



Schoolplan 2020-2024 Praktijkschool De Sprong

Instemming MR 10-12-2019

Vaststelling directie 16-12-2019

Versie 10-12-2019

Inhoudsopgave

DEEL 1: BELEID	4
1. ONS SCHOOLPLAN	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE	6
2.1 NAW-gegevens	6
2.2 Onze identiteit	7
2.3 Ons personeel	7
2.4 Onze leerlingen	8
2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern	12
2.8 Resultaten van ons onderwijs	12
2.9 Sterkte-zwakteanalyse	14
3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?	16
3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan	16
4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	18
4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs	18
4.2 Schoolondersteuningsprofiel	19
4.3 Onderwijsprogramma	21
4.4 Ononderbroken ontwikkeling	23
4.5 Pedagogisch-didactisch handelen	24
4.6 Zorg en begeleiding	25
Instap didactische toetsen (RNT/TNT)	26
Instapgesprekken voor ouders van nieuwe leerlingen en ondertekenen OPP	26
Huisbezoek alleen voor klas 1	26
OPP-gesprekken met alle ouders en ondertekenen OPP	26
Vensters VO meting leerlingen Sociale Veiligheid	27
Coaching gesprekken met de leerling	27
Leerlingbespreking (3 keer per jaar)	27

Rapporten	27
Didactische toetsen (RNT/TNT/AMN)	28
4.7 Opbrengsten/ resultaten	29
4.8 Schoolklimaat	29
4.9 Veiligheid.....	30
4.10 Leertijd	31
4.11 Verzuimbeleid	32
4.12 Sponsoring.....	32
5. ZORG VOOR KWALITEIT.....	33
5.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau	33
5.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau.....	39
Waarom werken aan kwaliteit?.....	39
PrO-Zo (Stimulans).....	39
5.3 Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?	39
6. HRM-BELEID	41
6.1 HRM-beleid op bestuursniveau	41
6.2 Professionele cultuur	44
6.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen	46
6.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	46
DEEL 2: SAMENVATTING MEERJAREN BELEID (WAT GAAN WE DOEN?).....	0

Handtekeningenblad

Instemming MR d.d.

Naam:

Voorzitter

Vaststelling directie d.d.....

Naam: L. Janssen

Directeur

Vaststelling College van Bestuur d.d.....

Naam: Th. Hut

CvB

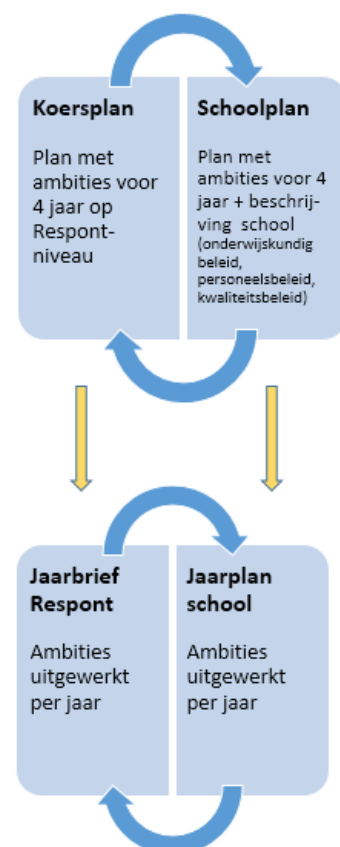
DEEL 1: BELEID

1. ONS SCHOOLPLAN

1.1 Voorwoord

Ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Koersdocument van de Stichting Respont en is gebaseerd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Het is een plan voor vier jaar, waarbij jaarlijks de ambities geformuleerd in dit schoolplan worden uitgewerkt in ons jaarplan. Dit jaarplan heeft eveneens een relatie met het jaarplan (de jaarbrief) op Respontniveau. In een jaarverslag (o.a. in de schoolgids) zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De beleidsterreinen onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid 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 grotendeels overeen met de kwaliteitsgebieden die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar waarderingskader.



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Los van de wettelijke verplichting van het hebben van een schoolplan, zien wij als school het schoolplan als een waardevol visie-, ontwikkel- en planningsdocument bedoeld voor het personeel van de school, voor de ouders, het bevoegd gezag en de overheid. Met het schoolplan hebben we de volgende doelen:

1. Document voor de school zelf, om vast te leggen “hoe we de dingen doen” en richting te geven aan de ambities die uitgewerkt kunnen worden in de jaarplannen.
2. Document voor de belanghebbenden, zoals ouders, swv-en (informatief/verantwoording).
3. Document om te voldoen aan de wettelijke verplichting.

