

# Schoolplan 2015-2019

## **De Spinaker Alkmaar** Alkmaar

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Arrangementenwaaier de Spinaker.	8
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>9</b>
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	10
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	10
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	10
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	11
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	11
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	11
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	11
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	12
3.11 ICT	12
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	12
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	12
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	12
3.15 De kernvakken: Engelse taal	13
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	13
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	13
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	14
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	15
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	15
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	15
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	15
3.23 Talentontwikkeling	16
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	16
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	16
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	17
3.27 Consumptief	17
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>18</b>
4.1 Integraal Personeelsbeleid	18
4.2 De organisatorische doelen van de school	18
4.3 De schoolleiding	19
4.4 Beroepshouding	19
4.5 Professionele cultuur	20

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	20
4.7	Werving en selectie	20
4.8	Introductie en begeleiding	20
4.9	Taakbeleid	20
4.10	Collegiale consultatie	21
4.11	Klassenbezoek	21
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	21
4.13	Het bekwaamheidsdossier	21
4.14	Intervisie	22
4.15	Functioneringsgesprekken	22
4.16	Beoordelingsgesprekken	22
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	22
4.18	Teambuilding	23
4.19	Verzuimbeleid	23
4.20	Mobiliteitsbeleid	23
<b>5</b>	<b>Organisatie en beleid</b>	<b>24</b>
5.1	Organisatiestructuur	24
5.2	Groeperingsvormen	24
5.3	Schoolklimaat	24
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	25
5.5	ARBO-beleid	25
5.6	Interne communicatie	26
5.7	Externe contacten	26
5.8	Contacten met ouders	27
5.9	Overgang VO-VSO	27
<b>6</b>	<b>Financieel beleid</b>	<b>28</b>
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	28
6.2	Interne geldstromen	28
6.3	Externe geldstromen	28
6.4	Sponsoring	28
6.5	Begrotingen	28
<b>7</b>	<b>Zorg voor kwaliteit</b>	<b>30</b>
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	30
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	30
7.3	Wet- en regelgeving	30
7.4	Strategisch beleid	31
7.5	Inspectiebezoeken	31
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	31
7.7	Vragenlijst Leraren	31
7.8	Vragenlijst Leerlingen	31
7.9	Vragenlijst Ouders	32
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	33
7.11	Planning vragenlijsten	34
7.12	Vragenlijst externe partners	35
<b>8</b>	<b>Verbeterpunten 2015-2019</b>	<b>36</b>
<b>9</b>	<b>Meerjarenplanning 2015-2016</b>	<b>38</b>
<b>10</b>	<b>Meerjarenplanning 2016-2017</b>	<b>39</b>
<b>11</b>	<b>Meerjarenplanning 2017-2018</b>	<b>40</b>

<b>12 Meerjarenplanning 2018-2019</b>	<b>41</b>
<b>13 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>42</b>
<b>14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>43</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Ronduit en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

## Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan 2015-2019 Ronduit

## 1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Ronduit, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Ronduit
	dhr. J. Zijp
Adres + nr.:	Rubenslaan 2
Postcode + plaats:	1816 MB
Telefoonnummer:	072-5147830
E-mail adres:	info@ronduitonderwijs.nl (mailto:info@ronduitonderwijs.nl)
Website adres:	www.ronduitonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Spinaker
Directeur:	Mw. Beentjes vd Horst
Adres + nr.:	Jan Ligthartstraat 7
Postcode + plaats:	1817 MR Alkmaar
Telefoonnummer:	072-5140244
E-mail adres:	info@despinaker.nl
Website adres:	www.despinaker.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit 1 locatiedirecteur en 2 teamleiders. De directie vormt samen met 3 zorgcoördinatoren het managementteam van de locatie Alkmaar. Het team (n=48) bestaat uit:

- 7 voltijd groepsleerkrachten, hiervan is er 1 vakleerkracht 2e graad.
- 18 deeltijd groepsleerkrachten, hiervan zijn er 4 vakleerkracht 1e of 2e graad.
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs.
- 4 vakleerkrachten (bevo/techniek, consumptief).
- 4 onderwijsassistenten, hiervan zijn 3 medewerkers MBO niveau.
- 2 leerwerkmeesters, hiervan is 1 medewerker MBO niveau en 1 medewerker HBO niveau.
- 3 administratief medewerkers.
- 2 conciërges.
- 3 onderwijsondersteuningscoördinatoren (oco).
- 2 teamleiders.
- 1 locatiedirecteur.

Van de 48 medewerkers zijn er 36 vrouw en 12 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-8-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		6	2
Tussen 50 en 60 jaar	1	7	3
Tussen 40 en 50 jaar	2	7	2
Tussen 30 en 40 jaar	2	6	2
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>11</b>

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 20 en 30 jaar	0	6	2
Jonger dan 20 jaar	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>32</b>	<b>11</b>

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 180 leerlingen. De leerlingen zijn in de leeftijd van 12 tot 18 jaar.

De school geeft onderwijs aan leerlingen met gedragsproblematiek (wel/niet gediagnostiseerd), die binnen het regulier onderwijs geen passende onderwijsplaats kunnen vinden. De betreffende leerling krijgt binnen het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring (TLV), zodat een passend onderwijstraject gevolgd kan gaan worden.

Cliënten van het kinderpsychiatrisch ziekenhuis Triversum in observatie of behandeling kunnen op onze school hun onderwijs volgen.

Onze locatie biedt onderwijs in 3 uitstroomprofielen, te weten: dagbesteding, arbeidstoeleiding (basisvorming en middenbouw) en vervolgonderwijs.

Het niveau waarop onderwijs gevolgd kan worden, is: dagbesteding, Praktijkonderwijs, VMBO BB, KB en TL en voor uitzonderingen in de onderbouw ook Havo.

Onze locatie begeleidt regulier examen BK (in een symbiosetraject) en staatsexamen.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- aandacht voor de theoretische vakken binnen het perspectief vervolgonderwijs
- aandacht voor de theoretische- en praktische vakken binnen het arbeidstoeleidende perspectief
- aandacht voor de theoretische- en praktische vakken binnen het perspectief dagbesteding
- aandacht voor de sociale-emotionele vorming binnen het gekozen perspectief
- aandacht voor loopbaan en burgerschap

### 2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De school heeft een groot toeleveringsgebied. Naast Alkmaar komen leerlingen uit randgemeentes als Heiloo, Limmen, Bergen, Egmond, Langedijk, Zuid Scharwoude. Maar ook: Schagen, Akersloot, Castricum of Uitgeest.

