformulieren, enzovoort. En natuurlijk het crises- en calamiteitenplan incl. het ontruimingsplan. En aangezien de Xaveriuschool meerdere leslocaties kent zijn een aantal plannen (waaronder het crises- en calamiteitenplan / ontruimingsplan) per onderwijslocatie uitgewerkt.

Het schoolveiligheidsplan inclusief de bijlagen (al dan niet locatiespecifiek) bevindt zich op elke leslocatie van de Xaveriuschool en is tevens onderdeel van het Kwaliteitshandboek. In het kader van het schoolplan wordt m.b.t. de verdere uitwerkingen van het schoolveiligheidsbeleid dan ook genoegzaam verwezen naar dit Schoolveiligheidsplan (versie oktober 2014).

HOOFDSTUK 7 LEERLINGENZORG

7.1 Inleiding

Leerlingenzorg is een belangrijk aspect van goed, kwalitatief hoogstaand onderwijs. De Xaveriusschool acht het van belang dat de leerlingenzorg doelgericht, systematisch, integraal en van iedereen is. En dit kan alleen als het voor iedereen duidelijk is wat er van hem/haar verwacht wordt en hoe de rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de leerlingenzorg op de school zijn geregeld.

Kwaliteit is geen toeval en een kwalitatief goede leerlingenzorg dus ook niet. Ook hier geldt dat er sprake moet zijn van een samenhangend stelsel van activiteiten. Activiteiten die gelden vanaf de start van een leerling (de aanmelding, intake en plaatsing) tot en met het moment van uitstroom (en daarna ook nog in de vorm van monitoring en waar nodig nazorg). Het is van belang bij goede leerlingenzorg dat betrokkenen dezelfde taal spreken, hetzelfde doen en zich houden aan de afspraken die met elkaar gemaakt zijn.

Voor de inrichting van de leerlingenzorg is daarom een kaderstellende en richtinggevende notitie opgesteld (1 en 2 is niet altijd 12). Deze notitie vormt de verdere uitwerking van het kwaliteitszorgsysteem van de Xaveriusschool op het gebied van de leerlingenzorg. Een systeem dat al eerder beschreven werd in de notitie "Niveaus van zorg" (zie ook de schoolgids) maar in de notitie "1 en 2 is niet altijd 12" meer binnen een systeem van kwaliteitszorg geplaatst wordt.

In het kader van het thans voorliggende schoolplan wordt dan ook volstaan met het geven van een definiëring van de leerlingenzorg binnen de Xaveriusschool en het uitgangsdokument (het OPP). Voor andere en/of verdere uitwerkingen wordt verwezen naar de notitie "1 en 2 is niet altijd 12" (versie augustus 2011). Hiervan verschijnt in het najaar van 2015 een geüpdatete versie.

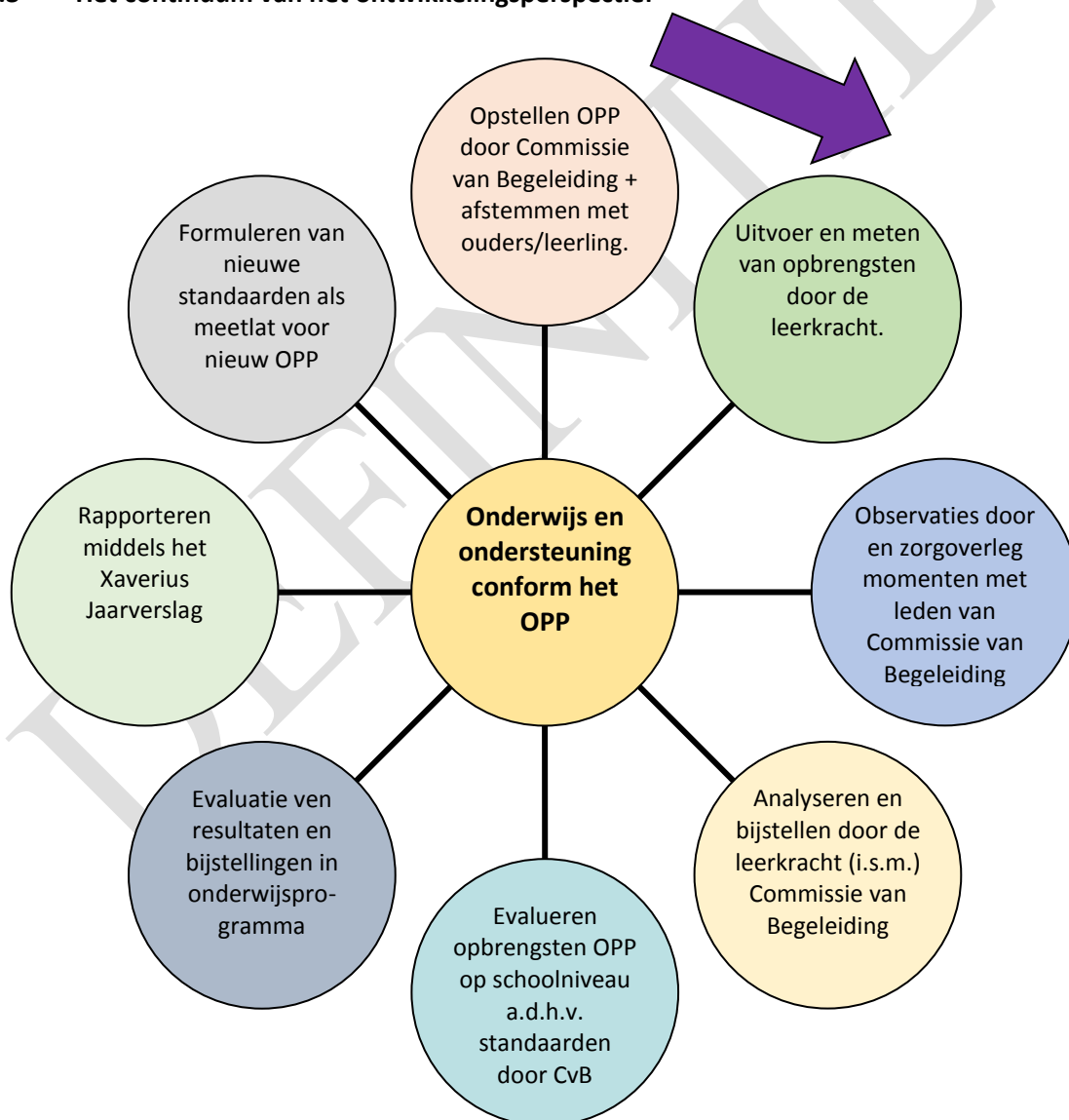
7.2 Definiëring leerlingenzorg

Leerlingenzorg binnen de Xaveriusschool wordt omschreven als het samenhangend geheel van activiteiten en voorzieningen binnen de school voor een systematische begeleiding van leerlingen tijdens hun schoolloopbaan. Daarbij stelt de school allereerst enkele uitgangspunten vast die samen met de externe kaders richtinggevend zijn ten aanzien van het systeem en de kwaliteit van de leerlingenzorg van de Xaveriusschool.

- Het primaire proces staat centraal. Het primaire proces is het onderwijs en de zorg dat geboden wordt in de groepen van de school. Hierbij wordt uitgegaan van een orthopedagogische en orthodidactische benadering.
- Kwaliteitszorg wordt gezien als 'het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'. Zelfevaluatie, onderzoeken en audits staan steeds in dienst van deze systematiek en de verdere ontwikkeling van de school. Niet de instrumenten maar de aanpak staat centraal.
- De Xaveriusschool is zelf verantwoordelijk voor haar eigen systeem van kwaliteitszorg en wil dit dan ook in samenspraak met direct betrokkenen (school, ouders, leerlingen) zelf inrichten. Dit maakt maatwerk mogelijk. Dat geldt zowel voor de door de school gekozen werkwijze als voor het gebruik en de inrichting van de instrumenten.

- De Xaveriusschool wil tegelijkertijd anticiperen op ontwikkelingen in de subregio en een goede samenwerking (óók met betrekking tot het systeem van kwaliteitszorg, de werkwijze en de daarbij gebruikte instrumenten) met de overige WEC en SBO scholen in de regio van de Westelijke Mijnstreek acht zij daarbij van belang.
- Kwaliteitszorg en dus ook de kwaliteit van de leerlingenzorg is een aangelegenheid van iedereen binnen de Xaveriusschool. Er is aandacht voor de positie van het management waar het gaat om de aansturing van de zorg, het onderwijs en de kwaliteitsverbetering, visie ontwikkeling, processen van sturing en zelfevaluatie in relatie tot kwaliteitszorg binnen de school. Er is aandacht voor het personeel door hen direct te betrekken bij de kwaliteitszorg en de zelfevaluatie. En er is natuurlijk volop aandacht voor de leerlingen, de ouders/verzorgers en de schoolomgeving en de kwaliteitsopvattingen van deze groepen.
- De uitgewerkte aanpak van de kwaliteit van de leerlingenzorg vormt een onderdeel van het totale systeem van kwaliteitszorg van de Xaveriusschool sluit integraal aan bij andere trajecten op het terrein van kwaliteitszorg en zelfevaluatie.

7.3 Het continuüm van het ontwikkelingsperspectief



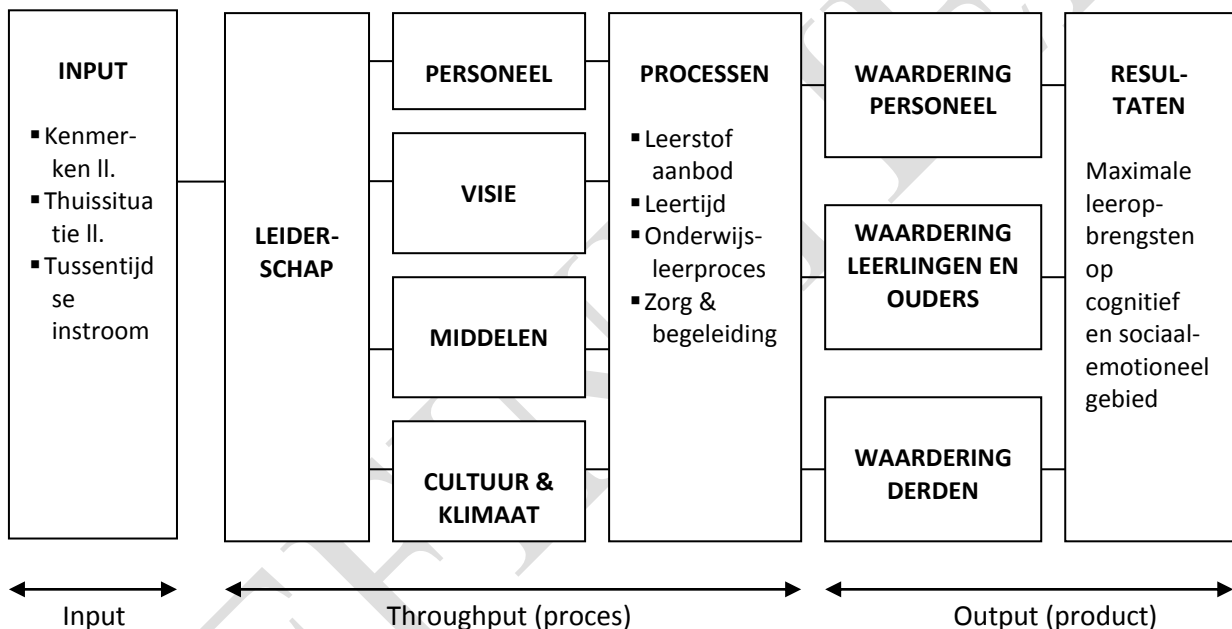
HOOFDSTUK 8 OPBRENGSTEN

8.1 Definiëring opbrengstgericht werken

Onder opbrengstgerichtheid verstaat de Xaveriuschool het bewust, systematisch en cyclisch werken aan het streven naar maximale opbrengsten. Bij opbrengsten gaat het dan om:

- cognitieve resultaten van leerlingen;
- sociaal-emotionele resultaten;
- tevredenheid van leerlingen, ouders en vervolgonderwijs.

Hierbij werkt de Xaveriuschool met een model dat afgeleid is van INK model zoals dat ook binnen het kwaliteitszorgsysteem van de school en haar bestuur gehanteerd wordt.



In het kort gezegd komt het erop neer dat de Xaveriuschool systematisch werkt aan alles wat onder throughput (proces) valt. Op die manier kan de school, gegeven de input, een zo optimaal mogelijke output realiseren. Met output (product) bedoelen we de leeropbrengsten (cognitief en sociaal-emotioneel) en de waardering door leerlingen/ouders/personeel/derden.

De factoren uit het vak throughput, het werkerrein van de Xaveriuschool lichten we kort toe.

- Onder **leiderschap** verstaan we het beleidsvoerend en organiserend vermogen van de schoolleiding en de mate waarin deze het personeel begeleidt en stimuleert. Relevante vragen in dit verband zijn onder meer of de school werkt met de zogenaamde PDCA-cyclus en of de schoolleiding leraren stimuleert om gericht te werken aan het optimaliseren van de opbrengsten. De Xaveriuschool beoogt dit te bereiken doordat leerkrachten duidelijke doelen stellen, de ontwikkeling van leerlingen toetsen en monitoren, de onderwijsresultaten plan- en systematisch analyseren en vervolgcities op basis van deze bevindingen/analyses uitzetten.

- Een duidelijke **visie** is onontbeerlijk is voor het behalen van goede leeropbrengsten. Het gaat hierbij om de duidelijkheid (eenduidigheid) van de schoolvisie en de mate waarin deze door het personeel van de Xaveriuschool gedragen wordt. Maar ook hoe deze visie in het dagelijkse werk tot uiting komt en richtinggevend is voor de wijze waarop het behalen van maximale leeropbrengsten nagestreefd wordt. En dat de visie ook naar “buiten toe” duidelijk gecommuniceerd wordt.
- Onder **cultuur en klimaat** verstaan we de aard van de professionele cultuur en het pedagogisch klimaat. Het streven van de Xaveriuschool hierbij is dat cultuur & klimaat in het verlengde van de visie liggen. Belangrijk voor de school is dat het personeel de visie uitdraagt en ernaar handelt. Verder is het van belang dat leraren en directie in voldoende mate verantwoordelijkheid nemen voor het succes en falen van leerlingen en dat het team als eenheid werkt aan optimaliseren van opbrengsten.
- Het **personeel** op de Xaveriuschool zorgt er grotendeels voor dat de beoogde resultaten op leerlingenniveau gerealiseerd worden. Analoog aan hetgeen dat daarover in de visie van de Xaveriuschool verwoord is, zorgt de school ervoor dat leraren over voldoende competenties beschikken voor opbrengstgericht werken. Daarbij gaat het o.a. om het aanreiken van handreikingen bij het vertalen van de schoolvisie naar de operationele praktijk, om deskundigheidsbevordering en om het voeren van op ontwikkelingsgerichte gesprekken (afsprakengesprek – voortgangsgesprek – beoordelingsgesprek) met individuele personeelsleden.
- Bij **middelen** gaat het over financieel beleid en de inzet van middelen voor personeel, materialen en huisvesting.
- Het aandachtsgebied **processen** sluit aan bij het toezichtkader van de Onderwijsinspectie. We onderscheiden hierbij vier kwaliteitsaspecten: onderwijsleerproces, zorg en begeleiding, leertijd en leerstofaanbod.

Naast de genoemde input, throughput en output factoren speelt ook de omgeving van de Xaveriuschool een belangrijke rol bij de mate waarin de gewenste output gerealiseerd wordt. De school functioneert immers niet in een vacuüm maar dient ook rekening te houden met wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de WEC en eisen vanuit de ARBO wetgeving) en wensen/eisen die externe partijen hebben (onder andere landelijke en lokale overheden).

8.2 Instrumenten voor opbrengstgericht werken

Onderwijs binnen de Xaveriuschool is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. vooral Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

De Xaveriuschool vindt het volgende belangrijk:

- De leerlingen realiseren aan het eind van hun schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken, het ontwikkelingsperspectief en het geformuleerde uitstroomprofiel).
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken, het ontwikkelingsperspectief en het geformuleerde uitstroomprofiel).

- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken en ontwikkelingsperspectief).
- Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Een groot deel van het opbrengstgericht werken van de Xaveriuschool voltrekt zich (binnen het INK model) in het domein “Processen”. Daarbij komen de kwaliteitsdomeinen onderwijsleerproces, zorg en begeleiding, leerstofaanbod en leertijd aan bod. Deze zaken zijn in het kader van het huidige schoolplan ook al in andere hoofdstukken en paragrafen beschreven.

Om te meten of we als school de beoogde opbrengsten ook daadwerkelijk realiseren, maken we gebruik van een breed scala aan “meetinstrumenten”. Veel van deze zijn integraal opgenomen in het totale kwaliteitszorgsysteem van de Xaveriuschool zoals verder in hoofdstuk 9 is uitgewerkt. Derhalve wordt thans volstaan met een korte opsomming van enkele van deze instrumenten / methodieken.