We hebben het schoolplan opgedeeld in twee delen.

In deel 1 wordt beschreven wat “hoe de school de dingen doet” en wat de ambities zijn voor de toekomst. Het gaat hier om de beschrijving van ons beleid op de verschillende beleidsterreinen. Hierin wordt ook beschreven welke eigen aspecten van kwaliteit we onderscheiden en welke ambities we hebben voor de toekomst.

In deel 2 worden de ambities voor de toekomst samengevat en worden in grote lijnen de speerpunten/activiteiten worden gepland voor vier jaar. Hierin worden ook de aspecten ten aanzien van de basiskwaliteit/ eigen kwaliteit meegenomen die verbetering behoeven.

1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder kalenderjaar 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 het onderwijskundig beleid, zoals beschreven in dit schoolplan. Daarvoor gebruiken we de kwaliteitskaarten die worden ingezet bij de zelfevaluatie en bij de collegiale audits.

1.4 Bijlagen

De schoolgidsen in de periode 2020- 2024 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. Ons schoolplan is een parapluplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- De schoolgids
- Het schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Auditrapport Praktijkschool de Sprong
- Het strategisch beleidsplan (koersplan) van Stichting Respont
- Het kwaliteitsbeleid van Stichting Respont
- Het beleid zelfevaluatie en collegiale audits van Stichting Respont
- Het strategisch hrm-beleid van Stichting Respont
- Het beleid functioneren en waarderen van Stichting Respont
- Z-rapportage uitstroommonitor 2018-2019
- Professioneel statuut

2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE

2.1 NAW-gegevens

Gegevens van Stichting Respont	
Naam stichting	Respont
Bestuurder	Dhr. Th.J. Hut
Adres	Edisonweg 39d
Postcode en plaats	4382 NV Vlissingen
Telefoonnummer	0118-745011
E-mailadres	info@respont.nl
Adres website	www.respont.nl
Bestuursnummer	40876

Gegevens van de school	
Naam school	Praktijkschool de Sprong
Directeur	Mevr. L. Janssen
Adres	Evertsenlaan 84a
Postcode en plaats	4535AD Terneuzen
Telefoonnummer	0115-617287
E-mailadres	sprong@respont.nl
Adres website	www.praktijkschooldesprong.nl
Brinnummer	26LL00

Onze school heeft twee vestigingen. De hoofdlocatie is gevestigd aan de Evertsenlaan in Terneuzen. Daarnaast hebben we een locatie aan de Schubberthof in Terneuzen. Hier volgen de leerlingen de theoretische vakken en wordt Entree- en NT2 onderwijs gegeven.

2.2 Onze identiteit

Onze school is een algemeen bijzondere school. De school gaat uit van de gelijkwaardigheid van levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen.

In de dagelijkse omgang met elkaar laten wij zien dat wij respect voor elkaar hebben. De school staat open voor iedereen, daarbij bedenkend dat elk mens, dus ook elke leerling, uniek is. De Sprong is bij uitstek een plaats waar initiatieven om actuele en toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen in het onderwijs van elke dag. Bij alles wat wij ons voornemen en alle activiteiten die wij uitvoeren, draait het om de leerlingen. Aan hen willen wij goed onderwijs geven. In ons onderwijs hebben wij oog voor het individuele kind en zorgen wij voor een duidelijke structuur waarin met kinderen in een veilige en uitdagende omgeving ontwikkelingsgericht gewerkt kan worden. Daarbij willen wij de mogelijkheden van elk kind benutten. Wij werken met elk kind resultaatgericht.

De leerlingen die elkaar op onze school ontmoeten kennen grote verschillen in gezinssituatie, culturele achtergrond, capaciteiten, belemmeringen en levensbeschouwelijke opvattingen. Luisteren, werkelijk belangstelling hebben voor elkaar en samen werken zijn daarbij van groot belang. Binnen onze school staat rechtvaardigheid, betrokkenheid en veiligheid centraal, daarbij past geen vrijblijvendheid. Elkaar informeren, elkaar aanspreken op ongewenst gedrag en actief vormgeven van de school als leer- en ontmoetingsplaats is noodzakelijk. Structurele aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling, respect, tolerantie en veiligheid zijn hierin essentiële begrippen.