In principe ontvangt de school de leerlingen uit het SamenwerkingsVerband Noord Kennemerland. Er kan sprake zijn van grensverkeer. Dat lijkt dan de specifieke keus van de ouder(s)/verzorger(s) te zijn.

Cliënten van Triversum, die als leerling hun onderwijs op onze school volgen, komen uit bovengenoemd spreidingsgebied. Daar waar specifieke zorg een opname op Triversum bepaalt, kan het spreidingsgebied zeer divers zijn.

Er zijn op dit moment geen gegevens bekend over het opleidingsniveau van ouders.

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Veilig schoolklimaat	* Betrokkenheid ouders
* Zorg en begeleiding	* Het samenvoegen van 3 teams in schooljaar 2015/2016
* Sterke deelteams die samen één team vormen	*

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Goede didactische aanpak binnen de 3 uitstroomprofielen	*

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Door de fusie meer volume en daardoor diverser scholingsaanbod	* Fusie van 3 teams in schooljaar 2015/2016
* Bundeling van kwaliteiten van personeel door starten unilocatie	* Bezuinigingen in de zorg en bekostiging passend onderwijs (SWV)
* Voortgaande ontwikkeling vakspecialisatie	* Onzekerheid over leerlingenaantal heeft gevolgen voor het beleid
	*

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatiemodel)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

## 2.7 Arrangementenwaaier de Spinaker.

De arrangementenwaaier is Spinakerbreed ontwikkeld en is per locatie onderverdeeld, zie bijlage.

### Bijlagen

1. Arrangementenwaaier De Spinaker



### 3 Onderwijskundig beleid

#### 3.1 De missie van de school

De Spinaker valt bestuurlijk onder de Stichting Ronduit. De missie van de Ronduit scholen wordt samengevat in drie woorden:

##### **Ondernemend, verantwoordelijk en resultaatgericht.**

De Spinaker is een school waar onderwijs wordt gegeven aan leerlingen die door gedrag en/of psychische problematiek worden gehinderd in hun ontwikkeling. Het is een school waar rust, structuur en regelmaat hoog in het vaandel staan.

Het is ook een school waarin de medewerkers trachten leerlingen weer plezier in leren of werken terug te geven, want veel van onze leerlingen hebben in het regulier onderwijs teleurstellingen opgedaan.

Een openbare school staat open voor leerlingen van alle levensbeschouwelijke richtingen en gaat daar respectvol mee om. Wij vertrouwen erop dat dit respect wederzijds is.

Wij verwachten dat de leerlingen, ouders en docenten elkaar met respect tegemoet treden op een positieve en stimulerende wijze. Een goed contact tussen ouders en school creëert ruimte voor het bespreken van nieuwe ideeën en het goed omgaan met problemen.

De Spinaker maakt ontwikkeling mogelijk voor leerlingen die in het reguliere onderwijs vastlopen. De Spinaker wil voor elke leerling een passend onderwijsaanbod bieden zodat

- zijn ontwikkelpotentieel optimaal gerealiseerd wordt,
- hij de vaardigheden meekrijgt die hij nodig heeft na het verlaten van de school
- hij goed kan doorstromen naar vervolgonderwijs, arbeid, of (arbeidsmatige) dagbesteding, naar ge lang zijn mogelijkheden en interesse

Zie Schoolplan De Spinaker, te vinden op de site van De Spinaker.

#### Streefbeelden

1. Fuseren

#### Bijlagen

1. Schoolplan De Spinaker

#### 3.2 De visies van de school

De organisatie van ons onderwijs biedt de leerling het perspectief op vervolgonderwijs, uitstroom naar arbeid of uitstroom naar dagbesteding. Mocht vervolgonderwijs en/of arbeid niet meer passen in een reëel toekomstperspectief, dan kan het onderwijs vervolgd worden in een van de groepen dagbesteding.

Leerlingen via onderwijs, arbeid en/of dagbesteding de mogelijkheid geven een passende plek in de maatschappij te verwerven is onze opdracht. Het overbrengen van kennis, het vergroten van vaardigheden en het stimuleren van de zelfredzaamheid bij de leerling is ons doel en onze uitdaging.

Om ons onderwijs zo optimaal mogelijk te laten slagen werken wij graag samen met de ouder(s)/verzorger(s) van onze leerlingen en de eventueel ingeroepen hulpverlening. Daarnaast betrekken wij de individuele leerling zoveel mogelijk bij het voor die leerling geschreven Ontwikkelperspectiefplan (OPP). Denk hierbij aan coachingsgesprekken naar aanleiding van de leerlingvolgmethode SCOL of VPI.

De leeromgeving is bijzonder gestructureerd en biedt daardoor veel veiligheid. Binnen het pedagogisch handelen zijn naast structuur en veiligheid de kernwoorden: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, respect, complimenten en correcties. De bejegening van onze leerlingen is vriendelijk en gericht op het versterken van adequaat gedrag. Het leerproces kan soms moeilijk zijn. Fouten maken mag.

De docenten werken met reguliere methodes. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- onderwijs op maat geven; differentiatie

- gevarieerde werkvormen hanteren
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- leerlingen zelfstandig (samen) laten werken

De docenten zijn enthousiast en professioneel. Onder professioneel vallen vaardigheden als: collegialiteit, samenwerken, reflecteren, planmatig werken en werken met opbrengsten.

Op basis van onderwijsloopbaan, capaciteit en de voorkeur van de leerling stellen wij een uitstroombestand vast. Het uitstroombestand wordt beschreven in een ontwikkelingsperspectief.

Binnen ons onderwijs stellen wij hoge verwachtingen aan onze leerlingen, in het bijzonder gericht op leervorderingen. Het lesprogramma wordt regelmatig methodegebonden getoetst en gewaardeerd met een cijfer. Twee maal per jaar in de brugklas en eenmaal per jaar in de andere leerjaren wordt er methode onafhankelijk getoetst (CITO). Voor leerlingen in de arbeidstoeleiding en dagbesteding bovenbouw kan de Toolkit Arbeid en Onderwijs (TOA) worden ingezet, dit is een toetsmodel dat helderheid verschaft over niveau en uitstroom.

De leervorderingen en het geobserveerde gedrag worden besproken in individuele leerlingenbesprekingen, in groepsbesprekingen en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem.

Leerlingen, die toe zijn aan stagetraining of stage kunnen gebruik maken van de faciliteiten die wij binnen de Spinaker beschikbaar hebben.

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de docenten voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt om een doordenking van de rol van de docent, de rol van de leerling en de rol van de ouder(s)/verzorger(s).