1. Verzamelen kengetallen geplaatste leerlingen
 - Instroomgegevens
 - Verblijfsduur gegevens
 - Opbrengsten in relatie met schoolstandaard
 - Uitstroomgegevens
 - Gegevens m.b.t. de uitstroombestemming
2. Verzamelen kengetallen personeel
 - Formatiebudget en formatie uitputting
 - Expertise en deskundigheidsbevordering
 - (Ziekte)verzuim
3. Verzamelen kengetallen ambulante begeleiding
 - Aard en omvang van ondersteuningstrajecten.
 - Tevredenheid van “klanten”.
4. Verzamelen kengetallen financiële situatie
 - Financieel budget versus uitputting
 - Dotaties en vervangingscycli
5. Verzamelen kengetallen gebouw
 - Verwachte (gemiddelde) onderhoudskosten.
 - Onderhoudskosten per locatie
 - Bezettingsgraad
6. Verzamelen eindresultaten leeropbrengsten
 - Resultaten CITO – eindtoets
 - Resultaten afgezet tegen schoolstandaard
 - Keuze vervolgonopleidingen in relatie tot opbrengstgegevens en IQ
 - Uitstroombestemming.
7. Verzamelen gegevens kwaliteit van de zorg (ZEK)
 - waardering leerlingen

- waardering medewerkers
 - waardering ouders
 - waardering stakeholders / externe partners
 - waardering managementteam
8. Verzamelen en analyseren gegevens n.a.v. klassenbezoeken
- Pijlers boeiend onderwijs.
 - Klassenmanagement en effectieve instructie.
 - Ontwikkeling individuele leerlingen.
 - Groepsdynamische processen en beoogde opbrengsten.
 - OPP's van leerlingen.
9. Verzamelen gegevens m.b.t. veiligheidsbeleving
- personeel
 - leerlingen
 - derden / externe relaties
10. Functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Onderwijzend personeel
 - Onderwijs ondersteunend personeel
 - Locatieleiders
11. Ontwikkelingsgerichte gesprekken
- Onderwijzend personeel
 - Onderwijs ondersteunend personeel
 - Locatieleiders
12. Interne en externe audits / Inspectiebezoek
13. Risico inventarisatie en evaluatie (RIE)
- Per onderwijslocatie
 - Conform cyclus van het schoolveiligheidsplan
14. Evaluatie van het kwaliteitssysteem en van de gerealiseerde opbrengsten en plannen van beleidsvoornemens (jaarplannen)

HOOFDSTUK 9 SYSTEEM VAN KWALITEITSZORG

9.1 Uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid ziet de Xaveriuschool als een afgeleid, en daarmee geïntegreerd onderdeel van het schoolbeleid. Dit komt in de missie tot uitdrukking:

Het is de missie van de Xaveriuschool om elke leerling vanuit zijn uniciteit, context en specifieke cluster IV problematiek perspectiefrijk onderwijs en begeleiding te bieden. Hierbij gaan we uit van de kwaliteiten en het potentieel van de leerling zodat deze zich binnen de samenleving betekenisvol verder kan ontwikkelen.

Om de missie te realiseren staat kwaliteitszorg hoog in het vaandel van de Xaveriuschool. Daarbij wordt kwaliteit niet alleen gemeten aan de tevredenheid van leerlingen, ouders/verzorgers, externe betrokkenen en schoolpersoneel, maar vooral ook aan de opbrengsten en resultaten van het onderwijs aan of vanuit de Xaveriuschool. En daarbij zijn er diverse (f)actoren die van invloed zijn op het realiseren van optimale prestaties en ontwikkeling van elke leerling.

Model van Marzano: Opbrengsten Maak Je Samen: wat werkt?



De schematische weergave op de vorige pagina schetst de complexiteit van zaken die invloed hebben op prestaties en ontwikkeling van de leerling. Van zaken die op leerlingenniveau van belang zijn tot de zaken op het niveau van de leerkracht en de school. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten m.b.t. kwaliteitsbeleid:

- De kwaliteit is resultaatgericht, meetbaar en/of schaalbaar en richt zich op zowel de output als de processen.
- Er wordt uitgegaan van een hoge mate van cyclisch handelen (Plan-Do-Check-Analyse = PDCA cyclus) met zowel aandacht voor de outputzijde als de onderliggende processen (organisatie en management van middelen, personeel, strategie, beleid, enz.).
- De Xaveriusschool werkt structureel met planningscycli t.a.v. de verbetering van haar onderwijs (van strategisch naar operationeel) op zowel het niveau van de totale schoolorganisatie, de onderliggende afdelingen, het niveau van de klas en de leerkracht als het niveau van de leerling zelf.
- Ook voor- en nazorg, alsmede de duurzaamheid van processen en resultaten vormen een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsagenda van de Xaveriusschool. Door het in kaart brengen van zowel de effecten van de preventieve ambulante begeleiding (voorzorg) als de uitstroomgegevens van de leerlingen van de Xaveriusschool (incl. een follow-up na een half jaar en één jaar in het vervolgonderwijs) kunnen analyses gemaakt worden hetgeen kan leiden tot bijstellingen in het beleid van de school.
- Een belangrijke plek vormt hierin de intrinsieke motivatie voortkomend uit persoonlijk meesterschap en een gemeenschappelijk gedragen schoolvisie. Bij de kwaliteit van het persoonlijk meesterschap wordt niet alleen gekeken naar schoolpersoneel maar ook naar het optimaal tot ontplooiing brengen van het persoonlijke meesterschap van de leerling zelf door nadrukkelijk gebruik te maken van diens eigen talenten en kwaliteiten. Daarvoor dient er sprake te zijn van een constante reflectie op het eigen handelen op alle niveaus binnen de organisatie van de Xaveriusschool. Zowel de aanwezige structuren binnen de school als de totale cultuur richten zich op het realiseren van de missie.

Deze uitgangspunten, evenals de vormgeving van het kwaliteitsbeleid passen binnen de beleidskaders van de stichting Kindante waar de Xaveriusschool deel van uitmaakt.

9.2 Doelen van het kwaliteitsbeleid

Het doel van het kwaliteitsbeleid van de Xaveriusschool is dat:

- de strategische doelen uit het schoolplan op het gebied van schoolontwikkeling zijn gerealiseerd door te zorgen dat het beleidsproces op alle niveaus van de organisatie verloopt volgens de beleidscyclus.
- de leerresultaten van leerlingen gelijk zijn aan of > dan hun ontwikkelingsperspectief
- de waardering van leerlingen, ouders, medewerkers voor de prestaties van de school en voor de wijze waarop deze worden bereikt een stijgende lijn laat zien (norm nog nader te bepalen)
- de waardering van onze stakeholders een stijgende lijn laat zien (norm nog nader te bepalen)

Kwaliteitszorg blijft een middel maar gaat meer doelen 'heiligen'. Hiervoor richt de Xaveriuschool een kwaliteitszorgsysteem in dat duidelijk maakt waar het in de organisatie om moet draaien (wat zijn de goede dingen, doen we ze goed en hoe weten we dat?)

Het gewenste resultaat van het kwaliteitsbeleid van de Xaveriuschool is dat:

- de kwaliteit (waaronder de geformuleerde eindresultaten en de waardering van ouders, opdrachtgevers, medewerkers, leerlingen en nog nader te bepalen groepen) van de school is benoemd, systematisch wordt bepaald, aantoonbaar wordt verbeterd en geborgd.
- de risicofactoren worden beheerst. Zij worden tijdig en adequaat verbeterd.

Dit resultaat wordt bereikt door:

1. de doorontwikkeling van een kwaliteitssysteem dat ervoor zorgt dat:
 - de missie, visie, strategisch plan en beleidsplannen op elkaar zijn afgestemd
 - kritische succesfactoren zijn benoemd
 - prestatie- indicatoren zijn vastgesteld
 - de bewaking en toetsing van het systeem is bepaald
 - de belangrijkste processen zijn bepaald en vastgelegd
 - proceseigenaren zijn benoemd
 - de beleidscyclus het monitoren en realiseren van de gewenste resultaten ondersteunt
 - interne en externe audits deel uitmaken van het systeem.
2. de ontwikkeling van een professionele cultuur. Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van de competentie "reflectie". Dit betekent dat een professional zijn persoonlijk, professioneel handelen expliciet maakt en ter discussie durft te stellen. Het betekent ook dat de teamleden samen zoeken hoe het onderwijs beter, anders en leuker kan worden. Dit betekent het afbouwen van de geïsoleerde positie van de leraar en/of locatie en het opbouwen van meer dialoog over het handelen van de leraar in de klas en van de locatieleider op zijn locatie. Er wordt een cultuur van willen leren van je eigen werk en van collega's ontwikkeld door systematisch ruimte en tijd te creëren voor intervisie, evaluatie van processen en resultaten, ondersteuning (mentoraat/coaching/video-interactie-begeleiding) voor schoolpersoneel, collegiale consultaties, werken met kijkwijzers, klassenbezoeken, op ontwikkeling gerichte gesprekken (afspraken/voortgang/beoordeling), enzovoort.

Specificaties van het kwaliteitssysteem zijn:

1. Het is doelgericht. De doelen van de activiteiten zijn SMART geformuleerd (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden).
2. Het is cyclisch. Cyclisch wil zeggen dat steeds de gewenste kwaliteit wordt bepaald en wordt nagegaan of dat ook daadwerkelijk gebeurt. De school/de locatie doorloopt steeds de cyclus van de cirkel plan-do-check-act.
3. Het is integraal. Alle beleidsdomeinen worden in samenhang beoordeeld en alle belanghebbenden (leerlingen, ouders, partners, medewerkers) worden betrokken bij in het kaart brengen en beoordelen van de gerealiseerde kwaliteit.
4. Het is systematisch. Er wordt planmatig gewerkt. Er is een relatie met de visie en missie. Er is een prioritering waaruit blijkt wat wel en wat niet, wat eerst en wat later aangepakt zal worden.

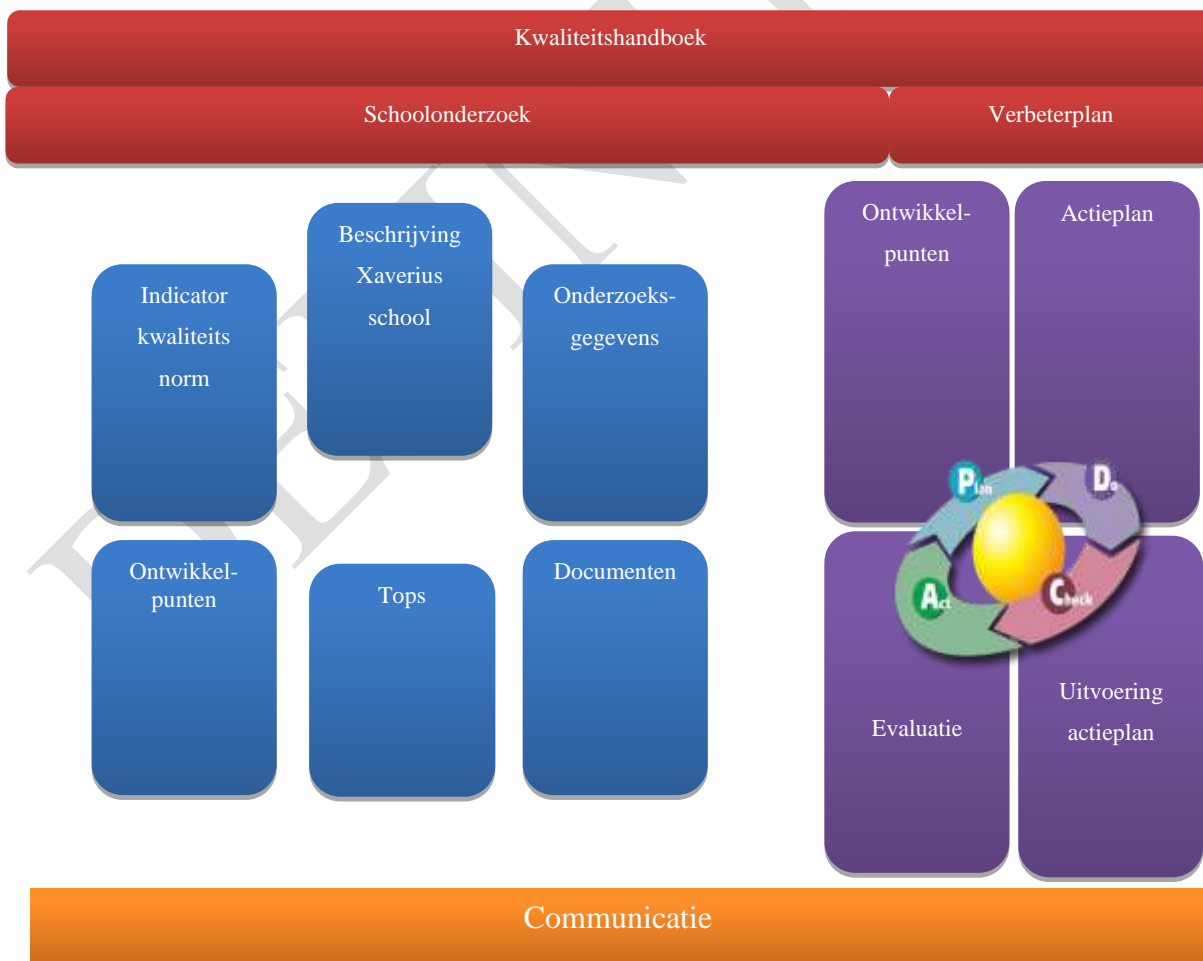
9.3 Bouwstenen van het kwaliteitsbeleid

Tijdens studiedagen van het managementteam van de Xaveriuschool en daaropvolgend getoetst (en aangevuld) tijdens overleg met het voltallige schoolpersoneel zijn de volgende bouwstenen voor het kwaliteitsbeleid van de Xaveriuschool bepaald.

- De missie, visie, strategisch plan (schoolplan) en beleidsplannen zijn op elkaar afgestemd.
- Er is een duidelijke organisatiestructuur met taken, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden (incl. de wijze van verantwoording afleggen), ondersteunend aan de beleidscyclus.
- Het INK managementmodel wordt gebruikt als sturingsinstrument.
- Per domein is de gewenste kwaliteit bepaald.
- De bewaking en toetsing van het systeem (wie, wat, wanneer en hoe) is bepaald.
- De belangrijkste processen en te bereiken resultaten zijn vastgesteld.
- Stakeholders (samenwerkingsverbanden, opdrachtgevers, ouders, leerlingen, medewerkers) worden betrokken bij het waarderen van processen binnen - en resultaten van de school.

9.4 De organisatie van de kwaliteitszorg

De wijze waarop de Xaveriuschool haar kwaliteitssysteem heeft ingericht is onderstaand schematisch weergegeven.



De te ondernemen acties in het kader van het kwaliteitsbeleid worden onder verantwoordelijkheid van de directeur door de kwaliteitsmanager van de Xaveriuschool in gang gezet en weggeschreven (vastgelegd) in een digitaal Kwaliteitshandboek. Na overleg met het managementteam en in dialoog met relevante stakeholders wordt vastgesteld welke doelen en gewenste resultaten centraal staan. Op het niveau van de leslocaties wordt bepaald hoe deze vastgestelde doelen en beoogde resultaten worden gerealiseerd en worden proceseigenaren toegewezen aan de beschreven processen.

De kwaliteitsmanager bewaakt in samenspraak met het managementteam en de algemeen directeur de voortgang van het kwaliteitsbeleid. Het managementinformatiesysteem (MIS), monitorgesprekken, audits, enquêtes, klantenpanels zijn middelen die bij de bewaking een rol spelen.

De locatieleiders zijn ervoor verantwoordelijk dat de afgesproken acties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en dat de beoogde resultaten worden gerealiseerd binnen de eigen locatie. Elke locatieleider heeft twee rollen in dit verband:

1. Hij/zij maakt deel uit van het managementteam en levert in die rol een belangrijke bijdrage aan het totale proces dat moet leiden tot de invulling en implementatie van het kwaliteitsbeleid.
2. Hij/zij heeft een gedelegeerde verantwoording voor de kwaliteitszorg op de eigen locatie en legt via de kwaliteitsmanager aan de directeur verantwoording af over de doelen, de bereikte resultaten, over de wijze waarop deze zijn bereikt.

De directeur stimuleert het kwaliteitsdenken in de school en vervult een voorbeeldfunctie op het punt van zelfevaluatie. Hij/zij vraagt bijvoorbeeld feedback over het eigen leiderschap aan de locatieleiders, verwerkt de gegevens, beoordeelt deze en communiceert over de resultaten ervan. Door deze vorm van informatie inwinnen over het eigen functioneren laat de directeur zien dat zelfevaluatie de basis vormt voor een lerende organisatie.

Leraren zijn idealiter degenen die een goed oordeel moeten kunnen geven over de kwaliteit van het leren en onderwijzen. Het gaat dan vooral om het kritisch kijken naar het eigen handelen en de effecten daarvan. Uitvoering hiervan vindt plaats door middel van resultaatgesprekken in het kader van de persoonlijke ontwikkelplannen (de op-ontwikkeling-gerichte-gesprekkencyclus welke binnen de Xaveriuschool bestaat uit een steeds terugkerend Afsprakengesprek – Voortgangsgesprek en Beoordelingsgesprek).

Een belangrijk instrument voor feedback zijn de leerling-enquêtes uit de ZEK over bv. het gedrag en handelen van personeelsleden. Andere instrumenten voor schoolpersoneel zijn de resultaten van het leerlingenvolgsysteem, uitstroomgegevens, vergelijkingen van de gerealiseerde opbrengstem met de schoolstandaard, informatie over de uitstroombestemming, enzovoort. Ook enquêtes (o.a. via het Zelfevaluatie Kader) en klassenbezoeken geven informatie over het handelen van personeel.

Ook zijn de in- en uitstroomcijfers van leerlingen van de Xaveriuschool van groot belang voor de organisatie van de kwaliteitszorg. En daarbij horen ook de effectmetingen die de school uitvoert (bijvoorbeeld het meten van de ontwikkeling van de leerlingen die de school verlaten, het meten van de tevredenheid van de overdracht van leerlingen, het meten van de tevredenheid van ouders bij de aanvraag van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV), enzovoort.

Leerlingen spelen een centrale rol in de kwaliteitszorg. Het primaire proces is het leerproces dat leerlingen doormaken. De kwaliteit van de school komt vooral tot uiting in de kwaliteit van het leren door de leerlingen: wat heb je geleerd en in hoeverre heeft de leraar/de school daar een bijdrage aan geleverd? Leerlingen hebben daar een mening over. Zelfevaluatie betekent voor leerlingen enerzijds reflectie op het eigen leren, anderzijds feedback geven aan degenen die hen bij het leren

ondersteunen. Hiervoor wordt binnen de Xaveriuschool o.a. gebruik gemaakt van de feedback van de leerlingenraad op elke onderwijslocatie, portfoliogesprekken, het logboekje, enzovoort.

Voor het vertrouwen in het kwaliteitsoordeel van de Xaveriuschool is het van belang dat er sprake is van voldoende “checks & balances”. Door klantenpanels of door het invullen van vragenlijsten (o.a. ZEK, effectmetingen van de uitstroom, enz). Ook feedback vanuit het eigen schoolbestuur via jaarlijkse monitoringsgesprekken en regelmatige contacten met derden van zowel formele als informele aard zijn een bron van feedbackinformatie.