Zie bijlage Schoolplan De Spinaker

### **3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit**

Onze school is een openbare school voor voortgezet onderwijs. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving

### **3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling**

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. Er wordt voor elke leerling (in samenwerking met de leerling en ouders) een OPP geschreven

### **3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie**

Op de unilocatie Alkmaar wordt loopbaan en burgerschap gegeven als onderdeel van het uitstroomprofiel arbeidstoeleiding en dagbesteding, bij het uitstroomprofiel vervolgonderwijs is het verweven in de methode voor maatschappijleer. Ook tijdens de lessen sociale vaardigheid/omgangskunde is burgerschap een belangrijk onderdeel van de lessenreeks.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

### **3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod**

*De leerlingen werken volgens een leertraject dat bestaat uit één van drie uitstroomprofielen.*

#### **Vervolgonderwijs**

Leerlingen in dit uitstroomprofiel worden geacht in staat te zijn een diploma Voortgezet Onderwijs te behalen (vwo, havo, vmbo) of een diploma op het niveau mbo niveau 2 en 3. Het onderwijs is inhoudelijk geënt op het reguliere onderwijs, zowel in de onderbouw (kerndoelen) als in de bovenbouw (examenprogramma's). Daarnaast is het gericht op een succesvolle doorstroom, zo mogelijk naar vervolgonderwijs (mbo) of, in enkele gevallen, door/terugstroom van de leerling naar het regulier voortgezet onderwijs.

#### **Arbeid**

Bij leerlingen in dit uitstroomprofiel wordt ingeschat dat zij toeleidbaar zijn naar loonvormende arbeid, maar niet in staat zullen zijn een volledig diploma Voortgezet Onderwijs (vmbo, havo) of mbo (niveau 2, 3) te behalen. Binnen dit uitstroomprofiel onderscheiden we: arbeid in een regulier bedrijf, in combinatie met landelijk erkend(e) certificaat/certificaten, arbeid in een regulier bedrijf, zonder certificaten, (beschermd) arbeid in een sociale werkvoorziening.

#### **Dagbesteding**

Leerlingen in dit uitstroomprofiel worden vanuit het VSO toegeleid naar een voorziening voor dagbesteding. Er wordt een onderscheid gemaakt naar: arbeidsmatige dagbesteding, taak- of activiteit gerichte dagbesteding, belevingsgerichte dagbesteding.

### **3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten**

Voor een methodeoverzicht en toetsinstrumentarium verwijzen wij naar het schoolplan van De Spinaker, zie bijlage.

### **3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs**

De Spinaker beschikt over een protocol Dyslexiebeleid. zie bijlage.

Nieuwsbegrip wordt door onze onderbouw gebruikt voor begrijpend leesonderwijs. Verder werken al onze uitstroomprofielen met VO methodes voor Nederlands. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan Nederlands en lezen.

Wij werken met individuele OPP's waarin we rekening houden met de aandachtspunten van de specifieke leerling.

#### **Bijlagen**

1. Dyslexieprotocol VSO De Spinaker

### **3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde**

Rekenen en wiskunde vinden we belangrijke vakken. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde. We gebruiken reguliere methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Wij werken met individuele OPP's waarin we rekening houden met de aandachtspunten van de specifieke leerling.

1. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito.
2. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.

### **3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie**

Binnen de verschillende uitstroomprofielen wordt divers gewerkt met wereldoriëntatie. Zo wordt bij uitstroomprofiel vervolgonderwijs een scala aan reguliere methodes gebruikt om een gedegen voorbereiding richting staatsexamen te kunnen bieden. Voor de uitstroomprofielen Dagbesteding en Arbeidstoeleiding is men in ontwikkeling richting een methode die geïntegreerd wereldoriëntatie biedt. W.O. is een vast onderdeel van het rooster.

### **3.11 ICT**

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint (ECDL)
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Protocol ICT is in ontwikkeling, zie concept in bijlage.

### **Bijlagen**

1. Concept ICT beleidsplan De Spinaker

### **3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming**

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

1. Wij geven beeldende vorming (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven projectmatig muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij hebben één keer per jaar een schoolproject dat extra aandacht besteedt aan de elementen van kunstzinnige vorming en cultuur.
4. Samenwerking tussen de vakken beeldende vorming en techniek, de komende jaren gaat dit (deel)team zich hierin ontwikkelen.

### **3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs**

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

1. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
2. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
3. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding

### **3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek**

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Per uitstroomprofiel staat in het rooster opgenomen hoeveel tijd een leerling besteedt aan techniek.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande leerlijn voor techniek
2. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
3. Samenwerking tussen de vakken beeldende vorming en techniek, de komende jaren gaat dit (deel)team zich hierin ontwikkelen.

### 3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Engels is een verplicht onderdeel in het uitstroomprofiel Vervolgonderwijs. In de 2 andere uitstroomprofielen is ons streven om waar mogelijk een regulier aanbod Engels te doen (inspanningsverplichting).

In het rooster is zichtbaar hoeveel tijd per week wordt besteed aan Engels, er worden reguliere VO methodes gebruikt.

### 3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we leerlingen voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een lesrooster en een inhoudelijke planning per vak. Onze ambities zijn:

1. de docenten werken vanuit een gestructureerde opgeruimde omgeving
2. de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)
3. op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. de docenten beschikken over een expliciet weekrooster
5. de docenten werken vanuit een jaarplanning, een hoofdstukplanning en een voorbereide les
6. de docenten dragen er zorg voor, dat elke les een doel heeft, een verwerkingsmoment en een evaluatie.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Leertijd VSOK schooljaar 2013-2014 - Leertijd VSOK schooljaar 2013-2014	2,97
Fred 45-Tijd schooljaar 2013-2014 - Leertijd Fred 45 schooljaar 2013-2014	3,08
Leertijd Fred 47, 2014 - Leertijd Fred 47 schooljaar 2013-2014	3,19

Verbeterpunt	Prioriteit
de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)	hoog
de docenten werken vanuit een jaarplanning, een hoofdstukplanning en een voorbereide les	laag
de docenten zorgen er voor, dat elke les een doel, een verwerkingsmoment en een evaluatie heeft	hoog
de leerling weet wat hij/zij kan doen als het geplande werk klaar is.	hoog