9.5 Methoden en instrumenten

In het kader van het kwaliteitsbeleid vindt thans al een groot aantal acties plaats. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende methoden en instrumenten. Voor zover deze acties gestructureerd (volgens een vaste methode en volgens planning) plaats vinden, zijn ze opgenomen in de kwaliteitsagenda van de school. U vindt deze in de notitie “Als je met beide benen ...”.

Vanuit het schoolbestuur is er digitale managementinformatie beschikbaar via een management-informatie systeem (MIS). Dit levert sturingsinformatie op met betrekking tot o.a. leerlingenaantallen, ziekteverzuim van personeel en financiële informatie van de Xaveriuschool. Daarbij zijn de actuele cijfers steeds gekoppeld aan streefgetallen (prestatie-indicatoren) zodat de monitoring maandelijks op overzichtelijke wijze kan plaatsvinden.

Op dit moment maakt de school wat betreft de leerlingenzorg gebruik van twee instrumenten (ESIS-A en SDB). De verwachting is echter dat de school binnen afzienbare termijn zal overstappen naar één integraal systeem (mogelijk ESIS-B) waardoor leerlingadministratie en ondersteuningsplanning + volgen binnen één systeem gecentraliseerd wordt.

In de kwaliteitsagenda⁵ wordt een totaalbeeld geschetst van de kwaliteitsprocessen zoals die binnen de Xaveriuschool vorm hebben gekregen alsmede ook op welke wijze deze processen zich longitudinaal voltrekken en wie daarvoor op welk moment verantwoordelijk is.

De Xaveriuschool is zich er echter van bewust dat het eigenlijk altijd nog beter kan en wil in dat kader de komende jaren dan ook blijven werken aan het scala van kwaliteitszorgmethodieken. Met de nadruk op het digitale Kwaliteitshandboek. Inclusief:

- Deming cirkel (plan-do-check-analyse)
- Prestatie-indicatoren
- Kwaliteitscirkels
- Werken met kritische vrienden
- Stroomschema's voor de belangrijkste processen⁶
- Interne en externe audits
- Managementreviews (systematische analyse en beoordelingen van kwaliteitsgegevens door het managementteam en door de directeur)

⁵ Zie de notitie “Als je met beide benen op de grond blijft staan kom je niet ver”

⁶ Deze geven de opeenvolgende stappen in een proces aan en de daarvoor verantwoordelijke personen.

HOOFDSTUK 10 PERSONEELSBELEID EN PROFESSIONALISERING

10.1 Inleiding

Bij de beschrijving van het personeelsbeleid binnen de Xaveriuschool wordt in dit hoofdstuk duidelijk gemaakt op welke wijze de ontwikkeling van het onderwijs wordt ondersteund door initiatieven op het gebied van nascholing, begeleiding en de verdeling van taken en werkzaamheden over het personeel. Ook aspecten van beleid gericht op arbeidsomstandigheden maken deel uit van het personeelsbeleid.

In de navolgende paragrafen komen onder meer aan bod

- Verdeling van taken en werkzaamheden. Dit zijn a.h.w. de algemene uitgangspunten die gehanteerd worden bij het opstellen van de formatieplanning en de normjaartaak.
- Nascholing. Een beschrijving van uitgangspunten en beleid bij het bepalen van nascholing / deskundigheidsbevordering voor de komende vier jaren.
- Begeleiding. Welk beleid voert de school en welke instrumenten zet de school in voor de begeleiding van haar personeel (nieuwe leerkrachten, senioren beleid, klassenconsultaties, intervisie, gesprekkencycli, enzovoort).
- Arbeidsomstandighedenbeleid. Vooral de drie aspecten (veiligheid, gezondheid en welzijn) van het arbobeleid.
- Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Overigens komen een aantal items (te denken valt bijvoorbeeld aan het functiehuis of het Kindante personeelsbeleidsplan⁷) niet in het huidige schoolplan aan bod aangezien deze van kracht zijn voor alle Kindante scholen en derhalve op bestuursbureau vastgesteld zijn. Waar nodig / gewenst zal hiernaar verwezen worden.

10.2 Uitgangspunten taakbeleid

In de CAO van het Primair Onderwijs zijn door werkgevers- en werknemersorganisaties duidelijke afspraken gemaakt ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden voor personeel van scholen van het primair onderwijs. Deze afspraken zijn geldend voor scholen van de Stichting Kindante. Daartoe is er op het niveau van het schoolbestuur een notitie "Taakbeleid" opgesteld. De regelgeving die in het kader van het taakbeleid relevant is staat vooral in hoofdstuk 2 en 9 van de CAO PO.

Het Kindante Taakbeleid vormt een richtinggevende vertaling van de CAO en is na instemming van de GRM vastgesteld voor alle Kindante scholen. In het kader van de uitgangspunten van het taakbeleid en de wijze waarop er binnen de Xaveriuschool invulling aan wordt gegeven wordt hiernaar genoegzaam verwezen.

10.3 Uitgangspunten formatieplanning

Ieder jaar stelt de Xaveriuschool als afgeleide van het Kindante bestuursformatieplan haar eigen schoolformatieplan op. Hierin wordt op schoolniveau aangegeven welke grondslagen (formatie-

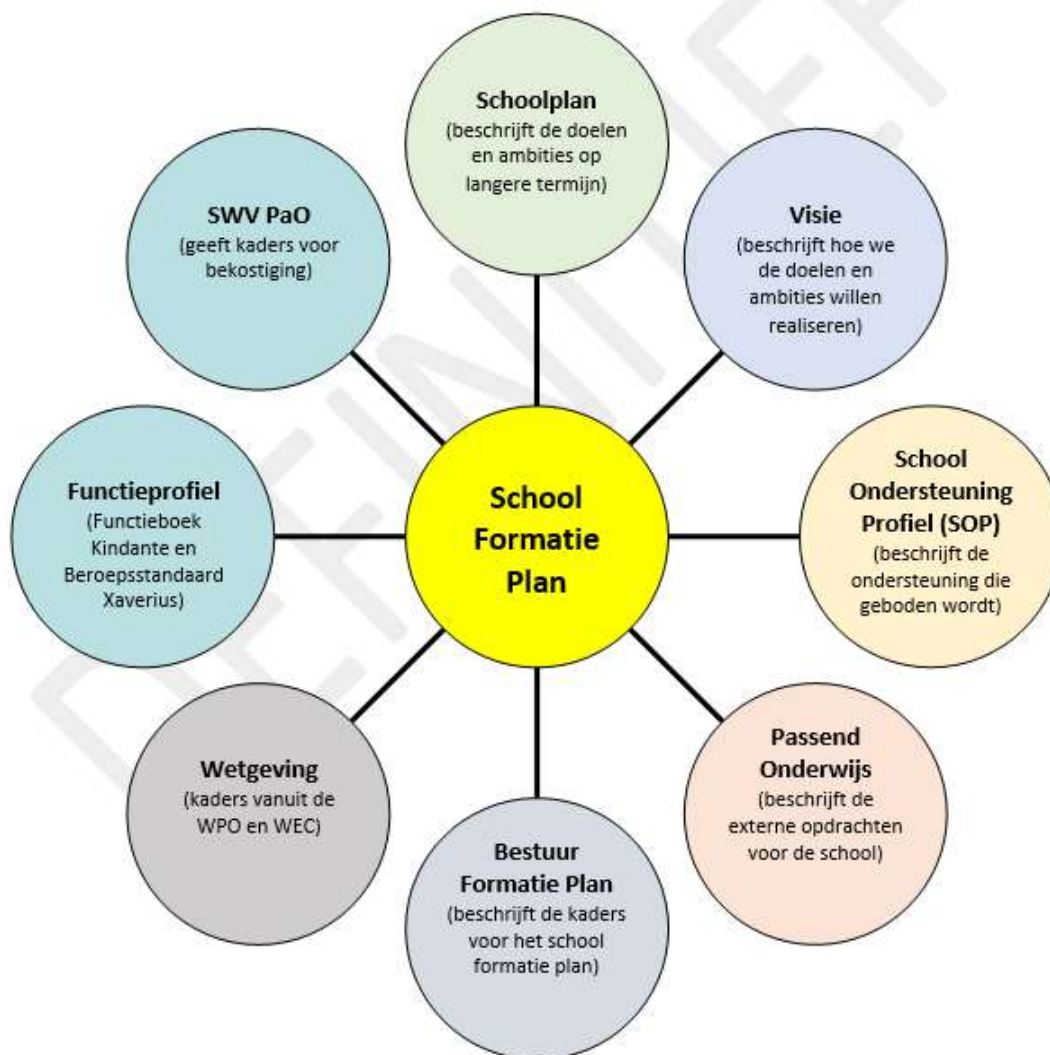
⁷ Hier wordt het Integraal Personeelsbeleidsplan (IPB) van Stichting Kindante bedoeld welke de kaders vormt voor het personeelsbeleid binnen haar scholen.

beleid) er aan de formatieplanning ten grondslag liggen (dit vormt a.h.w. het meer statische deel van het formatieplan dat minder jaarlijkse fluctuaties kent), welke formatiebudgetten de school ontvangt en op welke wijze c.q. in welke mate men deze wil inzetten (dit is het dynamische deel van het formatieplan dat jaarlijks verandert).

Het formatieplan komt jaarlijks tot stand door middel van een aantal werkoverleggen en brainstormsessies van directie, managementteam en het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad. Besprekingen waarin open met elkaar gepraat wordt over alle ins- en outs van de formatieplanning in algemene zin en het Xaverius schoolformatieplan in het bijzonder.

Een belangrijke paragraaf binnen het formatieplan zijn de uitgangspunten die ten grondslag liggen aan de keuzes zoals die in het formatieplan van de Xaveriuschool gemaakt worden. Uitgangspunten van algemene aard (de hele school dan wel alle leslocaties/afdelingen betreffend, meer specifieke uitgangspunten op locatie- dan wel afdelingsniveau en uitgangspunten met een tijdelijk karakter die vaak maar voor een bepaalde periode van belang zijn).

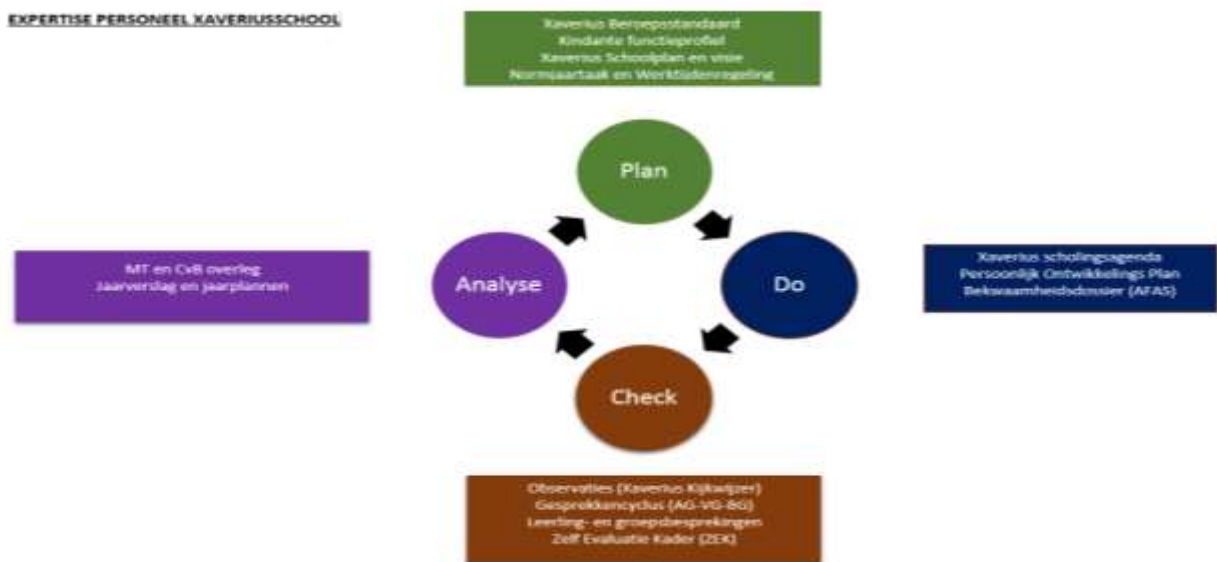
Voor verdere zaken m.b.t. de formatieplanning wordt genoegzaam verwezen naar het jaarlijkse Xaverius Formatieplan dat met instemming van de personeelsgeleding van de MR tot stand gekomen is en zich op de administratie van de hoofdlocatie van de Xaveriuschool bevindt (en bij het schoolbestuur Kindante).



10.4 Uitgangspunten nascholingsbeleid en begeleiding/ondersteuning

Constance expertiseverhoging van schoolpersoneel vormt een van de belangrijkste pijlers van het beleid van de Xaveriuschool en haar schoolbestuur Kindante. Waarbij eigenaarschap voor de eigen ontwikkeling nadrukkelijk zo laag mogelijk in de organisatie (dus bij het personeelslid zelf) ligt.

Wat betreft de uitgangspunten van het nascholingsbeleid wordt verwezen naar het Kindante Integraal Personeelsbeleid (IPB) en naar de Xaveriuschool Beroepsstandaard.⁸



Voor ondersteuning en begeleiding van personeel wordt verder gezorgd door:

- Observaties en feedbackgesprekken door leden van de Commissie van Begeleiding.
- Besprekingen tijdens zorgmomenten.
- Een “inwerkprotocol” voor nieuwe personeelsleden.
- Gebruik te maken van de mogelijkheden vanuit de CAO m.b.t. professionalisering en de duurzame inzetbaarheidsregeling (DIR).

10.5 Arbeidsomstandighedenbeleid

De Xaveriuschool kent een ARBO coördinator die alle zaken met betrekking tot het arbeidsomstandighedenbeleid coördineert. De werkzaamheden liggen op het gebied van het waken over de veiligheid, gezondheid en het welzijn van alle medewerkers en daar waar gewenst acties ter verbetering van deze zaken initiëren, bevorderen, uitzetten en monitoren/evalueren.

De kaders hiervoor liggen de ARBO wetgeving en zijn schoolspecifiek verder uitgewerkt en beschreven in het Schoolveiligheidsplan van de Xaveriuschool.

⁸ De Xaverius beroepsstandaard (versie januari 2015) is een combinatie van de vereiste competenties vanuit het functiebouwwerk van Kindante aangevuld met het Kindante DNA en met schoolspecifieke veronderstelde competenties. Het document is opgesteld door het personeel en vastgesteld door de MR. De Xaverius Beroepsstandaard bevindt zich op elke onderwijslocatie.

HOOFDSTUK 11 COMMUNICATIESTRUCTUUR

In de hoofdstukken 5 (Visie) en 9 (Kwaliteitszorg) van dit schoolplan is de communicatie⁹ reeds uitgebreid aan bod gekomen. In hoofdstuk 11 gaan we echter m.n. in op de communicatiestructuur waarbij we ons blijven bedienen van het reeds geformuleerde in de voorgenoemde hoofdstukken.

De Xaveriusschool maakt een onderscheid tussen de intern gerichte communicatie, de extern gerichte communicatie en de intra/inter-relatieve gerichte communicatie. Met als gezamenlijke basis dat er binnen – en vanuit de Xaveriusschool sprake is van een open communicatie cultuur, structuur en werkwijze.

11.1 Intern gericht communicatie

Intern gerichte communicatie is alle uitwisseling van informatie binnen een organisatie die bijdraagt aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Dit kan zijn in de communicatie met en over leerlingen (mentorgesprekken, coachingsgesprekken), met ouders (oudergesprekken, ouderavonden) en met collega's (werkoverleg, vergaderingen, intervisiebijeenkomsten, enzovoort). Maar ook via intranet, een schoolkrant of informatiebrief c.q. bulletin. Interne communicatie bestaat uit een formeel en een informeel gedeelte.

Alle formele communicatie, zoals schoolkrant, werkoverleg en intranet, zijn beheersbaar voor het management. Deze formele interne communicatie (informatieverstrekking) is van essentieel belang want zonder goede informatie weet niemand wat ze moeten doen, waarvoor ze het doen en waar het met de organisatie naartoe gaat.

Naast deze formele vorm is er ook informele communicatie. De bekende geruchten in de wandelgang zijn daar een goed voorbeeld van. Een permanente ongecontroleerde stroom van geruchten creëert op den duur een sfeer van wantrouwen en onzekerheid.

De Xaveriusschool voorkomt dit door belangrijke informatie zo snel mogelijk te verspreiden. Over het algemeen geldt dat hoe beter de formele communicatie is, hoe minder informele communicatie er is. Daarom ook dat de Xaveriusschool er waarde aan hecht dat processen, procedures, taken, afspraken, regels, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo veel als mogelijk of wenselijk gedocumenteerd zijn (protocollisering).

Medewerkers van de Xaveriusschool maken waar wat in externe communicatie wordt beloofd. Zij dragen de identiteit en het imago van de school op correcte wijze naar buiten. Maar zorgen er ook voor dat zij intern hun zaakjes in orde hebben. Een goede voorbereiding op contactmomenten is daarbij vanzelfsprekend. Maar ook een duidelijke verslaglegging nadien alsmede de zorg dat alle betrokkenen hierover geïnformeerd worden dan wel een afschrift van het besprokene en/of de gemaakte afspraken ontvangen.

⁹ Hierbij wordt tevens verwezen naar de door Kindante opgestelde "Gedragscode Communicatie" (2008) voor personeel van scholen van haar bestuur en naar het eigen Schoolveiligheidsplan (versie 2014) en de hoofdstukken daarin m.b.t. de communicatie.

11.2 Extern gerichte communicatie

Bij de externe communicatie gaat het om alle formele (en informele) contacten die de Xaveriuschool onderhoudt met externe instanties en (potentiële) extern betrokkenen. De school vindt een goede PR van absoluut belang. Niet zozeer om nog meer leerlingen te werven maar vooral vanuit het oogpunt dat een goede informatie bij kan dragen aan het beeld dat externen van de Xaveriuschool hebben en het vertrouwen dat ze hiermee in de school krijgen.

Tegelijkertijd hecht de school ook veel waarde aan een goede afstemming met haar omgeving opdat er gezamenlijk gewerkt kan worden aan het creëren van optimale ontwikkelingskansen voor elk kind. De Xaveriuschool participeert in diverse externe overlegstructuren binnen en buiten de regio van de Westelijke Mijnstreek waarbij er ook sprake is van voorlichting en expertiseoverdracht.