### 3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze docenten zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn naast structuur en veiligheid: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, respect, complimenteren en corrigeren. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende docent, een docent die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De docenten zorgen voor een ordelijke leeromgeving
2. De docenten zorgen voor een veilige leeromgeving
3. De docenten gaan op een respectvolle wijze met de leerlingen om.
4. De docenten stimuleren bij leerlingen de ontwikkeling van zelfstandigheid
5. De docenten stimuleren bij leerlingen het nemen van eigen verantwoordelijkheid
6. De docenten zorgen voor een motiverende en stimulerende leeromgeving
7. De docenten maken weloverwogen en consequent gebruik van complimenten en correcties waarbij een unilocatie-breed beloningssysteem één van de pijlers is

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Pedagogische kaart Uni-locatie december 2014 - Pedagogisch Handelen	3,44

Verbeterpunt	Prioriteit
De docenten zorgen voor een uitdagende leeromgeving	gemiddeld

### 3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De docenten ondersteunen door didactisch handelen het leren van de leerling.
2. De docenten geven, indien mogelijk, de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces.
3. De docenten zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteit.
4. De docenten realiseren een productieve werksfeer.
5. De docenten bewerkstelligen dat de leerlingen bij de onderwijsactiviteiten betrokken zijn.
6. De docenten passen verschillende en/of individuele werkvormen toe.
7. De docenten stimuleren de leerlingen actief te zijn gericht op leren.
8. Middels een in-company training bieden we onze docenten verdieping en vakspecialisatie aan

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Didactisch handelen Fred 45 schooljaar 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,11
Didactisch handelen Fred 47 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,21
didactisch handelen VSOK 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,17

Verbeterpunt	Prioriteit
De docenten maken in hun lessen gebruik van het directe instructiemodel.	gemiddeld
De docenten stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling.	gemiddeld

Verbeterpunt	Prioriteit
De docenten ondersteunen het didactisch proces met het aanleren van competenties uit de leerlijn leren leren.	laag
De docenten dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen (ook ICT) bij aan een uitdagende leeromgeving.	gemiddeld

### 3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met leerstofplanners
3. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
4. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen (leren-leren)

### 3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

1. De docenten zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De docenten hanteren heldere regels en routines
3. De docenten zijn pro-actief jegens probleemgedrag
4. De docenten zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Verbeterpunten van dit onderwerp zijn te vinden onder pedagogisch en didactisch handelen.

### 3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de docenten daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt ondersteuning. Deze ondersteuning kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het SCOL/VPI. De centrale figuur bij ondersteuning en begeleiding is de docent. De ondersteuningscoördinator werkt samen met de orthopedagoog. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning nodig hebben
2. Ouders worden betrokken bij de (extra) ondersteuning voor hun kind
3. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de ondersteuning voor leerlingen
4. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
5. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de ondersteuning voor zorgleerlingen
6. De school voert de ondersteuning planmatig uit
7. De school gaat zorgvuldig de effecten van de ondersteuning na
8. De ondersteuningscoördinator geeft de ondersteuning

### 3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met OPP's. Voor nieuwe leerlingen wordt aan het begin van het schooljaar een 'Start OPP' opgesteld. Het schooljaar start daarna met een observatie van alle leerlingen. Na 6 weken wordt een SCOL/VPI gescoord. Hieruit volgt een OPP dat met leerling en ouders wordt besproken en afgestemd. Lopende het

jaar wordt het OPP waar nodig bijgesteld en in mei van dat schooljaar wordt het OPP met ouders en leerling geëvalueerd. Hieruit volgt dan een nieuw OPP dat in november van dat kalenderjaar wordt geëvalueerd en bijgesteld.

Voor kort-verblijvende leerlingen van Triversum wordt geen OPP opgesteld. Een observatie en evaluatie wordt wel uitgevoerd en besproken met leerling, ouders en Triversum.

Verbeterpunten van dit onderwerp worden behandeld in 'pedagogisch en didactisch handelen'.

Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

### **3.23 Talentontwikkeling**

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, technische, consumptieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas. Wij kunnen voor de verschillende uitstroomprofielen ook stages gebruiken om talenten te ontwikkelen/begeleiden. Onze ambities zijn:

1. De (vak)docenten signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De docenten stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van leerlingen
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
4. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills, zie hier ook het strategisch beleidsplan van Ronduit

### **3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs**

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier voortgezet onderwijs moeten kunnen volgen. Zie onze arrangementenwaaier (bijlage) voor het aanbod van De Spinaker. U vindt ons ondersteuningsaanbod ook in het 'ondersteuningplan' van SWV Noord Kennemerland (bijlage)

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (arrangementenwaaier)
2. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden (zie bijlage Individueel Traject)
3. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel (start en evaluatiegesprekken)
4. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

### **Bijlagen**

1. ondersteuningsplan SWV 2014
2. Beleidsstuk I Traject

### **3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem, Esis, zie 'wegwijzer LVS De Spinaker'. Bij de bespreking van de leerlingen wordt de uitslag van de ingezette toetsen besproken. Als de score structureel onder de gewenste score is, worden er door de OCO en de docent interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Methode-aanbod uitbreiden/veranderen
4. Na overleg met ouders en leerling het uitstroomprofiel aanpassen



De schoolleiding en de OCO voeren vervolgens klassenconsultaties (flitsbezoeken) uit om te observeren of het de docent lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gemotiveerd om middels collegiale consultatie 'good practice' op te doen.

Zie verder bij didactisch handelen voor eventuele verbeterpunten.

#### **Bijlagen**

1. wegwijzer LVS De Spinaker

### **3.26 De opbrengsten: Opbrengsten**

In de bijlage 'wegwijzer LVS' vindt u de werkwijze met betrekking tot het meten van opbrengsten. Naar aanleiding van deze opbrengsten worden analyses gemaakt en besluiten genomen over in te zetten middelen en vaardigheden om opbrengsten te verhogen. Hierbij denken wij aan: lestijd, methodes, inzet vakdocenten en externe ondersteuning (zorg)

#### **Beoordeling**

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

#### **Bijlagen**

1. Wegwijzer LVS De Spinaker

### **3.27 Consumptief**

Binnen de verschillende uitstroomprofielen wordt divers gewerkt met consumptief. Zo wordt bij uitstroomprofiel vervolgonderwijs alleen kookles aangeboden, wordt bij uitstroomprofiel dagbesteding en arbeidstoeleiding ook gewerkt met stagetraining in het restaurant. Voor de kooklessen en delen van het restaurantwerk wordt gebruik gemaakt van de leerlijn consumptief van 'Werkportfolio'.

## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde competentiecatalogus. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus. Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame-, de basisbekwame- en de vakbekwame leraar. Vanuit de werkgroep Talentmanagement via stichting Ronduit wordt dit verder uitgewerkt.

### Beoordeling

### 4.2 De organisatorische doelen van de school

Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015 Fred 47	Huidige situatie 2014-2015 Fred 45	Huidige situatie 2014-2015 Kees Boeke 1	Gewenste situatie 2015-2019
Aantal personeelsleden	14	22	17	afhankelijk van lnaantal
Verhouding man/vrouw	7/8	6/16	3/14	40%-60%
Leidinggevende	1	1	1	1 locatiedirecteur 2 teamleiders
LB leraren/LC-leraren	8	12/2	15	80%-20%
Leerwerkmeesters	3	1	1	3
Conciërge administratie	1	1	1 1	2 2
Zoco Orthopedagoog	1	1	1	3 2
Specialist Wiskunde	1	2	1	2
Specialist Nederlands	1	2	1	2
Specialist Engels	1	2	1	2
Specialist Biologie	WO: 1	1	1	2
Specialist Aardrijkskunde	-	1		2
Specialist Geschiedenis	-	1		2
Specialist NaSK	-	1		1
Specialist Economie	-	1		1
Specialist Frans	-		1	1
Specialist Duits	-			1

Specialist Omgangskunde/SoVA	1	1		2
---------------------------------	---	---	--	---

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

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

#### 4.3 De schoolleiding

De schoolleiding van afdeling VSO Alkmaar wordt gevormd door de locatie directeur en de teamleiders. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Onze ambities zijn:

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

#### 4.4 Beroepshouding

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

1. De teamleden handelen conform de missie en de visie van de school
2. De teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit
3. De teamleden stellen zich collegiaal op
4. De teamleden zijn bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen
5. De teamleden zijn in staat te reflecteren op hun handelen
6. De teamleden bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
7. De teamleden werken planmatig

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Beroepshouding 2013-2014 Fred 45 - Beroepshouding	3,23
Beroepshouding Fred 47, Maart 2014 - Beroepshouding VSOR, Fred 47. Maart 2014	3,37
Beroepshouding VSOK 2013-2014 - Beroepshouding VSOK 2013-2014	3,01

Verbeterpunt	Prioriteit
De teamleden hebben een positieve houding en staan open voor nieuwe ideeën	gemiddeld
De teamleden werken met anderen samen, ondersteunen collega's en geven adequate feedback	gemiddeld

#### 4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de docenten tot nog betere docenten. Daartoe leggen de directie, de onderwijsondersteuningscoördinatoren, de SVIB medewerker en de leidinggevenden klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om docenten van elkaar te laten leren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de docenten hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

#### 4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe docenten/ OOP'ers vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende docenten/ OOP'ers, daarom bieden wij stagiaires van de HBO en MBO opleidingen de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welk personeelslid een stagiaire wil begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een medewerker van de school. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen stagiaireprotocol. Voor MBO stagiaires geldt een opdrachtenmap vanuit De Spinaker, inclusief een stagecontract om stagiaires richting te geven tijdens hun stage bij ons.

(zie bijlagen)

##### Bijlagen

1. Stagiaireprotocol

#### 4.7 Werving en selectie

Vacatures worden uitgezet op onze site en op verscheidene sites voor vacatures in het onderwijs. Elke vacature wordt eerst intern bij De Spinaker/Stichting Ronduit uitgezet en daarna extern. De locatiedirecteur ontvangt de brieven en maakt de eerste selectie. Sollicitanten worden uitgenodigd en komen op gesprek bij de locatiedirecteur, een medewerker en een lid van de MR.

#### 4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe docenten krijgen een mentor (onderwijsondersteuningscoördinator, OCO). Deze mentor voert samen met de teamleider het introductiebeleid (zie bijlage) uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Docenten ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria omschreven in de daarvoor ontwikkelde gesprekscyclus. De lesobservaties (zie bijlage) worden uitgevoerd door de OCO en de teamleider. Startbekwame docenten krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame docenten krijgen een coach (SVIB'er) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP. Van alle bevindingen wordt verslag uitgebracht aan de locatiedirecteur.

##### Bijlagen

1. protocol startende leraar

#### 4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het overlegmodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 41,5-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beleidsnotitie, invoeringsplan (zie bijlage) en een werktijdenregeling (urenberekening) vastgesteld (8,5 uren per

dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

### **Bijlagen**

1. CAO beleidsplan/invoeringsplan
2. Urenberekening personeel en onderwijstijd

### **4.10 Collegiale consultatie**

Collega's worden in de gelegenheid gesteld om bij elkaar in de klas te komen om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer zijn/haar groep les volgt bij een andere docent. Het initiatief ligt bij de medewerkers om dit te organiseren.

Eén studiemiddag per jaar krijgen de collega's de kans om collegiale consultatie te doen bij andere scholen, binnen het bestuur of juist daarbuiten. Dit om verse invloeden van VO's binnen te krijgen, of van collega-VSO's te leren.

### **4.11 Klassenbezoek**

De teamleiders en de OCO 's leggen jaarlijks, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt (zie bijlage). Daarnaast wordt bekeken of de docent op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de docent een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de docent gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier.

Zie bijlage Kijkwijzer

### **Bijlagen**

1. format observatie

### **4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen**

Ons standpunt is dat in een professionele lerende organisatie de medewerkers zelf primair verantwoordelijk zijn voor het vullen en bijhouden van het eigen bekwaamheidsdossier. Wij willen deze verplichting faciliteren met De Digitale Gespreks Cyclus (DDGD) Het dossier moet voldoen aan de volgende inhoud:

- \* diploma's
- \* getuigschriften
- \* Curriculum Vitae
- \* Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)
- \* Portfolio (door medewerker zelf in te vullen)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentiecatalogus. In het POP worden leerwensen van de medewerker opgenomen en kunnen aangevuld worden door leerwensen vanuit de leiding van de school. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen PAP) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de fliitsbezoeken.

Zie bijlage beleidsnotitie: Beleid gesprekscyclus

### **Bijlagen**

1. Beleid gesprekscyclus 2015

### **4.13 Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de medewerkers zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door de medewerker er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid.

In dit dossier bevinden zich:

- diploma's getuigschriften en certificaten
- Curriculum Vitae
- De persoonlijke ontwikkelingsplan (POP)
- Portfolio (door de medewerker zelf in te vullen)
- Verslaglegging personeelsgesprekken
- 

#### **4.14 Intervisie**

De medewerkers participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om intervisie bijeenkomsten te organiseren en hiervoor zelf een (roulerende) voorzitter te kiezen. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten.