11.3 De intra/inter-relatieve gerichte communicatie

De intra/inter-relatieve gerichte communicatie vormt de basis voor zowel de interne- als de externe communicatie. Het gaat hierbij om de wijze van communiceren van het teamlid als professional. Zowel in de eigen 360° feedback, het helder hebben van de eigen mentale modellen en de oprechte nieuwsgierigheid naar de denkbeelden van anderen, als in de wijze waarop men op een open en respectvolle wijze met anderen communiceert.

Inter-relatieve communiceren gebeurt wanneer er tegen elkaar gezegd wordt wat het gedrag of de woorden van de ander bij iemand teweegbrengen en wat ze betekenen voor de onderlinge verhouding. Dit bespreekbaar maken heeft een positief effect op het zelfvertrouwen van de ander en de onderlinge vertrouwensrelatie.

Open communicatie en respect als basis voor het realiseren van een wijde participatie bij het onderwijs aan de Xaveriuschool.

Participatie veronderstelt wederzijds respect en erkenning, open communicatie en gedeelde verantwoordelijkheid, met andere woorden, de basiswaarden van een goed functionerende democratie.

Teamleden, ouders en leerlingen van de Xaveriuschool die het gevoel hebben dat hun mening telt, kunnen van de school een plaats maken, waar het goed vertoeven is. Dit is van essentieel belang in een maatschappij die op zoek is naar een nieuwe vorm van sociale cohesie.

De Xaveriuschool neemt haar verantwoordelijkheid hierin.

HOOFDSTUK 12 BELEIDSVOORNEMENS 2015-2019

In een schoolplan dienen volgens de eisen van de onderwijsinspectie vijf onderdelen verplicht aan bod te komen.

- 01) Een beschreven aanbod of een methode voor het onderwijs in Nederlandse taal en rekenen en wiskunde (art. 12, lid 2). Zie hoofdstuk 3 “Leerstofaanbod” van het huidige Schoolplan 2015-2019 inclusief de daarbij horende notitie “Methoden en Methodieken” versie januari 2015.
- 02) Een tekst die weergeeft hoe het systeem van zorg en begeleiding is ingericht (art. 12, lid 2). Zie hoofdstuk 7 “Leerlingenzorg” van het huidige Schoolplan 2015-2019 inclusief de daarbij horende notitie “1 en 2 is niet altijd 12” versie juni 2012 welke nog verder aangepast zal worden.
- 03) Informatie over het personeelsbeleid dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school, alsmede de maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt (art. 12, lid 3 en lid 4c). Zie hoofdstuk 10 “Personeel en professionalisering” van het huidige Schoolplan 2015-2019 inclusief de daarbij horende notities “Xaverius Beroepsstandaard” versie januari 2015.
- 04) Een tekst waarin staat aangegeven de wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat de betrokken school de gewenste kwaliteit realiseert (art. 12, lid 4a). Zie hoofdstukken 8 “Opbrengsten” en 9 “Systeem van Kwaliteitszorg” van het huidige Schoolplan 2015-2019 inclusief het daarbij horende digitale Kwaliteitshandboek, de Schoolstandaard (diverse versies voor de onderscheidenlijke doelgroepen) en de notitie “Als je met beide benen” versie januari 2011.
- 05) De activiteiten die door het bevoegd gezag zijn vastgesteld voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de school (art. 12, lid 4b). Zie hoofdstukken 9 “Systeem van Kwaliteitszorg” en 12 “Beleidsvoornemens 2015-2019”.

12.1 Inleiding

Daar waar het in de voorgaande elf hoofdstukken vooral het statische, meer constante deel, van de organisatie van de Xaveriuschool betreft, wordt in dit laatste hoofdstuk vooral aandacht besteed aan de beleidskeuzes voor de komende vier schooljaren; de zogenaamde middellange termijnplanning. En dan vooral de beleidskeuzes die gericht zijn op het verbeteren van het onderwijs van de school.

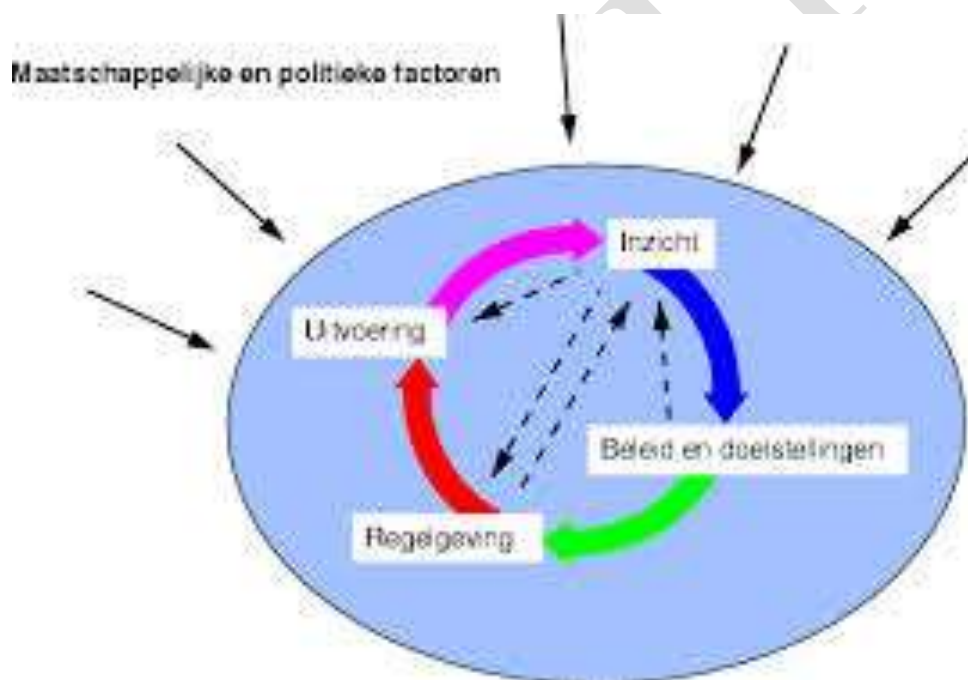
Dit is geen van andere zaken losstaand gebeuren maar is ingebed in het systeem van kwaliteitszorg van de Xaveriuschool. De doelen van onze school inclusief de weg waarlangs we deze doelen willen bereiken (visie) vormen het grote kader en geven de benodigde richting/sturing. Middelen die we daarbij inzetten zijn verwoord in het systeem van kwaliteitszorg. Ook de sterke en minder sterke kanten van het onderwijs van de Xaveriuschool zijn op basis van diverse analyses in de voorbije periode daarin nadrukkelijk meegenomen.

Wat betreft de analyses wordt verwezen naar o.a. de evaluatie van de ZEK (juni 2013), de uitkomsten van de zelfevaluatie (Voortgezet) Speciaal Onderwijs (2014), de RI&E (2012) en de regelmatige gesprekken met de onderwijsinspectie (PKO en JO). Maar ook naar de evaluaties van de operationele jaarplannen zoals de Xaveriuschool die elk jaar opneemt en publiceert in haar jaarverslag. En de

evaluaties van de systematisch verzamelde kengetallen. Dit alles heeft voor de school belangrijke informatie opgeleverd over de kwaliteit van haar onderwijs en tegelijkertijd ook enkele verbeterpunten aan het licht gebracht die meegenomen zijn in de beleidsvoornemens voor de periode 2015-2019.

Dit maakt het huidige schoolplan en vooral de kwaliteitsplannen zoals thans in hoofdstuk 12 gepresenteerd worden geen verrassend nieuw document maar vooral een schoolplan dat voortbordurt op reeds in het verleden ingeslagen paden m.b.t. een constante verbetering van de kwaliteit van het onderwijs van de Xaveriuschool (zie ook hoofdstuk 1.4).

De beleidvoornemens voor de periode 2015-2019 zijn op de navolgende pagina's verwoord in een achttal (onderwijskundige) ambities. Zaken die we als school voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs willen realiseren dan wel verder op willen voortbouwen. Ze zijn het resultaat van een zorgvuldige analyse van evaluaties van de diverse onderdelen die binnen het krachtenveld van de schoolorganisatie een rol spelen. Er is daarbij nadrukkelijk gekozen voor een formulering van beleidvoornemens op hoofdlijnen waarbij de verdere concretisering uitgewerkt is in afzonderlijke jaarplannen¹⁰.



¹⁰ De jaarplannen van de Xaveriuschool zijn integraal opgenomen in het Jaarverslag dat jaarlijks vóór 1 augustus opgesteld is en zowel een evaluatie van het voorbije schooljaar als de operationele plannen voor het nieuwe schooljaar bevat.

12.2 De beleidsvoornemens van de Xaveriuschool

1. VEILIGHEID EN AGRESSIE PREVENTIE/INTERVENTIE

Huidige situatie

Op dit moment zijn alle medewerkers van de Xaveriuschool (inclusief medewerkers van de Triangel welke in afstemming met het personeel van Xonar en Orbis tevens gebruik maken van de LOCUS methodiek) geschoold inzake de verbale - en fysieke agressie preventie- en interventietraining volgens REACT. De school heeft wat betreft de implementatie¹¹ van dit traject eigen personeel opgeleid tot VFAT trainers (Verbale en Fysieke Agressie Trainers). Dit heeft tot de volgende effecten geleid:

- Medewerkers van de Xaveriuschool zijn in staat situaties te voorkomen of te de-escaleren door middel van het herkennen van signalen en toepassen van verbale interventies. Door medewerkers kennis te laten maken met een aantal theoretische achtergronden van agressie, zijn zij beter in staat dreigende situaties, vroegtijdig te signaleren. Door het oefenen met vaardigheden als afleiden, buigen en confronteren, kunnen ernstigere situaties vaker voorkomen worden.
- Medewerkers van de Xaveriuschool kunnen op eenduidig, humane wijze en juridisch onderbouwd een geselecteerd aantal persoonlijke veiligheidstechnieken toepassen in (onverwachte) situaties.
- Medewerkers van de Xaveriuschool kunnen door een eenduidige aanpak, elkaar ondersteunen in het toepassen van Humane Begeleidingstechnieken. Van professionals binnen het onderwijs mag worden verwacht dat zij op adequate wijze, zonder daarbij leerlingen te beschadigen, vaardigheden toe kunnen passen die de veiligheid van alle betrokkenen ten goede komt. Het aanleren van de REACT technieken is een manier om met het hele team op een zelfde wijze te werk te gaan.
- Medewerkers van de Xaveriuschool zijn zich bewust van de emotionele reacties die in spanningsvolle situaties kunnen ontstaan en wennen door training aan het omgaan met de stress en spanning die zij dan kunnen ervaren. Professionals binnen het onderwijs zullen in acute situaties ook te maken krijgen met hun eigen emoties en menselijke reacties. De REACT-technieken zijn gebaseerd op het Menselijk Verdedigingssysteem met haar natuurlijke reactie op gevaar of stress.
- Medewerkers van de Xaveriuschool, voelen zich door de aangeboden theorie en praktijk tijdens de trainingen, competent in de omgang met acute situaties in hun werk. De trainingen dragen bij aan het vergroten van het zelfvertrouwen. Door succeservaringen op te laten doen binnen de training zullen personeelsleden zich competentier gaan voelen t.a.v. omgang met agressie. Het vertrouwen dat zij de fysieke technieken beheersen kan helpen om langer alert te blijven op bv. pre-signalen, waarmee agressie voorkomen kan worden. Anderzijds, kan het voldoende vertrouwen geven om bij het toepassen van verbale vaardigheden, daadkrachtiger op te treden, waardoor escalatie tot fysieke agressie ook voorkomen kan worden.

¹¹ Voor de doelen inzake de beleidsvoornemens Veiligheid en Agressie wordt genoegzaam verwezen naar het Xaverius Schoolveiligheidsplan, het Implementatieplan trainingen verbale en fysieke veiligheid (maart 2014) en naar het Jaarverslag 2014-2015.

Beoogde situatie

Volgens de visie van REACT en de Xaveriuschool is niet alleen scholing van alle personeelsleden met betrekking tot verbale – en fysieke agressie interventie technieken van essentieel belang maar ook jaarlijkse periodieke herhaling (inoefenen en automatiseren). Om de positieve effecten daarbij nog verder te vergroten, zouden deze dagen tevens gebruikt kunnen worden voor de transfer van de trainingssituatie naar de werkvloer en visa versa. Met andere woorden: het wordt betekenisvol indien je datgene dat je wilt oefenen ontleent aan de praktijk en datgene dat je leert in diezelfde praktijk kunt toepassen. De dagelijkse onderwijssituatie vormt dus niet alleen het kader en de context maar is tevens bron van “inspiratie”.

In het verlengde van bovenstaande wordt er voor gekozen dat REACT trainingen minimaal één keer per schooljaar plaatsvinden en voorafgegaan worden door een observatie van de VFAT trainers op de werkvloer, in de klassen/groepen en door middel van gesprekken met medewerkers. Ondersteuningsvragen kunnen op die wijze goed in kaart gebracht worden zodat de aansluitende trainingssessies betekenisvol zijn en dicht bij de dagelijkse onderwijspraktijk aansluiten.

Daar waar nodig c.q. gewenst kan de aanwezigheid van de trainers op de werkvloer ook steunend zijn voor bepaalde medewerkers die moeite hebben met het inzetten van de trainingsvaardigheden in de praktijk. Individuele coaching behoort tot de aansluitende vervolgmogelijkheden van REACT.

Gezien de frequente personeelwisselingen binnen de Xaveriuschool (tijdens het hele schooljaar) is het niet zinvol om de nieuwe medewerkers apart te scholen. Zij participeren vanaf de start in de geplande REACT bijeenkomsten van hun locatie/afdeling.

Een jaarlijks REACT trainingsprogramma dient uit 4 onderdelen te bestaan:

- Een observatieochtend (4 uur) per locatie. De VFAT trainers zijn die ochtend aanwezig op de betreffende onderwijslocatie, voeren op diverse plekken en tijdens diverse momenten (in lokalen, op het schoolplein, tijdens leswisselingen, op de gangen, enzovoort) observaties uit, houden gesprekken met medewerkers, etc.
- Een follow-up training “Omgaan met verbale agressie” (vier uur) per locatie. De trainingen vinden plaats op de eigen onderwijslocatie of een daartoe nog nader aan te duiden locatie.
- Een follow-up training “Omgaan met fysieke agressie” (4 uur) per locatie. De trainingen vinden plaats op de eigen onderwijslocatie of een daartoe nog nader aan te duiden locatie.
- Twee extra oefensessies¹² (anderhalf uur) per teamlid waarbij het gaat om herhaling van:
 - Persoonlijke veiligheidstechnieken (1 sessie)
 - Humane begeleidingstechnieken (1 sessie)

Voorwaarde is dat elk teamlid minimaal één sessie Persoonlijke veiligheidstechnieken en één sessie Humane begeleidingstechnieken volgt.

Tegelijkertijd is het van belang dat de huidige VFAT trainers hun competenties op peil houden d.m.v. het volgen van een aantal centrale (door REACT Nederland georganiseerde) expertisebijeenkomsten.

¹² Er zijn per schooljaar in totaal 8 bijeenkomsten (4 per onderwerp) waarvoor teamleden zich zelfstandig dienen in te schrijven (2 bijeenkomsten per teamlid). De REACT trainer zorgt voor registratie van de deelnemers.

Personele en financiële investeringen

Een constante aandacht voor de veiligheid van leerlingen en schoolpersoneel vraagt om een structurele investering in REACT. Uitgaande van 3 VFAT trainers (welke ook nodig zijn in relatie tot de omvang van de trainingsgroepen en het feit dat er ook "acteurs" ingezet dienen te worden) en 5 onderwijslocaties van de school betekent dit een totale inzet van 432 uur op jaarbasis. Er is daarbij een opslagfactor van 2 gehanteerd voor zaken als voorbereiding, evaluatie en verslaglegging.

REACT activiteit	Ureninzet bij 3 trainers
Observatieochtenden per locatie	3 trainers x 5 locaties x 4 uur x 2 (opslag) = 120 uur
Training "Verbale Agressie" per locatie	3 trainers x 5 locaties x 4 uur x 2 (opslag) = 120 uur
Training "Fysieke Agressie" per locatie	3 trainers x 5 locaties x 4 uur x 2 (opslag) = 120 uur
Vier trainingen Humane begeleidingstechnieken	3 trainers x 4 bijeenkomsten x 1 ½ uur x 2 (opslag) = 36 uur
Vier trainingen Persoonlijke veiligheidstechnieken	3 trainers x 4 bijeenkomsten x 1 ½ uur x 2 (opslag) = 36 uur
Totaal aantal uren	432 uur

De scholingskosten (inclusief certificering van de VFAT trainers via expertisebijeenkomsten van REACT Nederland worden geschat op jaarlijks € 6.000

De personele inzet van de drie VFAT trainers t.b.v. REACT scholingen voor het hele team van de Xaveriuschool kost jaarlijks 432 uur x € 40 (interne verrekenprijs) = € 17.280

Een groot deel van de werkzaamheden van de trainers vindt plaats binnen de uren van hun jaartaak maar buiten de onderwijstijd voor leerlingen. Alleen tijdens de observatieochtenden dienen de VFAT trainers m.b.t. werkplek vervangen te worden wat een personele investering van 120 uur = € 4.800 betekent. Voor deze uren dient er vervanging ingezet te worden t.b.v. de trainers.

Flankerend beleid

- Doordat de Xaveriuschool in de voorbije jaren flink geïnvesteerd heeft in het opleiden van eigen personeel tot Verbale en Fysieke Agressie Trainer (VFAT) wordt er thans bespaard op nascholing door externen. Indien voorgenoemde trainingen door externe trainers (van REACT) verzorgd zouden moeten worden dan zou hier een jaarlijks kostenplaatje van € 12.900 aan hangen.
- De trainers kunnen echter ook in een breder verband binnen (bijvoorbeeld door het verzorgen van thema-avonden voor ouders of workshops voor stagiaires) en buiten (bijvoorbeeld op andere Kindante scholen via KindanteKwadrant of voor presentaties/studiebijeenkomsten bij derden) de Xaveriuschool ingezet worden.

Cofinanciering door Kindante

In de voorbije schooljaren heeft de Xaveriuschool fors geïnvesteerd in het REACT traject en het opleiden van interne mensen. En niet zonder succes want de effecten zijn duidelijk merkbaar binnen school en vanuit feedback van de ouders. Bovendien dreigt het een olievlek te worden waarbij ook andere scholen via V&V interesse tonen in dit programma en daartoe de Xaverius trainers inzetten. Daarbij is via de verrekenprijs wel de inzet gedekt maar niet de initiële opleidingskosten en de jaarlijkse kosten m.b.t. de licentie en expertiseverhoging van de trainers. In dat kader vraagt de Xaveriuschool dan ook om een cofinanciering van € 8.000 jaarlijks van Kindante.

2. INHOUDELIJKE DIDACTISCHE EN PEDAGOGISCHE EXPERTISEVERHOOGING SCHOOLPERSONEEL

Een verdere uitwerking van de huidige expertise inzake het kunnen omgaan met en handelen naar de didactische en pedagogische ondersteuningsbehoeften van leerlingen met sociaal-emotionele-, ontwikkelings- en/of gedragsproblemen al dan niet in combinatie met leerproblemen is en blijft een belangrijk aandachtsgebied van de Xaveriuschool.

Concreet betekent dit (geheel in lijn met de speerpunten Opbrengstgericht Werken en Professionalisering Xaverius personeel) dat de Xaveriuschool in haar onderwijskundig kwaliteitsbeleid de nadruk blijft leggen op een constante (na)scholing van haar personeel.

Huidige situatie

In de notitie “Xaverius Beroepsstandaard versie januari 2015” wordt een overzicht gegeven van de competenties die van personeel van de Xaveriuschool verondersteld worden. Het gaat daarbij om de gebieden (volgens de wet BIO):

- Interpersoonlijk competent;
- Pedagogisch competent;
- Vakinhoudelijk en didactisch competent;
- Organisatorisch competent;
- Competent in het samenwerken met collega’s;
- Competent in het samenwerken met de omgeving;
- Competent in reflectie en ontwikkeling.

Door periodieke observaties (aan de hand van de Xaverius Kijkwijzer) in de klassen door de leden van de Commissie van Begeleiding en via gesprekken met de leidinggevende in het kader van de gesprekkencyclus worden aandachtspunten door en voor de medewerker geformuleerd en vastgelegd in diens Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP). Hiermee wordt sturing en richting gegeven aan de uit te zetten (na)scholingsacties van het desbetreffende personeelslid. De meetlat daarbij is de Xaverius Beroepsstandaard (zie ook paragraaf 10.4 van dit schoolplan).

D.m.v. gerichte (na)scholingen, literatuurstudie en het bijwonen van congressen heeft personeel van de Xaveriuschool in de voorbije jaren planmatig gewerkt aan het verhogen van de eigen expertise.

Beoogde situatie

Allereerst behoort het stelselmatig verder vergroten van de expertise van schoolpersoneel natuurlijk als een standaard speerpunt voor de komende planperiode. Daarnaast worden in de Xaverius Beroepsstandaard enkele concrete competenties voor leerkrachten geschetst waar de aandacht specifiek de komende tijd naar uit zal gaan:

- De Xaverius leerkracht geeft passende instructie en sluit daarmee aan op de ontwikkeling van leerlingen;
- De Xaverius leerkracht sluit in het aanbod aan bij de doorlopende leerlijnen binnen de school en de kerndoelen van het type onderwijs;
- De Xaverius leerkracht is in staat om binnen een “specifieke didactische niveaugroep” op meerdere instructieniveaus de leerstof aan te bieden;
- De Xaverius leerkracht maakt foutenanalyses van vorderingstoetsen en diagnostische toetsen bij de methodes en past de didactische aanpak hier op aan;
- De Xaverius leerkracht heeft een Master SEN of een gelijkwaardige opleiding afgerond;

De eerste vier competenties hebben alles te maken met het werken met een ontwikkelingsperspectief, het HGW, het formuleren van doelen, het plannen van acties, het werken met arrangementen en het meten van resultaten a.d.h.v. de Xaverius Schoolstandaard (onderscheidenlijk voor SO en VSO). In de voorbije jaren is hierop fors geïnvesteerd via een scholings- en implementatietraject vanuit CED en de Veerkrachtgroep. Dit heeft tot een basis beheersingsniveau geleid bij de betrokken leerkrachten maar verdere oefening, inslijten en verdieping is nog zeker enige tijd noodzakelijk.

De vijfde competentie gaat om een algemene standaard voor leerkrachten waarbij de Xaveriuschool stelt dat leerkrachten minimaal een post HBO opleiding afgerond dienen te hebben¹³ (Master SEN of gelijkwaardig). Vooral met als doel de onderzoekkundige en analytische vaardigheden van iedere leerkracht te verhogen.

Personele en financiële investeringen

- Opleidingen (ook de Master SEN) worden zo veel als mogelijk betaald uit de beschikbare lerarenbeurs.
- Daar waar dit niet mogelijk blijkt vergoedt de Xaveriuschool de kosten van deze opleiding (waarbij er met het personeelslid een terugbetalingsregeling vastgelegd wordt indien deze binnen een termijn van 5 volledige schooljaren de Xaveriuschool vrijwillig verlaat) en financiert dit uit de beschikbare professionaliseringsmiddelen (€ 500 per fulltime personeelslid per jaar). Op jaarbasis kunnen maximaal 5 leerkrachten een Master SEN opleiding volgen indien deze niet via de lerarenbeurs bekostigd wordt. Hiermee is een maximale investering van € 10.000 gemoeid.
- Wat betreft de ondersteuning van CED en VeerKracht groep wordt geopteerd voor continuering hiervan gedurende nog maximaal 2 schooljaren (2015-2016 en 2016-2017) voor het hele schoolteam waarbij het speerpunt implementatie van HGW en werken met OPP en arrangementen is. De jaarlijkse kosten hiervan worden geraamd op € 4.000

Flankerend beleid

- Personeel van de Xaveriuschool participeert volop binnen KindanteKwadrant. De basis daarvoor vormt de expertise die ze in de voorbije jaren op basis van (na)scholingen vergaard hebben. Vanuit organisatieoogpunt legt Xaverius de lat hoog voor haar personeel maar uiteindelijk is het het personeelslid zelf dat op basis van het eigen POP invulling geeft hieraan.
- De eerste contouren van de invoering van Passend Onderwijs laten een leerlingendaling zien voor de Xaveriuschool. Dit betekent mogelijk ook een aanstaande boventaligheid op schoolniveau. Daarvoor is in samenspraak met de personeelsgeleding van de MR specifiek Xaverius mobiliteitsbeleid¹⁴ geformuleerd incl. mobiliteitscriteria. Voorwaarden m.b.t. het gevolgd hebben van vereiste scholingen spelen een belangrijke rol daarbij.
- Ofschoon het POP al waren gebruikt wordt door personeel van de Xaveriuschool verloopt het proces nog losstaand van een totaal deskundigheidsdossier van ieder personeelslid. Daarvoor worden de komende jaren op bestuursniveau acties uitgezet om tot een digitaal en integraal personeelsdossier te komen (via AFAS INSITE). Daardoor zal ook het eigenaarschap nadrukkelijk bij ieder personeelslid zelf komen te liggen.

¹³ Elke leerkracht van de Xaveriuschool (m.u.v. hen die reeds voor januari 2000 in dienst waren bij de school of waaraan bij benoeming vrijstelling is verleend) dient de Opleiding Speciaal Onderwijs (Master SEN of een gelijkwaardige post HBO opleiding) met succes afgerond te hebben binnen 5 jaar na het 1^e jaar van hun eerste indiensttreding.

¹⁴ Zie het Xaverius Schoolformatieplan

3. EEN HERORIËNTATIE OP METHODES EN METHODIEKEN

Zoals in hoofdstuk 3 “Leerstofaanbod” al aangegeven beschikt de Xaveriusschool over een uitgebreide katern “Methodes en Methodieken”, versie januari 2015 waarin het totale aanbod van leermiddelen beschreven is dat de school binnen het primaire proces inzet. Deze middelen zijn in de loop der tijd aangeschaft en worden waar nodig jaarlijks aangevuld dan wel vervangen indien daartoe een noodzaak bestaat. De Xaveriusschool maakt in dat kader gebruik van een meerjarenbegroting OLP (onderwijs leerpakket).

Huidige situatie

Met betrekking tot de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen merken we echter dat het huidige (leerstof)aanbod (maar ook de meetinstrumenten die gebruikt worden om de opbrengsten te meten) al jaren in onvoldoende mate matcht met de ondersteuningsvragen van de doelgroep leerlingen van de Xaveriusschool. Momenteel werken personeelsleden van de school nog volop met de Leefstijl (vanaf 2004) methode en methodiek maar constateren daarin in toenemende mate discrepanties in relatie tot de hulp- en ondersteuningsvragen van de leerlingen.

- De doelgroep is wat betreft problematieken duidelijk aan het verdichten en vraagt andere zaken van het onderwijsaanbod op dit gebied dan 10 jaar geleden.
- De huidige methode Leefstijl is te eng georiënteerd en omvat vooral een programma dat gericht is op het emotionele gebied van leerlingen. De sociale component komt onvoldoende aan bod.
- Er is geen heldere link tussen het aanbod vanuit Leefstijl en de meetinstrumenten (o.a. de SCOL) die de school op dit gebied gebruikt voor het meten van de effecten van de ondersteuning.
- Er wordt al op sommige locaties gewerkt met andere methodes (bijvoorbeeld: Kinderen c.q. Jongeren en ... hun sociale talenten).

Beoogde situatie

De Xaveriusschool is voornemens zich de komende twee schooljaren te heroriënteren op de aanschaf van een nieuwe SoVa methode en wil dit doen door op schoolniveau een werkgroep te formeren die hierbij (sonderend met het voltallige team) een kartrekkersrol vervult. De werkgroep dient minimaal te bestaan uit vier leerkrachten (SO en VSO), een gedragswetenschapper en een lid van het managementteam van de school.

Dit dient vóór 1 augustus 2017 te leiden tot:

- De definitieve keuze voor - en aanschaf van een SoVa methode/methodiek. Daarbij kan geopteerd worden voor onderscheidenlijke methodes voor SO en VSO. Maar ook voor onderscheidenlijke methodes gericht op respectievelijk de sociale - en de emotionele ontwikkeling.
- Een plan voor de wijze waarop de methode ingevoerd gaat worden en de mate van scholing die hiermee gepaard gaat.

Voor de keuze zijn de navolgende criteria van belang:

- Draagt de methode bij aan de doelen die de school m.b.t. haar doelgroep leerlingen wilt bereiken (effectiviteit)?
- Past de methode bij de Xaveriusschool, het personeel en de leerlingen?
- Is de methode praktisch in het gebruik (uitvoerbaarheid)?
- Is de methode bewezen in de praktijk?

Personele en financiële investeringen

De personele investeringen worden ondergebracht binnen de Jaartaak van de diverse participerende personeelsleden van de werkgroep en onder de professionaliseringsuren daar waar het (na)scholing voor het hele schoolteam bij invoering en implementatie van de methode betreft.

Wat de aanschaf van de nieuwe methode(s) in financieel opzicht zal gaan betekenen is vooralsnog niet echt helder. Een en ander is afhankelijk van de keuzes (één of meerdere methodes, wel/geen aparte methode(s) voor SO en VSO, enzovoort) die gemaakt zullen gaan worden.

Een voorzichtige eerste raming schets het volgende beeld:

- Docentenhandleiding en 100 leerlingenboeken SO m.b.t. Sociale Vaardigheden € 3.500
- Docentenhandleiding en 100 leerlingenboeken VSO m.b.t. Sociale Vaardigheden € 3.500
- Docentenhandleiding en 100 leerlingenboeken SO m.b.t. Emotionele Ontwikkeling € 3.500
- Docentenhandleiding en 100 leerlingenboeken VSO m.b.t. Emotionele Ontwikkeling € 3.500
- Werksets, licentiekosten en overige materialen € 5.000
- In company training t.b.v. invoering en implementatie € 16.000

Bovenstaande kosten (totaal € 35.000) zijn een eerste ruwe schatting en moet verspreid worden over de schooljaren 2015-2019.

Flankerend beleid

- Trainingskosten kunnen mogelijk lager uitvallen indien Kindante er in slaagt om vanuit Kindante-Kwadrant zelf deze (na)scholing aan te bieden.
- Met het mogelijk teruglopen van leerlingenaantallen van de Xaveriuschool (zie ook beleidsvoor-nemen 4) kunnen aantallen (en daarmee ook kosten) lager uitvallen.
- In navolging van de werkwijze bij REACT kan ook hier overwogen worden om eigen personeel op te leiden tot SoVa trainer en de aansturing en coördinatie van het geheel zo laag als mogelijk (en verantwoord) binnen de Xaverius organisatie te positioneren. De werkgroep zal hiertoe aanbeve-lingen formuleren.

4. DOELGROEPENBELEID BINNEN HET TIJDPERK PASSEND ONDERWIJS

Het vierde beleidsvoornemen van de Xaveriuschool is een zeer complexe en omvangrijke. Het is als het ware een verzameling van speerpunten die voortkomen uit het beleid van voorbije jaren en omvat diverse initiatieven die ondernomen zijn (en nog dienen te gaan worden) ten aanzien van enerzijds de integratie van de doelgroep leerlingen van de school binnen een minder “zware” onderwijsondersteuningsomgeving en anderzijds het creëren van passende mogelijkheden en kansen voor die leerlingen die aangewezen blijven op een onderwijs(ondersteunings)aanbod van de Xaveriuschool.

Aan de ene kant omvat het de initiatieven die de school (in samenwerking met haar partners) onderneemt om voor die leerlingen waarvoor dat kwalitatief verantwoord en haalbaar is een onderwijsaanbod binnen een omgeving te creëren die een minder “zware bekostiging” kent. Aan de andere kant verandert daardoor het schoolprofiel en dient de Xaveriuschool zich wat betreft haar ondersteuningsmogelijkheden nog beter te positioneren voor die leerlingen die wel aangewezen zijn of blijven op het ondersteuningsaanbod van de school.

De scope omvat o.a.

- Transitie van (groepen) leerlingen van de Xaveriuschool naar “lichtere” onderwijsvoorzieningen.
- Het samenvoegen van onderwijslocaties van de school.
- De clustering van SO en SBO scholen (respectievelijk VSO en LWOO/PRO scholen tot expertisecentra voor de regio.
- Beleid gericht op behoud en uitbreiding van de aanwezige expertise.
- Vraaggestuurd aanbod formuleren voor huidige doelgroepen van de school en mogelijke nieuwe doelgroepen.
- Afstemmingsbeleid met partners buiten het onderwijs in en buiten de regio van de Westelijke Mijnstreek.
-

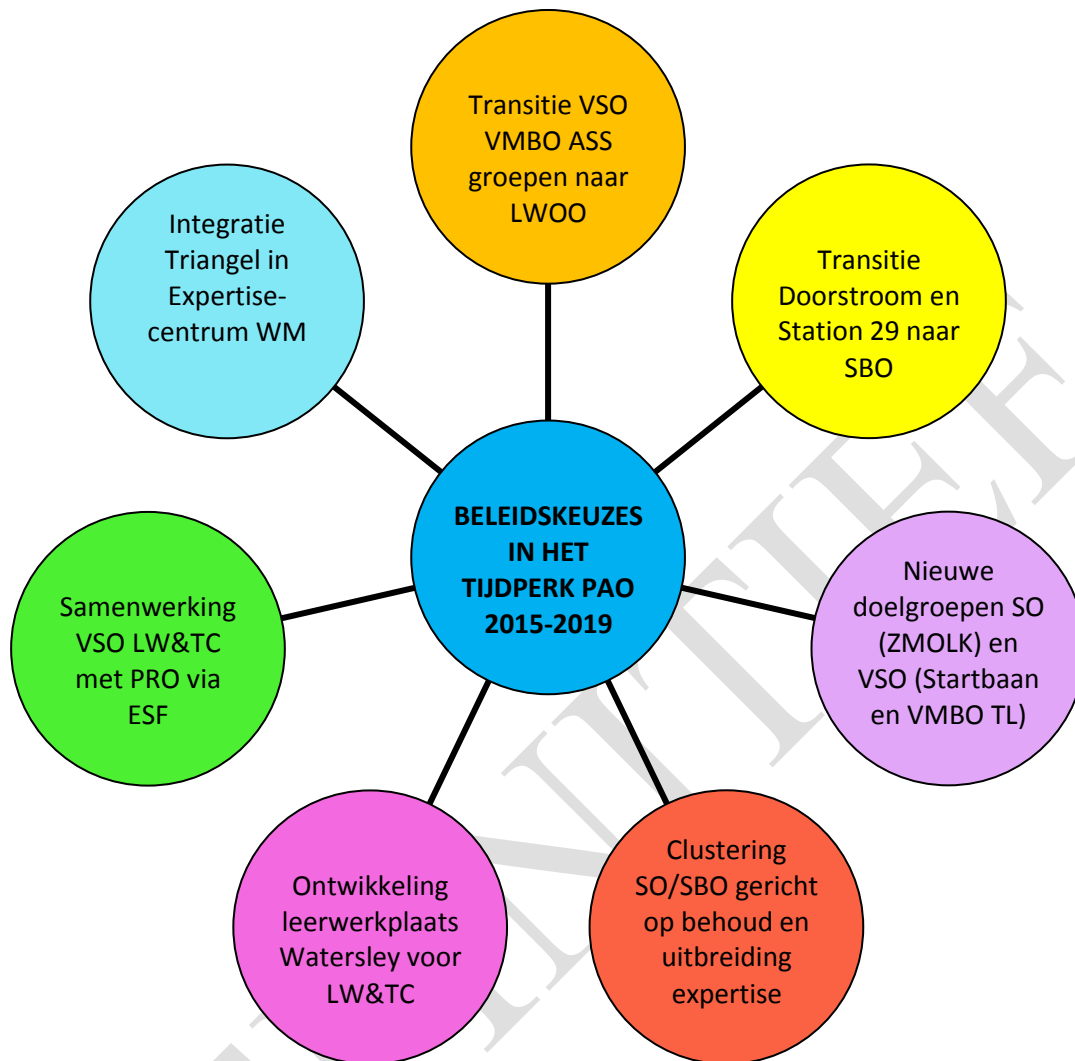
Voor een groot aantal van bovenstaande zaken is al beleid geformuleerd en gedocumenteerd. Beleid dat is uitgezet met de achtergrond van Passend Onderwijs (PaO) en dat initiatieven van de Xaveriuschool verbindt met kansen en mogelijkheden van en binnen partnerorganisaties binnen en buiten het onderwijsveld.