#### **4.15 Functioneringsgesprekken**

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentiecatalogus) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

In september 2015 wordt een digitaal systeem(DDGC) voor de gesprekkencyclus bij Stichting Ronduit geïmplementeerd. Functioneringsgesprekken worden door teamleiding en locatiedirecteur gehouden, alle beoordelingsgesprekken worden in het MT voorbereid om de objectiviteit te waarborgen. Waar nodig doet de teamleider het gesprek met de locatiedirecteur samen.

#### **4.16 Beoordelingsgesprekken**

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt de digitale gesprekkencyclus gebruikt die in 2015 wordt geïmplementeerd binnen Stichting Ronduit. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LB3 naar LB4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LB7 naar LB8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van de in ontwikkeling zijnde instrumenten vanuit de werkgroep Talentmanagement via stichting Ronduit

#### **4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering**

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

#### 4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de docenten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We treffen elkaar 1 x per dag en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de docenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsfeest.

#### 4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de teamleider volgens de afgesproken regels. Elke werkdag neemt de zieke werknemer op een afgesproken tijd contact op met de teamleider. De werknemer doet verslag van het ziek zijn en geeft de verwachting weer wanneer de werknemer zijn/haar werkzaamheden hervat.

De teamleider regelt de vervanging en meldt het verzuim bij de locatie directeur.

De locatie directeur meldt het verzuim bij het directiekantoor. Het directiekantoor noteert het verzuim in E-care. De locatie directeur doet de beter melding ook bij het directiekantoor.

De hieronder beschreven handelwijze wordt in overleg tussen locatie directeur en teamleider uitgevoerd:

E-care is het instrument, waarmee de locatie directeur het verzuim begeleidt. De mogelijkheden zijn:

- de locatie directeur beslist of en wanneer de werknemer opgeroepen gaat worden door de Arbo-arts.
- de locatie directeur heeft een verzuimgesprek met de werknemer na drie maal kort verzuim binnen een jaar.
- bij vermoeden van oneigelijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld in overleg met de personeelsfunctionaris.

Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de locatie directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de locatie directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Het streven is, de zieke werknemer snel weer naar school te laten komen en daar waar het kan werkzaamheden binnen de functie te laten verrichten. De locatie zorgt ervoor 'niet-verzuimende' medewerkers te belonen door één keer per jaar deze medewerkers in het zonnetje te zetten.

*"Ziek zijn overkomt je, werken is een keus"*

Verbeterpunt	Prioriteit
Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%	hoog

#### 4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

##### Bijlagen

1. mobiliteitsenquête

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur

De Afdeling VSO Alkmaar van De Spinaker is een van de scholen van de Stichting Ronduit, en één van de 4 regiolocaties van De Spinaker. De directie (locatie directeur en teamleiders, het MT) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Spinaker, leiding aan de school. De algemeen directeur staat onder aansturing van de algemeen directeur van Ronduit. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door onderwijsondersteuningscoördinatoren (OCO) en orthopedagogen, samen de commissie van begeleiding. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

Zie bijlage: Informatieboekje VSO Alkmaar

#### Bijlagen

1. Informatieboekje VSO Alkmaar

### 5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van 3 uitstroomprofielen, vervolgonderwijs, arbeidstoeleiding en dagbesteding en bovendien worden leerlingen zoveel mogelijk ingedeeld op leerjaar. Onderliggende problematiek van de leerling kan een reden zijn om een andere keuze te maken tot plaatsing van een leerling in een groep. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Zie verder voor bijlage Arrangementenwaaier.

Verbeterpunt	Prioriteit
De vakdocent deelt zijn/haar leerlingen in in ABC-niveau n.a.v. CITO-uitslagen en/of methodegebonden toetsen.	laag

### 5.3 Schoolklimaat

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

1. De sfeer op school heeft een positieve invloed op de motivatie en het gedrag van leerlingen.
2. De school stimuleert de betrokkenheid van ouder(s)/verzorger(s) bij de school.
3. De leerlingen, het personeel en de ouder(s)/verzorger(s) ervaren dat de schoolleiding positief bijdraagt aan het schoolklimaat.
4. De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school.
5. De leerlingen en het personeel tonen zich betrokken bij school.
6. De school heeft inzicht in de beleving van de sociale veiligheid door leerlingen en personeel.
7. De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om school.
8. De ouders ervaren de school als veilig.
9. De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een inspirerende leeromgeving.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
diagnose schoolklimaat juni 2013 VSOK - Schoolklimaat	3,05
Schooldiagnose Mei 2013 VSO Jan - Schoolklimaat	3,15
Schooldiagnose Schoolklimaat Fred juni 2013 - Schoolklimaat	3,20



Verbeterpunt	Prioriteit
Binnen de unilocatie worden de gestarte leerlingenraden op Fred 45 en Fred 47 voortgezet in de meest passende vorm.	gemiddeld
Pestgedrag wordt voorkomen.	hoog
De nieuwsbrief wordt verzorgd op de website.	laag
De schoolleiding spreekt waardering uit en vraagt naar welbevinden.	gemiddeld
Binnen de unilocatie wordt het protocol sociale veiligheid opgesteld en uitgevoerd.	gemiddeld
Voor de unilocatie wordt een ontruimingsplan geschreven	hoog
Personeel durft zich kritisch op te stellen richting schoolleiding.	gemiddeld

#### 5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt.

Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling •(religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de docent registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de docent en/of directie inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. Een analyse van de gegevens wordt middels de enquête in WMK gegenereerd en op basis daarvan worden verbeterpunten vast gesteld.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit staat als vak ingeroosterd in het weekrooster.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de docent. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de teamleider betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De Spinaker is lid van de werkgroep 'Veilige school' te Alkmaar. Hierin wordt overleg gepleegd tussen alle VO scholen van Alkmaar. We hebben gezamenlijk ook een 'convenant veilige school' opgesteld, zie bijlage.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

De school beschikt over voldoende BHV'ers.

#### Bijlagen

1. Convenant Veilige school

#### 5.5 ARBO-beleid

Het schoolbeleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Met ons digitale systeem in E-care (Human Capital Care) wordt de wet Poortwachter gecontroleerd en uitgevoerd. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg.

Via de Stichting Ronduit, waaronder De Spinaker valt, zijn er registratieformulieren om ongevallen en de oorzaak daarvan te melden. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

Voor onderhoud van het plein m.b.t. de speeltoestellen kan de gemeente benaderd worden voor het onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Begin schooljaar 2015-2016 wordt een nieuw ontruimingsplan geschreven.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen van nieuw ontruimingsplan	hoog

### 5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus (zie bijlage jaarrooster):

- teamvergadering
- sectieoverleg
- LVSvergadering
- werkgroepen
- intervisievergadering

2. Het MT vergadert 1 á 2 wekelijks

3. De CVB vergadert 2 x per maand

4. De MR vergadert 6 à 7 x per jaar

5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken (collega's hebben het overzicht bij wie ze wat moeten bespreken)
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

### 5.7 Externe contacten

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

Voor onze MDO's en CvB bijeenkomsten worden externe contacten uitgenodigd.