Tegelijkertijd dient het huidige schoolplan hier aandacht aan te besteden:

- Het gaat bij veel zaken nadrukkelijk om de (voortgang van de) planning van beleid voor de middellange termijn. Het schetst een beoogde situatie versus de huidige situatie en houdt daarbij rekening met het krachtenveld binnen organisaties.
- Met een groot aantal van de beleidsontwikkelingen zijn personele - en financiële investeringen gemoeid. Waarbij ook nadrukkelijk gekeken dient te worden naar cofinancieringsmogelijkheden vanuit bijvoorbeeld het schoolbestuur, de samenwerkingsverbanden, de lokale - en de provinciale overheid.

Vanwege de overzichtelijkheid zijn daarbij geen grote lappen tekst opgenomen maar beperken we ons tot kernachtige visuele informatie en verwijzen naar diverse onderliggende notities (daar waar aanwezig).

Huidige situatie



- Transitie Doorstroom en Station 29 naar SBO - zie notitie "Glad ijs is een paradijs", versie januari 2015 (2^e versie).
- Transitie VSO VMBO ASS groepen naar LWOO - zie notitie "Van ja-maar, naar ja-en", versie maart 2014 (2^e versie).
- Samenwerking VSO LW&TC met PRO via ESF - zie notities "ESF Zuid-Limburg VSO/PRO 2015-2016", versie oktober 2014 (1^e versie).
- Ontwikkeling leerwerkplaats Watersley voor LW&TC - zie notities "Watersley Sports en Talent Park", versie november 2014 (1^e versie) en "Stroomschema Transitie 15+ LW&TC", versie oktober 2014 (1^e versie).
- Clustering SO/SBO gericht op behoud en uitbreiding expertise - zie notitie "Mijn richtingsgevoel zegt dat het nog alle kanten uit kan", versie april 2014 (2^e versie).
- Nieuwe doelgroepen SO (ZMOLK) en VSO (Startbaan en VMBO TL) - zie notitie "Startbaan Projectplan", versie maart 2014. Van het VSO VMBO TL is nog geen notitie voorhanden.
- Integratie Triangel in Expertisecentrum WM - hiervan is nog geen notitie voorhanden.

Het ligt overigens niet in de bedoeling al deze beleidsvoornemens hier uitvoerig te behandelen. Daarvoor wordt genoegzaam naar de onderliggende notities verwezen.

Wel van belang is in het kader van de planning 2015-2019 om kort aan te geven wat de beoogde effecten van deze kwaliteitsontwikkelingen dienen te zijn en vooral wat dit betekent voor personele en financiële investeringen.

Beoogde situatie

A. Transitie Doorstroom en Station 29 naar SBO - zie notitie "Glad ijs is een paradijs", versie januari 2015 (2^e versie).

Zowel de beoogde effecten als de daarmee gemoeide investeringen zijn in de notitie "Glad ijs is een paradijs" uitvoerig aan bod gekomen. Waarbij ook met nadruk gekeken is cofinancieringsmogelijkheden vanuit het schoolbestuur en het samenwerkingsverband PO Westelijke Mijnstreek.

Op hoofdlijnen wordt gesteld dat er een aanvullende investering voor de periode 01-08-2016 t/m 31-07-2018 nodig is van € 177.000 Dit bedrag zou via cofinanciering van het SWV PO WM gegenereerd dienen te worden. Mocht dit niet mogelijk blijken dan gaat de Xaveriuschool ervan uit dat haar schoolbestuur Kindante tot deze additionele investering bereid is omdat zij hiermee als bestuur een belangrijke stap zet richting de vereveningsopdracht voor haar scholen en bovendien haar visie op onderwijs en onderwijsondersteuning aan specifieke doelgroepen leerlingen verwezenlijkt.

B. Transitie VSO VMBO ASS groepen naar LWOO - zie notitie "Van ja-maar, naar ja-en", versie maart 2014 (2^e versie).

Het ligt in de aard der verwachting dat met ingang van 01-08-2015 alle VSO VMBO ASS leerlingen (huidige locatie Xaverius Geenstraat Geleen) worden gehuisvest op het DaCapo College locatie Eysenhegge in Sittard en ze als LWOO leerling ingeschreven worden binnen het DaCapo College. Met deze migratie is ook een verschuiving van personeel ingecalculeerd van 3 FTE van Xaverius naar DaCapo.

Er is gesteld dat financiering vanuit de drie participerende stakeholders (Kindante, DaCapo en het SWV VO WM) zal verlopen wat zowel de overdracht van middelen als de benodigde deskundigheidsbevordering betreft. Financiering van de transitie verloopt via DaCapo en het SWV. Kindante zal rekening dienen te houden met een cofinanciering van opleidingskosten (2^e graads bevoegdheid) van personeel welke geraamd wordt op € 6.000 (voor 3 docenten).

C. Samenwerking VSO LW&TC met PRO via ESF - zie notities "ESF Zuid-Limburg VSO/PRO 2015-2016", versie oktober 2014 (1^e versie).

Het ESF-project start op 1 januari 2015 en kent een duur van 24 maanden. Doelgroep zijn leerlingen, die vijftien jaar of ouder zijn en die geïndiceerd zijn voor, en ingeschreven staan bij een school voor voortgezet speciaal onderwijs dan wel praktijkonderwijs, alsmede leerlingen die vijftien jaar of ouder zijn en die in de periode 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan de start van hun deelname aan het project, ingeschreven hebben gestaan bij een dergelijke school, en in aanvulling op het regulier onderwijs ondersteuning nodig hebben of die na het verlaten van de school begeleiding nodig hebben ten behoeve van arbeidsintegratie. Het gaat bij dit ESF project om het verhogen van de kansen van deze doelgroep op een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Voor zowel de personele als financiële investeringen die hiermee gemoeid zijn wordt genoegzaam naar het projectplan verwezen waarin de bedragen staan opgenomen welke de Xaveriuschool

ontvangt en voor welke omvang eigen investeringen van de school (al dan niet in samenwerking met het SWV VO WM) gevraagd worden.

D. Ontwikkeling leerwerkplaats Watersley voor LW&TC - zie notities "Watersley Sports en Talent Park", versie november 2014 (1^e versie) en "Stroomschema Transitie 15+ LW&TC", versie oktober 2014 (1^e versie).

Doel van project "Watersley" is het realiseren van arbeidsmarkt gerichte leerwerkplekken, waar jongeren kunnen leren en ervaren door te doen, in samenwerking met actief betrokken netwerkpartners binnen de regio Westelijke Mijnstreek en met uitzicht op een duurzame arbeidsmarkt-toeleiding van deze jongeren.

Uitgangspunt is dat jongeren, indien het niveau het toelaat, naast het werken op de leerwerkplekken ook delen van een opleidingsprofiel krijgen aangeboden. Deze worden afgesloten met branche-gerichte certificaten zoals bijvoorbeeld VCA. Door jongeren deelgenoot te maken van een deel van de leerstof van een profiel maken ze kennis met 'de taal' die men in een bepaalde branche spreekt.

De leerwerkplekken zullen gerealiseerd worden vanuit een samenwerking van verschillende ketenpartners. Hierbij zullen de verantwoordelijkheden ook gedeeld worden. 'LW&TC Watersley' zal hierin de coördinerende rol op zich nemen en verantwoording afleggen aan de ketenpartners. 'LW&TC Watersley' richt in, plant, plaatst en stuurt de begeleiding van de jongeren aan, om de kwaliteit, cultuur en de continuïteit van de leerwerkplekken te waarborgen.

Financiële middelen zullen verworven worden vanuit de samenwerking waarbij de vorm per ketenpartner kan verschillen. In de loop van schooljaar 2014-2015 en eventueel 2015-2016 zal deze financiële paragraaf nog verder uitgewerkt dienen te worden.

E. Clustering SO/SBO gericht op behoud en uitbreiding expertise - zie notitie "Mijn richtingsgevoel zegt dat het nog alle kanten uit kan", versie april 2014 (2^e versie).

Een van de speerpunten van de Xaveriuschool en haar bestuur is een bundeling van expertise van SO en SBO gericht op enerzijds behoud (voorkomen van versnippering) van de huidige expertise en anderzijds op een verder uitbouw van de aanwezige deskundigheid. Met als doel dit niet alleen vorm te geven binnen de eigen school (scholen) maar ook ter beschikking te stellen van KindanteKwadrant en de samenwerkingsverbanden. Concreet betekent dit dat de SO en SBO scholen van Kindante opdracht gekregen hebben om tot een cluster van expertise te komen op één of meerdere locaties (waarbij de twee SBO scholen in de Westelijke Mijnstreek uiterlijk per 01-08-2016 met elkaar fuseren op één locatie).

De eerste contouren en aanzetten voor het gedachtegoed zijn terug te vinden in de beleidsnotitie "Mijn richtingsgevoel zegt dat het nog alle kanten uit kan". De denkrichtingen die daarin verwoord zijn, zijn in de voorbije periode verder geconcretiseerd en zal tussen nu en 01-08-2015 tot een min of meer definitieve keuze dienen te leiden. Op het moment van het opstellen van het huidige schoolplan zijn definitieve keuzes nog niet volledig helder en is het dan ook lastig om daarover al uitspraken m.b.t. de aanstaande planperiode te doen.

Analoog daaraan kan er momenteel ook nog geen helder beeld gegeven worden van de personele en financiële investeringen die hiermee gemoeid zijn. Waar mogelijk zal dit echter wel na 01-08-2015 opgenomen worden in de Jaarplannen van de Xaveriuschool.

F. Nieuwe doelgroepen VSO (ZMOLKERS, Startbaan en VMBO TL) - zie notitie "Startbaan Projectplan", versie maart 2014. Van het VSO VMBO TL is nog geen notitie voorhanden.

De Xaveriuschool constateert dat doelgroepen van de school geen constante factor vormen en voortdurend om een (ver)nieuw(end) onderwijs- en ondersteuningsaanbod vragen.

- De zogenoemde ZMOLKERS blijken in de praktijk een lastige doelgroep voor het ZMLK onderwijs waar ze doorgaans geplaatst worden te zijn. In dat kader is de Xaveriuschool al vanaf schooljaar 2013-2014 met een speciale SO klas¹⁵ voor deze doelgroep gestart. Zowel aan de omvang van de inzet als aan de inhoudelijk expertise van het personeel worden daarbij hogere eisen gesteld. Zo kent de ZMOLK-er SO klas een maximum van 8 - 10 leerlingen en wordt minimaal door 1 fulltime leerkracht én een onderwijsassistent aangestuurd. Dit levert positieve resultaten op maar wil de Xaveriuschool dit kunnen continueren wordt er wel om een personele injectie van het bestuur Kindante gevraagd in de vorm van 1 fulltime onderwijsassistent op jaarbasis.

Daarnaast kent de ZMOLK-er SO klas ook een afwijkend onderwijsprogramma. Nog altijd komen standaard vakken als Taal, Rekenen, etc. ruimschoots aan bod, maar deze worden regelmatig afgewisseld met de meer praktisch georiënteerde vakken gericht op het verwerven van praktijkcompetenties. Zo is er veel aandacht voor techniek, koken, handvaardigheid alsmede ook activiteiten gericht op de algehele sociale vorming en het verhogen van het zelfbeeld van de leerlingen. De investeringen die hiervoor nodig zijn doet de Xaveriuschool vanuit haar reguliere middelen financieren.

- Een andere nieuwe doelgroep voor de Xaveriuschool zijn de jongeren die via het Jongerenloket van de gemeente een weg naar de school vinden. Het zijn niet-leerplichtige jongeren die nog geen plek op de arbeidsmarkt gevonden hebben en voor wie de reguliere scholings- en/of reïntegratietrajecten niet afdoende blijken te zijn. Voor deze jongeren is het van belang dat zij 'leren naar vermogen' om zodoende een plek te krijgen op de arbeidsmarkt.

De financiering van deze trajecten geschiedt volledig via de gemeente (opdrachtgever) waarbij de Xaveriuschool (opdrachtnemer) diverse programma's inzet voor een herplaatsing van deze kwetsbare jongeren op de arbeidsmarkt.

- Ook is er een toenemende vraag naar VMBO opleidingsmogelijkheden binnen de Xaveriuschool op het niveau van de Theoretische Leerweg (TL). Voorop gesteld dat het niet de bedoeling is van de Xaveriuschool om hiervoor een complete opleiding in te richten (dat dient bij voorkeur door het reguliere voortgezet onderwijs te gebeuren waarbij de Xaveriuschool bereid is om personele middelen hiervoor beschikbaar te stellen). Maar de school wil wel in de komende planningsperiode onderzoeken welke mogelijkheden er liggen om modulair per vakgebied VMBO TL programma's aan te bieden. Mogelijk ook via samenwerking met externe instituten (bijvoorbeeld "de Wereldschool") of via het creëren van een digitale leeromgeving (ELO).

Bij het onderzoek naar de haalbaarheid zullen wat betreft de financiën 2 zaken centraal staan. Is het mogelijk/wenselijk dat ouders hierin participeren (vrijwillig en alleen indien zij graag willen dat hun kind dit programma bij Xaverius volgt) en welke technische ondersteuningsmogelijkheden zijn er vanuit Kindante hiervoor in te zetten?

¹⁵ Zie de beleidsnotitie SO Zmolc-er klas, februari 2012, versie 2

G. Integratie Triangel in Expertisecentrum WM - hiervan is nog geen notitie voorhanden.

De Triangel, een (semi) residentiële instelling in samenwerking met Xonar MKD en Orbis GGZ Kind & Jeugdige, is binnen het beleid van de Xaveriuschool een verhaal apart.

- Kinderen worden er niet geplaatst op basis van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) maar op basis van een door de gemeente (Centrum Jeugd & Gezin) afgegeven zorgindicatie. Inschrijving bij de school geschiedt op basis van een plaatsbekostigingsregeling.
- Wettelijke onderschrijding van het aantal onderwijsuren voor leerlingen is op basis van de plaatsbekostigingsregeling toegestaan al wordt dit in de praktijk via diverse maatregelen tot een minimum beperkt.
- Vanuit de onderwijsinspectie wordt de Xaveriuschool, locatie De Triangel, beschouwd als een separate onderwijskundige eenheid (OKE) met een eigen toezichtskader (dat zich overigens in de praktijk nauwelijks onderscheidt van het toezichtskader voor speciale scholen die niet aan een residentiële instelling verbonden zijn).
- Er wordt binnen de Triangel volop vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid door jeugdhulpverlening, jeugd GGZ en onderwijs op integrale wijze gewerkt aan één kind (gezin) één plan. Het toezicht van overheidswege hierop is echter niet integraal van opzet (inspectie jeugdzorg en inspectie onderwijs kennen geen gezamenlijke toezichtkaders en voeren de inspectiebezoeken los van elkaar uit).

In de voorbije jaren vormde juist de Xaveriuschool meermaals de “linking pin” binnen de Triangel (vooral daar waar het de samenwerking tussen jeugdhulpverlening en jeugd GGZ betrof) en was de school de aanjager van meerdere ontwikkelings- en integratieprocessen (een operationele één kind één plan werkwijze, onderwijs en behandeling binnen één fysieke ruimte, gezamenlijke scholingen van alle personeelsleden van de Triangel, enzovoort).

Tegelijkertijd constateert de Xaveriuschool, analoog aan haar denkwijze bij de transitie van de ASS doelgroepen naar een “lichtere” onderwijsomgeving, dat De Triangel zelf natuurlijk een vrij geïsoleerde onderwijs/behandelomgeving is en daarmee wellicht niet de leerlingen alle mogelijke en beschikbare ontplooiingskansen biedt. Temeer daar de Xaveriuschool van mening is dat deze doelgroep kinderen het best mogelijke perspectiefrijke onderwijs verdient en dit niet bij voorkeur binnen een “geïsoleerde” onderwijs/behandelomgeving vormgegeven dient te worden.

Dat betekent dat de Xaveriuschool, in navolging van de transitie van haar ASS leerlingen naar een SBO of LWOO onderwijsomgeving ook voor de Triangel in afstemming en samenwerking met Xonar MKD en Orbis GGZ K&J op zoek gaat naar alternatieve huisvesting. Bij voorkeur binnen een SBO omgeving.

Vooralsnog is het nog maar een idee dat de komende tijd nader uitgewerkt dient te worden. Daarbij worden naast de directe samenwerkende partners ook het eigen schoolbestuur en het bestuur van het SWV PO WM betrokken.

5. BEST OF THE REST

Deze vijfde en laatste paragraaf handelt over alle andere initiatieven, gericht op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, die de Xaveriuschool in de komende planperiode wil ondernemen. Daarbij is er ook sprake van reeds bestaand beleid dat echter nog niet volledig geïmplementeerd is c.q. waarbij er nog impulsen naar de toekomst toe nodig zijn.

A. Afstemming op de leerling

In de groepen/klassen van de Xaveriuschool staat het onderwijs aan de leerling centraal. Dit gebeurt met zeer veel enthousiasme en een hoge mate van betrokkenheid van het onderwijzend – en onderwijsondersteunend personeel. In de visie van de Xaveriuschool staat het kind (de leerling) voorop en dient zowel in voorwaardenscheppende – als uitvoerende sfeer hier aandacht voor te zijn. Dit levert een tweetal aandachtgebieden op:

- Afstemming van de hoeveelheid tijd op de onderwijsbehoeften van (individuele) leerlingen.
- Afstemming van instructie en verwerking op de onderwijsbehoeften van de leerling.