Wij zijn een school voor VSO. In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar

- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Jeugdpsychiatrisch ziekenhuis Triversum
- Gespecialiseerde Jeugdzorg: Lijn 5

### Beoordeling

## 5.8 Contacten met ouders

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

1. De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee
2. De school informeert ouders op een functionele wijze (schoolgids) over de kenmerken van de school
3. De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school
4. De teamleden laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis
5. De docenten informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
6 beleidsterreinen 2014 Fred 45 - Contacten met ouders	2,79
6 beleidsterreinen Fred 47, mei 2014 - Contacten met ouders	3,24
6 beleidsterreinen VSOK mei 2014 - Contacten met ouders	2,86

Verbeterpunt	Prioriteit
Door een deelraad MR te organiseren willen wij de betrokkenheid van ouders vergroten.	hoog

## 5.9 Overgang VO-VSO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen goed kunnen instromen in het uitstroomprofiel dat bij ze past.

Leerlingen worden bij ons toegelaten als zij in het bezit zijn van een TLV, afgegeven door het SWV uit de regio waar de leerling woonachtig is en/of via plaatsbesteding en tijdelijk kunnen worden ingeschreven op onze school.

Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in de ondersteuningsbehoefte van de individuele leerling, zodat wij hen optimaal kunnen begeleiden en een passend onderwijsaanbod kunnen doen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen van herkomst.

## 6 Financieel beleid

### 6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de Meerjarenbegroting van Stichting Ronduit (zie bijlage). De algemeen directeur (Dhr. Jan Zijp c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting Ronduit en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur van Ronduit zorgt, in samenspraak met de directeur van De Spinaker (dhr. Stefan ten Brink), voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

Locatiedirecteuren krijgen naar rato van leerlingenaantal een bedrag. Dit bedrag wordt materieel ingezet.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur van stichting Ronduit en de directeur van De Spinaker de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede de managementrapportage.

#### Bijlagen

1. Meerjarenbegroting Ronduit, 2015-2018

### 6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een leerling is €30,- per jaar.

Van deze inkomsten worden door de school diverse activiteiten georganiseerd.

### 6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de stichting Ronduit lumpsumgelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

### 6.4 Sponsoring

Ten behoeve van restaurant en schoolplein van de unilocatie wordt er gedurende het schooljaar 2015-2016 gewerkt met een bedrijf (Mano) dat assisteert bij fondsenwerving. Door hen wordt een exploitatieplan geschreven wat het ons mogelijk maakt fondsen te verwerven.

We werken met sponsoring tbv meubilair van het restaurant samen met een bedrijf in vintage meubelen. Zij verzorgen de inrichting. Hiervoor is een contract opgesteld.

### 6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de locatie directeuren van de locaties. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

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

De Spinaker beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen, personeel en externe partners
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheid leerlingen schooljaar 2014-2015 Uni-locatie - Kwaliteitszorg	2,34
Vragenlijst tevredenheid ouders unilocatie Alkmaar - Kwaliteitszorg	3,05

#### Bijlagen

1. strategisch beleidsplan Ronduit

### 7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. We geven ouders relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids (te vinden op de site) is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de GMR en MR. Daarnaast wordt er tweewekelijks een gesprek met onze stichtingsdirecteur (managementrapportage) gehouden door de algemeen directeur van De Spinaker. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

### 7.3 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt

5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

### Beoordeling

#### 7.4 Strategisch beleid

De Stichting Ronduit beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

#### 7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in oktober 2014 een schoolbezoek gehad, voor het uitvoeren van een risicoanalyse, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een gespreksverslag met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat er geen aanleiding is om een kwaliteitsonderzoek uit te voeren.

#### Bijlagen

1. gespreksverslag inspectie

#### 7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quickscan- Zelfevaluatie zal worden afgenomen in september 2015.

#### 7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in maart 2015. De vragenlijst is gescoord door alle leraren VSO unilocatie Alkmaar. Het responspercentage was 89%.. De Spinaker Alkmaar scoort als school 3,29. Daarmee scoort de school ruim voldoende.

Zie ook bijlage tevredenheidsonderzoek

#### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Kwaliteitszorg	3,25
Leerstofaanbod	2,90
Leertijd	3,37
Pedagogisch Handelen	3,30
Didactisch Handelen	3,35
Schoolklimaat	3,15
Zorg en begeleiding	3,39
Integraal Personeelsbeleid	3,19
Sociale veiligheid	3,60
Incidenten	3,41
Eindcijfer	3,29

Verbeterpunt	Prioriteit
Leermaterialen en methodes worden de komende jaren aangevuld en/of vervangen.	hoog

#### 7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in maart 2015. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen VSO unilocatie Alkmaar. Het responspercentage was 59%.

De Spinaker Alkmaar scoort als school een 2,92. Daarmee scoort de school zwak.

Zie ook bijlage tevredenheidsonderzoek

### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Kwaliteitszorg	2,34
Aanbod	2,77
Tijd	3,30
Pedagogisch Handelen	3,05
Afstemming	2,84
Didactisch Handelen	2,95
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,90
Schoolklimaat	2,89
Zorg en begeleiding	2,84
Stage en Werk tijdens en na de schoolse periode	3,20

Verbeterpunt	Prioriteit
Mentor en leerling hebben minimaal 4 maal per jaar een coachingsgesprek.	hoog
Docent en leerling werken actief in portfolio.	gemiddeld

### 7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in maart 2015. De vragenlijst is gescoord door ouders VSO unilocatie Alkmaar van de school. Het responspercentage was 34%. Dat is een voldoende respons. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden. De score: 3.20.

### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-EC)

Omschrijving	Resultaat
Kwaliteitszorg	3,05
Aanbod	3,13
Tijd	3,39
Pedagogisch Handelen	3,23
Didactisch Handelen	3,21
Afstemming	3,36
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,15
Schoolklimaat	3,10



Omschrijving	Resultaat
Zorg en begeleiding	3,32
Opbrengsten	2,94
Sociale veiligheid	3,12
Incidenten	3,23
Eindcijfer	3,11

Verbeterpunt	Prioriteit
Opbrengsten vertalen in concreet leesbare cijfers.	laag
Bij de start van de unilocatie ziet de school er verzorgd uit.	hoog

### 7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname Quickscan 15/16	hoog
Afname Quickscan 16/17	hoog
Afname Quickscan 17/18	hoog
Afname Quickscan 18/19	hoog

### 7.11 Planning vragenlijsten

Planning vragenlijsten:

2015-2016: Sociale Veiligheid leerlingen, ouders, medewerkers

2016-2017: Tevredenheid leerlingen, ouders, medewerkers, externe partners

2017-2018: Sociale Veiligheid leerlingen, ouders, medewerkers

2018-2019: Tevredenheid leerlingen, ouders, medewerkers, externe partners

### 7.12 Vragenlijst externe partners

De vragenlijst voor externe partners (WMK) is afgenomen in maart 2015. De vragenlijst is gescoord door de externe partners VSO unilocatie Alkmaar. Het responspercentage was 25%. Het responspercentage is laag; de vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daardoor moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan. De Spinaker Alkmaar scoort als school een 3,05. Daarmee scoort de school voldoende.

Zie ook bijlage tevredenheidsonderzoek

Omschrijving	Resultaat
Bereikbaarheid	3,29
Communicatie	3,05
Inhoudelijk	2,95

Verbeterpunt	Prioriteit
De Spinaker pakt problemen snel aan en zoekt een passende oplossing.	laag

## 8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Gebruik leertijd	de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)	hoog
	de docenten werken vanuit een jaarplanning, een hoofdstukplanning en een voorbereide les	laag
	de docenten zorgen er voor, dat elke les een doel, een verwerkingsmoment en een evaluatie heeft	hoog
	de leerling weet wat hij/zij kan doen als het geplande werk klaar is.	hoog
Pedagogisch handelen	De docenten zorgen voor een uitdagende leeromgeving	gemiddeld
	De docenten maken in hun lessen gebruik van het directe instructiemodel.	gemiddeld
	De docenten stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling.	gemiddeld
	De docenten ondersteunen het didactisch proces met het aanleren van competenties uit de leerlijn leren leren.	laag
Beroepshouding	De docenten dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen (ook ICT) bij aan een uitdagende leeromgeving.	gemiddeld
	De teamleden hebben een positieve houding en staan open voor nieuwe ideeën	gemiddeld
	De teamleden werken met anderen samen, ondersteunen collega's en geven adequate feedback	gemiddeld
Verzuimbeleid	Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%	hoog
Groeperingsvormen	De vakdocent deelt zijn/haar leerlingen in in ABC-niveau n.a.v. CITO-uitslagen en/of methodegebonden toetsen.	laag
Schoolklimaat	Binnen de unilocatie worden de gestarte leerlingraden op Fred 45 en Fred 47 voortgezet in de meest passende vorm.	gemiddeld
	Pestgedrag wordt voorkomen.	hoog
	De schoolleiding spreekt waardering uit en vraagt naar welbevinden.	gemiddeld
	Binnen de unilocatie wordt het protocol sociale veiligheid opgesteld en uitgevoerd.	gemiddeld
	Voor de unilocatie wordt een ontruimingsplan geschreven	hoog
ARBO-beleid	Opstellen van nieuw ontruimingsplan	hoog
Contacten met ouders	Door een deelraad MR te organiseren willen wij de betrokkenheid van ouders vergroten.	hoog
Vragenlijst Leerlingen	Mentor en leerling hebben minimaal 4 maal per jaar een coachingsgesprek.	hoog
	Docent en leerling werken actief in portfolio.	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Opbrengsten vertalen in concreet leesbare cijfers.	laag
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan 15/16	hoog
	Afname Quickscan 16/17	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Afname Quickscan 17/18	hoog
	Afname Quickscan 18/19	hoog
Vragenlijst externe partners	De Spinaker pakt problemen snel aan en zoekt een passende oplossing.	laag

## 9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)
	de docenten werken vanuit een jaarplanning, een hoofdstukplanning en een voorbereide les
Didactisch handelen	De docenten stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling.
Beroepshouding	De teamleden hebben een positieve houding en staan open voor nieuwe ideeën
Verzuimbeleid	Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%
Schoolklimaat	Binnen de unilocatie worden de gestarte leerlingenraden op Fred 45 en Fred 47 voortgezet in de meest passende vorm.
	Pestgedrag wordt voorkomen.
	De schoolleiding spreekt waardering uit en vraagt naar welbevinden.
	Binnen de unilocatie wordt het protocol sociale veiligheid opgesteld en uitgevoerd.
	Ontruimingsplan gereed
ARBO-beleid	Opstellen van nieuw ontruimingsplan
Contacten met ouders	Door een deelraad MR te organiseren willen wij de betrokkenheid van ouders vergroten.
Vragenlijst Leerlingen	Mentor en leerling hebben minimaal 4 maal per jaar een coachingsgesprek.
	Docent en leerling werken actief in portfolio.
Vragenlijst Ouders	Opbrengsten vertalen in concreet leesbare cijfers.
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan 15/16
Vragenlijst externe partners	De Spinaker pakt problemen snel aan en zoekt een passende oplossing.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)
Pedagogisch handelen	De docenten zorgen voor een uitdagende leeromgeving
Didactisch handelen	De docenten ondersteunen het didactisch proces met het aanleren van competenties uit de leerlijn leren leren.
Verzuimbeleid	Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%
Vragenlijst Leerlingen	Mentor en leerling hebben minimaal 4 maal per jaar een coachingsgesprek.
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan 16/17

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)
Didactisch handelen	De docenten stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling.
Beroepshouding	De teamleden hebben een positieve houding en staan open voor nieuwe ideeën
Verzuimbeleid	Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%
Schoolklimaat	De schoolleiding spreekt waardering uit en vraagt naar welbevinden.
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan 17/18
Vragenlijst externe partners	De Spinaker pakt problemen snel aan en zoekt een passende oplossing.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.



## 12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	de docenten zorgen voor een effectief klassenmanagement (GIP)
Didactisch handelen	De docenten ondersteunen het didactisch proces met het aanleren van competenties uit de leerlijn leren leren.
Verzuimbeleid	Het ziekteverzuimpercentage is de komende schooljaren telkens onder de 5.5%
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan 18/19

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 13 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 18ZJ00  
**School:** De Spinaker Alkmaar  
**Adres:** Kees Boekestraat 1  
**Postcode:** 1817 EZ  
**Plaats:** Alkmaar

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 18ZJ00  
**School:** De Spinaker Alkmaar  
**Adres:** Kees Boekestraat 1  
**Postcode:** 1817 EZ  
**Plaats:** Alkmaar

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_