Om de instructie en verwerking op de onderwijsbehoeften van de leerlingen af te stemmen is het ten eerste belangrijk dat de leraren goed zicht hebben op de vorderingen van de leerlingen. Ten tweede is van belang dat zij deze vorderingen systematisch analyseren en de uitkomsten hiervan gebruiken om beslissingen te nemen over eventuele aanpassingen in het onderwijsleerproces. Het gaat om een gerichte analyse gevolgd door aantoonbare aanpassingen in het onderwijsleerproces. Het geven van vervolgens verlengde/verkorte/voorinstructie dient een gevolg te zijn van deze analyse van de vorderingen van leerlingen. Daarnaast dient er sprake te zijn van een goede overdracht tussen de diverse leerjaren uitgaande van het ontwikkelingsperspectief van de leerling.

De Xaveriuschool zet de komende planperiode de volgende middelen om deze doelen te realiseren:

- a) Ondersteunen, begeleiden en coachen van schoolpersoneel door de interne begeleider (SO), gedragswetenschapper en zorgcoördinator (VSO).
- b) Externe begeleiding (zie hoofdstuk 12.2 paragraaf 2) inzake het werken met arrangementen.
- c) Planning van - en sturing aan de eigen ontwikkelagenda van schoolpersoneel in samenspraak met de leidinggevende via de gesprekkencyclus.

De mate waarin en de omvang van de personele en financiële investeringen die daarbij nodig zijn, is reeds bij eerdere beleidsvoornemens in kaart gebracht.

B. Rebound Plus¹⁶

De Rebound+ is een bovenschoolse onderwijsondersteuningsvoorziening op het niveau van het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs Westelijke Mijnstreek (SWV VO WM).

Het doel is het bieden van flexibel, integraal en tijdelijk onderwijs aan een specifieke doelgroep leerlingen van 12 tot 18 jaar uit de regio van SWV VO WM. Binnen en/of vanuit Rebound+ krijgen leerlingen, die om diverse uiteenlopende redenen het reguliere onderwijs (incl. LWOO en PRO) voortijdig dreigen te verlaten, een maatwerktraject van onderwijs en hulpverlening aangeboden.

¹⁶ Zie Projectplan Rebound+, februari 2014, versie 3

Het begrip flexibel heeft betrekking op de duur (3 – 6 – 12 maanden) van het verblijf van de leerling in de Rebound+ al naar gelang de aard en intensiteit van de problematiek, de omvang van de ondersteuningsbehoefte en de contextuele (on)mogelijkheden.

Voor elke leerling wordt maatwerk geleverd, dat gericht is op de drie leefwerelden (school, gezin, vrije tijd). Dit is de integrale werkwijze van de Rebound+. In de analyse van de hulpvraag, eventueel aanvullend onderzoek en plan van aanpak wordt dit in onderlinge samenhang steeds benadrukt.

Het gaat uiteindelijk om het bieden van een nieuwe kans op terugkeer naar een voor de leerling passende onderwijsomgeving, met als doel het succesvol afronden van de schoolloopbaan binnen een thuisnabij toegankelijke schoolomgeving met gebruik van niet meer ondersteuningsmiddelen dan nodig. Dit benadrukt het tijdelijk karakter van de Rebound+ waar “het binnen afzienbare tijd schakelen” een primair aandachtspunt is.

De Rebound+ onderscheidt zich in meerdere opzichten van de voormalige projecten Herstart en Op de Rails.

- Er is sprake van een hoge mate van flexibiliteit met betrekking tot de deelnameduur van de leerling binnen Rebound+.
- Er is sprake van meerdere uitvoeringslocaties (van de reguliere VO, via de PRO en LWOO school tot en met de speciale school (VSO)).
- Niet alleen continuering van het onderwijs voor de Rebound+ leerling is van belang maar tevens een intensieve vorm van gedragsmodificatie waarbij nadrukkelijk ingezet wordt op een integrale aanpak op de drie leefwerelden (school, gezin en vrije tijd) van de leerling.
- Voorgaande betekent dat er een intensivering van de afstemming met instanties voor jeugdzorg plaatsvindt.
- Er is veel afstemming met de school van herkomst. Deze school betaalt immers een deel van de plaatsing (50% voor rekening van de school van herkomst en 50% voor rekening van het SWV) en op termijn dient de leerling ook weer naar deze school terug te kunnen keren. Wat betreft afstemming kunnen er dus interventies in dat schoolsysteem uitgezet worden.
-

Voorgaande vraagt om aanpassingen binnen de Xaverius organisatie. Niet zozeer m.b.t. de wijze waarop continuering van het onderwijsleerproces vorm gegeven wordt (de leerling wordt niet in een aparte Rebound+ groep geplaatst maar binnen een reguliere VSO groep) maar vooral een intensivering van de taken van de zorgcoördinator, de gedragswetenschapper, de schoolmaatschappelijk deskundige, enzovoort.

Een “vervelende” bijkomstigheid is bovendien dat vooraf niet bekend is hoeveel leerlingen er op jaarbasis deelnemen aan de Rebound+ voorzieningen van de Xaverius school. Dit vraagt niet alleen een hoge mate van flexibiliteit van de schoolorganisatie en haar medewerkers maar vooral voorinvesteren op de personele randvoorwaarden (de inzet van de specialisten ter ondersteuning van het primaire proces).

Er wordt een inschatting gemaakt dat daarvoor een vaste voet van minimaal € 120.000 op jaarbasis nodig is. Dat geldt zal uiteindelijk vanuit het SWV VO WM betaald worden maar de voorinvestering zal door het eigen schoolbestuur Kindante dienen te geschieden.

C. *Digitaal Kwaliteitshandboek*¹⁷

De kwaliteitsdocumenten van de Xaveriuschool van afgelopen jaren beschrijven op welke manier we werken aan de kwaliteit. Deze documenten zijn een onderdeel van een kwaliteitssysteem en zullen gezien worden als startpunt voor verdere ontwikkeling. Ontwikkelingen rondom Passend Onderwijs en Wet op Kwaliteit (V)SO waren in de vorige kwaliteitsdocumenten nog niet opgenomen. Dat geldt ook voor de toetsing en beschrijving van onze kwaliteit aan de hand van een vastgestelde normering en het op basis hiervan beschrijven van de sterke punten en het werken aan verbeterpunten.

Diverse onderzoeksmethoden worden ingezet om te beschrijven welke kwaliteit geleverd wordt en waar we als school op kunnen inzetten in de vorm van verbeterplannen om onze kwaliteit te optimaliseren. Een kwaliteitssysteem houdt in: “Zeggen wat je doet” (handboek) en “Doen wat je zegt” (werkwijze).

Ontwikkeling kwaliteitssysteem

De Xaveriuschool ziet een kwaliteitssysteem als leidraad voor verantwoord werken aan kwaliteit. Hiermee kan intern en extern aangetoond worden dat de kwaliteit op orde is. Hierbij staat het primaire proces, het onderwijs aan onze leerlingen centraal. Het gaat uiteindelijk om de verbetering van het onderwijs aan hen. Het kwaliteitssysteem is de basis voor continue ontwikkeling, afstemming, actualisatie en structurele verbetering van werkwijzen. Dit maakt dat er overzicht is op de ontwikkeling van de organisatie.

Bij de opzet van een kwaliteitssysteem is het van belang dat de kwaliteit getoetst en beschreven wordt aan de hand van een vastgestelde norm. De zogenaamde Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs is een toetsingskader van waaruit wij ons kwaliteitssysteem zullen opzetten. Door te werken met deze kwaliteitsnorm tonen we als organisatie aan dat wij processen systematisch benaderen, de leerling centraal stellen, voortdurend werken aan het verbeteren van onze dienstverlening en kwaliteit en in staat zijn om betrouwbare resultaten te rapporteren.

De Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs is een normenschema opgesteld in nauw overleg met de leden van de stuurgroep Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs. Het doel van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs is het verstrekken van een handreiking voor de opzet van een kwaliteitsmanagementsysteem op basis van de internationale ISO-9001 norm CIO Maatstaf. De Xaveriuschool geeft haar kwaliteitssysteem vorm aan de hand van dit toetsingskader.

De norm is opgedeeld in 6 domeinen: Beleid, Organisatie, Primair Proces, Mensen, Partners en Reflectie. Alle domeinen grijpen in elkaar en bevatten indicatoren op het gebied van plan, do, check en act. De kwaliteitsnorm geeft een ondergrens aan waaraan een “goede school” naar maatstaven vanuit de branche dient te voldoen.

De Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs loopt vloeiend over in het INK-managementmodel, dat binnen de Xaveriuschool gebruikt wordt als beschrijvingskader. Zowel de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs als het INK-managementmodel gaan ervan uit dat de organisatie bij het werken aan kwaliteitsverbetering stevast vier stappen doorloopt, die zijn weergegeven in de verbetercyclus van Deming, de zogenaamde PDCA-cirkel: Plan - Do - Check -Act (Analyse).

¹⁷ Zie a) Plan van Aanpak Kwaliteitszorg Xaveriuschool, april 2014, versie 4, b) Zelfevaluatie Kwaliteitszorg juli 2014 en c) Opbrengstenmatrix 2^e versie februari 2015.

Doelstelling(en)

Met de ontwikkeling van een kwaliteitssysteem wordt een aantal doelstellingen nagestreefd door de Xaveriusschool.

Samenhang, continuïteit en borging

We weten dat de Xaveriusschool kwaliteit levert en daarom is het van belang dat we de bestaande kwaliteit kunnen vastleggen en onderbouwen. De doelstelling vanuit de Xaveriusschool is dat er in de periode tot zomer 2016 een gedegen kwaliteitssysteem wordt opgezet ten behoeve van de kwaliteitszorg. Het kwaliteitssysteem levert daarmee informatie op over de sterke en zwakke punten van de organisatie. Op grond daarvan kunnen gerichte verbeteracties ondernomen, uitgevoerd en gebord worden. Het kwaliteitssysteem is een leidraad voor continue ontwikkeling en is niet slechts een papieren verhaal.

Verandering en eigenaarschap

Medewerkers zien het kwaliteitssysteem als een eigen systeem waarvan ze dagelijks voordeel hebben. Medewerkers ervaren waarom het werken aan kwaliteit van belang is en handelen hiernaar door vanuit hun eigen motivatie te blijven ontwikkelen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Dit vraagt om een verandering binnen de organisatie als het gaat om de wijze waarop we onszelf continu willen blijven ontwikkelen.

Projectresultaten

De uitvoering van het project leidt tot een aantal concrete resultaten:

- **Plan van aanpak**

Het plan van aanpak beschrijft de wijze waarop we binnen de Xaveriusschool gaan werken aan de kwaliteit van het onderwijs door het ontwikkelen van een kwaliteitssysteem. In het plan van aanpak zal beschreven worden wat we willen bereiken als het gaat om kwaliteitszorg, hoe we dit aanpakken, wie op welke manier betrokken is, hoe het tijdspad eruit ziet en hoe we zorgen voor continue kwaliteitszorg.

- **Kwaliteitshandboek (voorheen kwaliteitsdocument)**

In het kwaliteitshandboek beschrijft de Xaveriusschool haar kwaliteitsbeleid en de belangrijkste werkprocessen die binnen de organisatie worden uitgevoerd aan de hand van het INK-managementmodel. De Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs 2012 wordt hierbij gebruikt als toetsingskader. In het handboek worden de huidige werkwijzen van de Xaveriusschool vastgelegd, wordt inzichtelijk gemaakt hoe werkprocessen worden uitgevoerd, op welke manier wij dit borgen en werken aan verbetering.

- **Schoolonderzoek op basis van Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs**

Door middel van diverse onderzoeksmethoden (documentanalyse, interne auditing, vragenlijsten, ronde tafelgesprekken, enz.) zal beschreven worden in hoeverre de Xaveriusschool voldoet aan de eisen die gesteld worden aan scholen voor Speciaal Onderwijs. Onderzoeksmethoden om kwaliteitsnorm te toetsen aan situatie Xaveriusschool zijn o.a. - Documentanalyse, Interne auditing, Vragenlijsten, Ronde tafel gesprekken en Themabijeenkomsten. Het schoolonderzoek is onderdeel van het kwaliteitshandboek, maar zal in het handboek in een kortere versie beschreven worden.

- **Verbeterplan**

Op basis van analyse van de onderzoeksresultaten wordt samen met de betrokkenen een verbeterplan opgesteld. Het verbeterplan is een onderdeel van het kwaliteitshandboek en zal als bijlage opgenomen worden.

- **Communicatieomgeving**

Waarin alle documenten toegankelijk zijn voor alle betrokkenen. In het kwaliteitshandboek vindt borging plaats. Transparantie naar medewerkers en externen wordt bereikt door het gebruik van de website van de Xaveriuschool waar documenten voor eenieder binnen de organisatie en buiten de organisatie toegankelijk zijn.

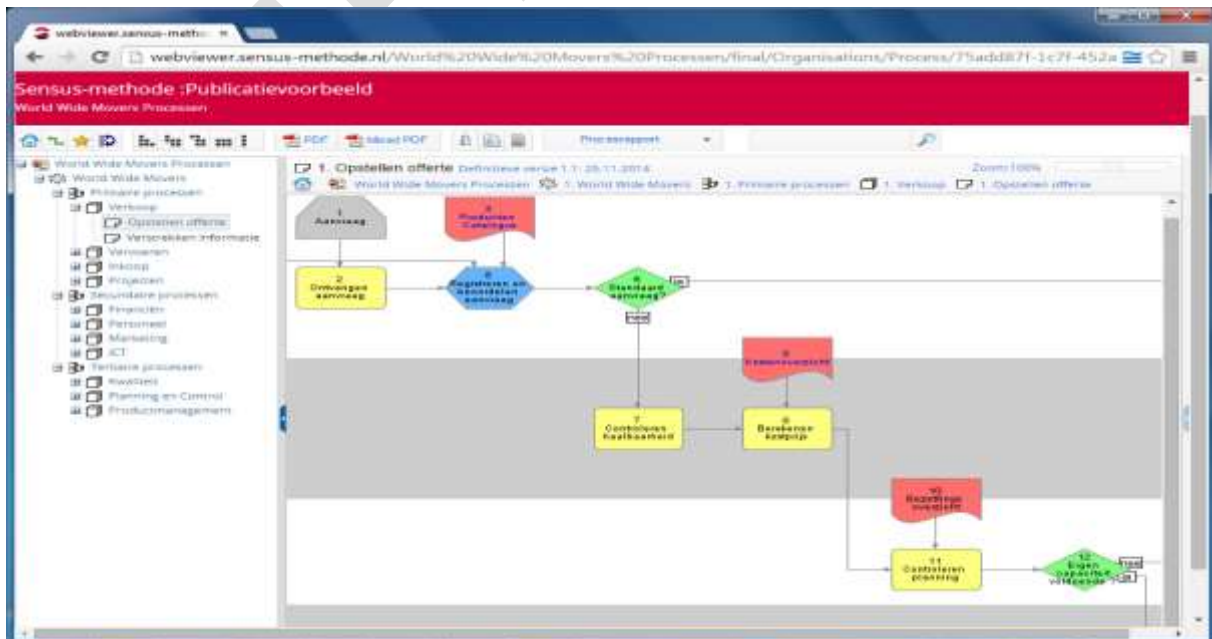
Het moge duidelijk zijn dat dit ambitieuze plannen en doelstellingen zijn omdat ze duidelijk verder reiken dan een doorsnee systeem van kwaliteitszorg. De Xaveriuschool acht het realiseren hiervan om meerdere redenen (transparantie, eigenaarschap, overdraagbaarheid, continue reflectie, cyclisch werken, enzovoort) van grote waarde en zet hier de komende planperiode extra middelen voor in.

Personele en financiële investeringen

Voor de periode 01-01-2014 tot en met 31-07-2016 zet de Xaveriuschool hiervoor 0,4 fte (16 uur per week) in. Hiervoor is een deskundig medewerker van de school vrijgeroosterd van lestaken en vervult vanuit de taak van kwaliteitsmanager van de school een kartrekkersrol hierbij.

Daarnaast vindt er een oriëntatie plaats op een digitaal kwaliteitshandboek en een communicatieomgeving waarbij er bijvoorbeeld gekeken wordt naar mogelijkheden via het eigen Intranet van Kindante Plaza of een separate communicatie-omgeving zoals Scienta (kosten € 2000 jaarlijks).

Aangezien dit op termijn voor heel Kindante en de uitrol over alle scholen een grote meerwaarde kan hebben wordt het bestuur verzocht hierin van 01-08-2015 tot 31-07-2016 een eenmalige financiële cofinanciering van € 14.000 te doen. Met de garantie dat er een voor alle Kindante scholen geschikte opzet voor een systeem van Kwaliteitszorg (incl. plan van aanpak) opgeleverd wordt.



D. Van "Handel & Verkoop" naar "Economie en Ondernemen"

Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) wordt ingrijpend vernieuwd. Van nu 35 vakrichtingen binnen diverse sectoren naar straks maximaal 10 profielen. Leerlingen van beroepsgerichte leerwegen kiezen straks een profiel met basisvakken en vullen dit aan met praktijkvakken. Zo krijgen leerlingen een brede basis én meer ruimte om de eigen talenten te ontplooien. Daarnaast gaan vmbo-scholen, mbo-instellingen en het bedrijfsleven samen de inhoud van het onderwijs vormgeven. Leerlingen worden zo beter voorbereid op hun studiekeus en de regionale arbeidsmarkt.

De nieuwe opzet van het vmbo start in schooljaar 2016-2017. Vanaf dat moment kiezen vmbo-leerlingen in de bovenbouw van de beroepsgerichte leerwegen één profiel aangevuld met beroepsgerichte keuzevakken. Leerlingen kunnen kiezen uit 10 profielen (Economie en ondernemen - Horeca, bakkerij en recreatie - Zorg en welzijn - Groen - Maritiem en techniek - Bouwen, wonen en interieur - Produceren, installeren en energie - Mobiliteit en transport - Media, vormgeving en ICT - Dienstverlening en producten).

In het vernieuwde vmbo komt er extra aandacht voor de overgang van het vmbo naar het mbo. Momenteel vallen nog te veel leerlingen uit wanneer ze die stap zetten. Om leerlingen te leren bewust keuzes te maken en zo beter voor te bereiden op een vervolgopleiding wordt loopbaanoriëntatie en –begeleiding een verplicht onderdeel van het nieuwe beroepsgerichte curriculum.

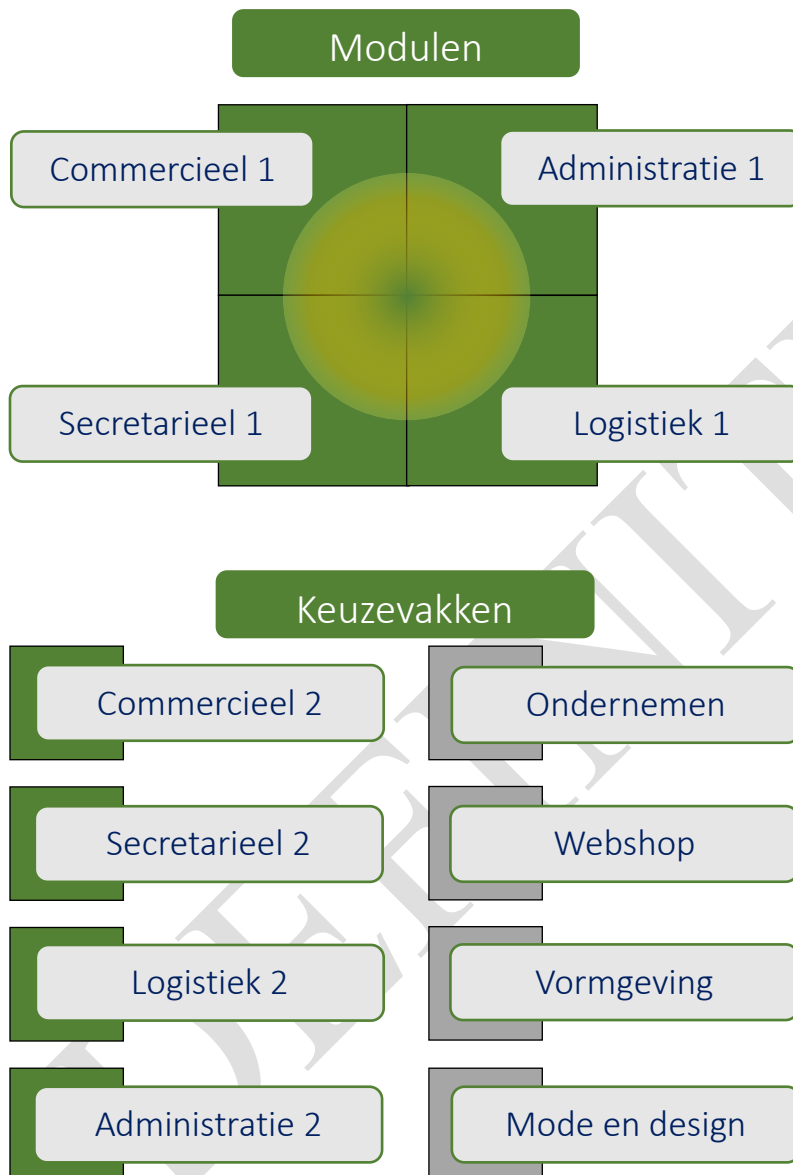
Opbouw van profielen in het vmbo

Basis- of kaderberoepsgerichte leerweg	Gemengde leerweg	Theoretische leerweg
Gemeenschappelijk deel <ul style="list-style-type: none">Algemeen vormende vakken (voor alle leerwegen dezelfde)	Gemeenschappelijk deel <ul style="list-style-type: none">Algemeen vormende vakken (voor alle leerwegen dezelfde)	Gemeenschappelijk deel <ul style="list-style-type: none">Algemeen vormende vakken (voor alle leerwegen dezelfde)
Profieldeel <ul style="list-style-type: none">Profielvak (beroepsgericht)2 algemeen vormende vakken (profielgebonden)	Profieldeel <ul style="list-style-type: none">Profielvak (beroepsgericht)2 algemeen vormende vakken (profielgebonden)	Profieldeel <ul style="list-style-type: none">2 algemeen vormende vakken (profielgebonden)
Vrij deel <ul style="list-style-type: none">4 keuzevakken (beroepsgericht)Schoolspecifieke onderdelen	Vrij deel <ul style="list-style-type: none">2 keuzevakken (beroepsgericht)1 algemeen vormend vakSchoolspecifieke onderdelen	Vrij deel <ul style="list-style-type: none">Algemeen vormende vakkenSchoolspecifieke onderdelen

De Xaveriuschool biedt op dit moment binnen de VSO VMBO locatie leerlingen de mogelijkheid tot het behalen van een diploma op het niveau VMBO BB (basisberoepsgericht) of KB (kaderberoepsgericht) binnen de opleiding Handel & Verkoop. Hiervoor kent de Xaveriuschool een extraneus-regeling met het Porta Mosana College in Maastricht.

Handel & Verkoop verdwijnt per 31-07-2016 en dit vormt een belangrijke aanstaande verandering voor de school:

- Het is voor de Xaveriusschool geen haalbare kaart om alle 10 de nieuwe profielen van het VMBO aan te bieden. Er zullen dus keuzes gemaakt moeten worden (met inachtneming dat de keuze voor maximaal één profiel wellicht het hoogst haalbare is). Vooralsnog wordt hierbij gedacht aan het profiel “Economie & Ondernemen” dat de volgende opbouw kent:



- Er dient opnieuw een extraneusregeling afgesloten te worden met een reguliere VMBO school (bij voorkeur in de regio Westelijke Mijnstreek).
- Er zal een heroriëntatie dienen plaats te vinden op het huidige vakkenpakket en de daarbij horende methoden en methodieken. Met name de sector specifieke methode Tendens (horende bij Handel & Verkoop) komt te vervallen en dient vervangen te worden. Daarnaast zullen ook andere methoden aangeschaft moeten worden voor de modulaire inrichting van Economie & Ondernemen. Zowel wat betreft de basismodulen als ook met betrekking tot de keuzevakken.

- Maar ook een heroriëntatie op de overige AVO vakken (Nederlands, Engels, Wiskunde en Economie) is nodig als ook de vakken die thans (als onderdeel van Handel & Verkoop) als examenmogelijkheid aangeboden worden (Handel & Verkoop, Kunst & Culturele Vorming, Gymnastiek).
- Het examenprogramma als ook het programma van toetsing en afsluiting dient opnieuw ontworpen (opgesteld) te worden inclusief bijhorende examenreglementen. Het lijkt logisch om dit te doen in samenwerking met de school voor voortgezet onderwijs waarmee een nieuwe extraneusregeling aangegaan wordt.
- Afhankelijk van keuzes voor bepaalde keuzemodulen zullen ook de aanwezige praktijkmogelijkheden op de schoollocatie VSO VMBO aangepast dienen te worden c.q. nieuw ingericht moeten worden.
- Er zal ook een heroriëntatie op het huidige arsenaal/bestand van stageadressen dienen plaats te vinden. In de huidige opzet zijn deze hoofdzakelijk in relatie tot de sector Handel & Verkoop gekozen maar binnen de nieuwe profielen van het VMBO dienen deze ruimer van opzet en inrichting te zijn.
- Informatie op de schoolwebsite als ook in de schoolgids dient aangepast te worden evenals zaken als het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) en de katern “Methoden en Methodieken” horende bij het Schoolplan. Maar ook de huidige VSO Schoonstandaard van de Xaveriusschool zal opnieuw “herijkt” moeten worden.
-

Normaliter zou de Xaveriusschool voor begeleiding en ondersteuning bij dit proces een beroep doen op het eigen stafbureau van Kindante. Bekend is echter dat Kindante hoofdzakelijk georiënteerd is op het primair onderwijs. En dus kunnen we de vraag stellen of Kindante de benodigde expertise met betrekking tot het herinrichten van het VSO VMBO BB/KB in huis heeft c.q. de gewenste begeleiding en ondersteuning hiervoor aan de Xaveriusschool kan leveren. Deze vraag zal primair in eerste instantie bij Kindante neergelegd worden.

Mocht Kindante ervoor kiezen om vanuit het stafbureau hiervoor iemand toe te wijzen dan zal de Xaveriusschool hierin verder niet zelf actie ondernemen.

Mocht dit niet het geval zijn dan wil de Xaveriusschool in schooljaar 2015-2016 één medewerker 1 dag per week vrijstellen van lessentaken en opdracht geven om voorgaande vraagstukken voor de Xaveriusschool te vertalen naar operationeel beleid vanaf 01-08-2016. Dit betekent een personele investering van 0,2 fte voor de periode van één schooljaar waarbij de school van mening is dat dit niet uit de eigen middelen betaald zou moeten worden maar bovenschools door Kindante gefinancierd dient te worden.

De OLP middelen van de Xaveriusschool zelf zullen natuurlijk wel gebruikt worden voor de benodigde aanpassingen van lesmethodes te financieren.

E. Zijn we UNIK in “Onderwijs Verbindt en Versterkt” en “Het VOORdeel”?

In het voorjaar van 2012 hebben verschillende partijen (ROC Leeuwenborgh, DaCapo College, Xaveriuschool, de gemeentelijke overheid en het Samenwerkingsverband VO WM), werkend met kwetsbare en overbelaste doelgroepen in de regio van de Westelijke Mijnstreek, elkaars belangen en doelstellingen collegiaal besproken met de wens een weg te vinden naar integrale samenwerking. De opbrengst van de eerste verkenning maakte de contouren van een gezamenlijke missie en visie om de kwetsbare en overbelaste jongeren naar een meer duurzame plek in de samenleving te begeleiden zichtbaar.

NIET met de bedoeling om ‘iets nieuws’ te creëren maar om bestaande initiatieven binnen een veranderende beleidscontext te verbinden en af te stemmen. Echter wel met een innovatief en duurzaam karakter.

Gekozen werd om een zogenaamde flexibele netwerkorganisatie (met de naam “Onderwijs Verbindt & Versterkt”) in te richten die bestaat uit niet-hiërarchisch verbonden teams die een eigen relatie hebben met de omgeving en snel inspelen op veranderingen in die omgeving en op vragen van de doelgroep.

Een van de onderwijsarrangementen die de netwerkorganisatie geformuleerd heeft is het VOORdeel. Het VOORdeel is een waardevol aanbod voor deelnemers ≥ 15 jaar die geen basisberoepsgericht VMBO-diploma kunnen behalen en dus vooralsnog niet kunnen doorstromen naar een MBO niveau 2 opleiding.

Het VOORdeel kent specifieke onderwijseigenschappen (gebaseerd op het dossier Entree-opleiding) en wordt bemand door hiertoe getrainde docenten. Binnen het VOORdeel wordt zowel op school als in Leren@Werkcentra gewerkt. Stage en beroepspraktijkvorming bij aangesloten bedrijven vormt een belangrijk onderdeel van het programma. Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden staat centraal. Het onderwijsprogramma krijgt verder vorm door middel van (vak)lessen, coaching, keuzedelen met certificeringen én individuele leerling- en loopbaanbegeleiding.

Iedere leerling werkt ‘op maat’ aan een realistisch en vastgesteld ontwikkelingsperspectief. Voor iedere deelnemer kunnen resultaat en voortgang verschillen in eindniveau, resultaat en tempo. Belangrijk gedachtegoed is het zgn. ‘omdenken’. Niet de beperking, maar het aanwezige vermogen van de deelnemer staat centraal.

Onderwijsprogramma’s van het VOORdeel worden afgestemd:

- op de ‘perspectiefplannen’ (OPP) van de individuele leerling;
- op de kwalificatiestructuur MBO, specifiek het kwalificatiedossier (KD) Entree;
- met de integrale aanpak binnen het sociaal domein.

Het VOORdeel kent drie zogenaamde uitstroomprofielen:

- 01) Scholing Entree (doorstromen naar [rest van] reguliere opleiding Entree, behalen van diploma en doorstromen naar MBO2).
- 02) Arbeid (doorstromen naar [rest van] reguliere opleiding Entree, behalen van diploma [als ‘eindonderwijs’] en doorstromen naar [een vorm van] arbeid).
- 03) Dagbesteding (behalen van branchecertificeringen met een civiele waarde op de arbeidsmarkt en doorstromen naar [een vorm van] arbeid en/of participatie).

Het arrangement VOORdeel is dus géén volledige opleiding Entree. Het is gericht op voorgenoemde drie doelen en behelst het 'basisdeel' van de entree-opleiding en eventueel een beroepsspecifiek deel gericht op certificering.

Officieel tot 01-08-2014 maar na intensivering van de samenwerking met het MBO tot 01-08-2015 hadden leerlingen van de Xaveriuschool VSO locaties de mogelijkheid tot het behalen van een AKA (arbeidsmark kwalificerende assistentenopleiding). Daarvoor volgden ze het volledige onderwijsprogramma binnen de Xaveriuschool en verliep examinering en diplomering via ROC Leeuwenborgh.

De intensivering van de samenwerking verliep gedurende schooljaar 2014-2015 niet zo vlot als voorzien en gehoopt. Ook andere VSO scholen uit bijvoorbeeld de regio Parkstad Heerlen (De Zonnewijzer en De Buitenhof) signaleerden dit en gezamenlijk met hen nam de Xaveriuschool de handschoen op om te onderzoeken of het voor VSO scholen een haalbare kaart was een eigen CREBO (MBO licentie) te verwerven.

Daarbij ondersteund door een extern bureau en ondergebracht in een gezamenlijke stichting (UNIK) van de betrokken scholen (besturen) heeft dit per 01-01-2015 geleid tot toekenning van de CREBO aanvraag door het ministerie OC&W.

BESLUIT

Ik wijs uw aanvraag toe.

Het brinnummer voor uw instelling is **30YV**.

Registratie in het CREBO zal met ingang van 1 januari 2015 plaatsvinden.

Heeft u vragen? Op www.duo.nl vindt u onder 'Zakelijk' informatie over actuele ontwikkelingen in uw onderwijssector. Onder 'Instellingsinformatie' vindt u voorlichting over onder meer regelgeving, crebo en bekostigingsinformatie over de onderwijsinstellingen. U kunt natuurlijk ook telefonisch contact opnemen met het Informatiecentrum onderwijs of mailen naar ico@duo.nl. Het informatiecentrum is op werkdagen van 08.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur te bereiken via telefoonnummer: 079 - 323 2666.

Hoogachtend,
De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
namens deze,
clustermanager OND/ODS

Rob Birda

Een belanghebbende kan tegen dit besluit binnen zes weken na de dag waarop het besluit hem is toegezonden schriftelijk bezwaar maken. De belanghebbende dient daartoe een bezwaarschrift in bij de minister/staatssecretaris van OCW, onder vermelding van "Bezwaar", ter attentie van DUO, Postbus 606, 2700 NL te Zoetermeer. Meer informatie over het maken van bezwaar vindt u op www.bezwaarschriftenocw.nl.

Voor de komende planperiode dreigt de Xaveriuschool daarmee echter in een spagaat terecht te komen. Wordt er verder ingezet op de samenwerking met de partners binnen Onderwijs Verbindt & Versterkt + Het VOORdeel of wordt een meer solitaire koers gevaren met gebruikmaking van de mogelijkheden van UNIK (de eigen CREBO)?

In eerste instantie zal die vraag ten gunste van de samenwerking binnen de netwerkorganisatie beantwoord worden. Wij zien ons immers niet als concurrenten van andere (reguliere VO en MBO) scholen maar vooral als partners om samen met en van elkaar te leren en te groeien. Dit is ook in lijn van de visie van het schoolbestuur Kindante dat stelt dat we bij voorkeur zaken samen met anderen willen ontwikkelen en vormgeven.

Gevaar ligt er in het gegeven dat vooral de MBO organisaties in Zuid - en Midden Limburg (ROC Gilde, ROC Arcus en ROC Leeuwenborgh) tot dusverre weinig flexibel bleken te zijn en star vast hielden / houden aan de eigen MBO kaders en wet/regelgeving.



Dit maakt het voor Xaverius en de partners binnen UNIK MBO onderwijs lastig. De behoefte van leerlingen in het VSO om een 'echt diploma' te halen stopt immers niet. Daarom is de stichting UNIK MBO onderwijs opgericht.

UNIK mbo onderwijs voorziet in de scholingsbehoefte van een kwetsbare groep jongeren. Jongeren die het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) volgen en in staat worden

geacht om ook op mbo niveau 1 niveau een diploma te halen. Maar niet binnen de massaliteit van een reguliere MBO opleiding. Als niet bekostigd instituut kan UNIK de MBO niveau 1 opleiding AKA aanbieden aan VSO leerlingen van de Xaveriuschool, de Zonnewijzer en de Buitenhof.

Expansie is voor UNIK geen doel op zich. UNIK verwacht drie jaar na oprichting op jaarbasis maximaal 70 deelnemers in te schrijven. De kracht van UNIK moet in de begeleiding liggen van de aangewezen doelgroep. Dit betekent met deze doelgroep bijna per definitie kleinschaligheid.

Indien de AKA opleiding in voldoende mate is gepositioneerd en succesvol uitgevoerd, overweegt UNIK om in de toekomst ook een aantal Entreeopleidingen aan te bieden en haar aanbod uit te breiden met een beperkt aantal opleidingen op MBO niveau 2.

Het onderwijs wordt ontwikkeld in samenwerking met de VSO scholen in de regio en het AKA programma wordt zoveel als mogelijk op de leslocatie van de deelnemer uitgevoerd. Deze locatie is voor de deelnemers een vertrouwde omgeving wat een belangrijk aspect is voor de acceptatie en te behalen succes.

Een AKA opleiding is niet uniek. Een opleider die AKA aanbiedt en zich specialiseert in jongeren met leer- en/of gedragsproblemen is wel uniek. Dus UNIK mbo opleidingen is uniek. Bovendien is het een stichting zonder winstoogmerk en is er geen juridische band met een ROC of een andere school.

Schooljaar 2015-2016 zal in dat kader een belangrijk overgangsjaar worden waarin meer duidelijkheid dient te komen m.b.t. de doorontwikkeling van enerzijds Onderwijs Verbindt & Versterkt (inclusief het VOORdeel) en anderzijds UNIK.

Voor de Xaveriuschool is het in dat kader belangrijk dat er:

- Namens de school maximaal 2 personen hiermee belast zijn die namens zowel school als schoolbestuur hierin besluiten kunnen en mogen nemen, zonder last of ruggespraak
- Betrokkenen hiervoor 50 uur op jaarbasis in hun Jaartaak opgenomen krijgen.
- Gemaakte kosten via de gewone kanalen gedeclareerd kunnen worden (incl. de kosten van ondersteuning door het externe bureau).

F.