2.3 Ons personeel

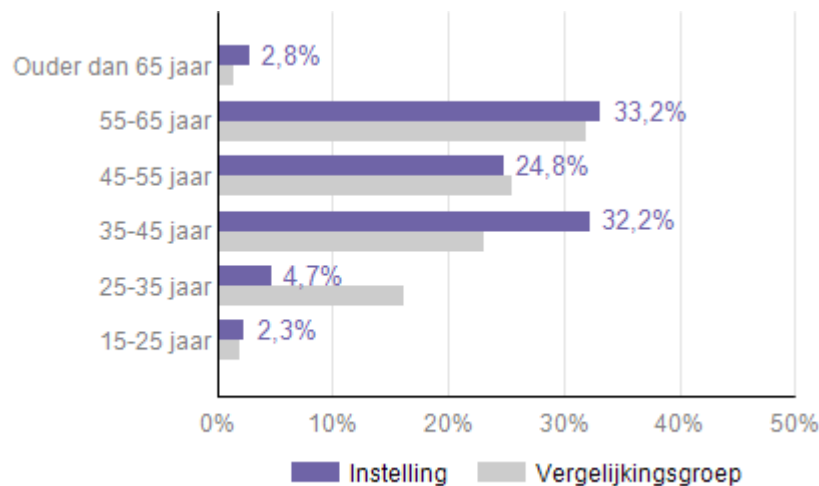
De directeur van De Sprong bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Zij vormen het managementteam (MT) van de school. Het personeelsbestand omvat 19,47 fte (peildatum 1-10-2019) en bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 adjunct-directeur
- 1 leerkracht LC
- 8 groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 vakleerkracht groen (detachering)
- 1 vakleerkracht horeca
- 1 leerwerkmeester houttechniek
- 4 onderwijsassistenten
- 1 gedragswetenschapper
- 1 conciërge
- 1 logopedist
- 3 stagebegeleiders
- 2 directiesecretaresse

Van de 26 medewerkers zijn er 14 man en 12 vrouw. Het opleidingsniveau van de leerkrachten is HBO of HBO+. Het ondersteunend personeel is minimaal MBO-niveau 3 opgeleid. We hebben een actief en

betrokken team. Er is weinig verloop. We hebben wel moeite om aan vakdocenten te komen voor de praktijkvakken.

Leeftijdverdeling van het personeel in 2018-2019:



2.4 Onze leerlingen

Onze school wordt bezocht door 122 leerlingen (peildatum 1-10-2019). Leerlingen bezoeken onze school nadat zij een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband hebben ontvangen. Het merendeel van onze leerlingen komt met ingang van het nieuwe schooljaar binnen, waarbij ongeveer 40% uit het SBO komt, 50% uit regulier PO en ongeveer 10% uit V(S)O. De laatste jaren is er ook een tweede instroommoment in februari van NT2 leerlingen.

Het leerlingenaantal laat een kleine daling zien, maar die blijft nog altijd achter bij de daling die is ingezet in het reguliere voortgezet onderwijs in Zeeuws-Vlaanderen.

1-10-2016 118 leerlingen

1-10-2017 129 leerlingen

1-10-2018 122 leerlingen

1-10-2019 122 leerlingen

Een leerling wordt toegelaten tot het praktijkonderwijs wanneer er sprake is van: Een leerachterstand van 3 jaar of meer op twee van de volgende gebieden: inzichtelijk rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen en spellen; een intelligentie (IQ) tussen minimaal 55 en maximaal 75-80.

Praktijkonderwijs, ingevoerd in 1999, biedt voortgezet onderwijs aan jeugdigen die vanwege hun veelal beperkte cognitieve capaciteiten het beste leren in de praktijk. Het praktijkonderwijs heeft als opdracht om deze leerlingen te stimuleren en te ondersteunen en hun talenten maximaal te ontwikkelen, door aan

te sluiten bij hun mogelijkheden en passies. Met als doel dat zij zo zelfstandig mogelijk functioneren en zoveel als mogelijk meedoen in de samenleving.

2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving

Regio en scholen:

Het samenwerkingsverband omvat de regio Zeeuws-Vlaanderen. De afstand van oost naar west is in vogelvlucht ruim 60 km. Geprojecteerd op de kaart van de Randstad, omvat Zeeuws-Vlaanderen een gebied van Rotterdam tot Amsterdam. Via de Westerscheldetunnel is er een verbinding naar midden-Zeeland. Zeeuws-Vlaanderen telt 3 gemeenten: Terneuzen, Hulst en Sluis met gezamenlijk 105.600 inwoners (2017). Per 1-10-2017 telde het samenwerkingsverband 5125 leerlingen (VO en VSO).

De volgende scholen maken momenteel deel uit van het samenwerkingsverband:

Voor praktijkonderwijs:

- Praktijkschool De Sprong te Terneuzen
- Praktijkschool Hulst te Hulst

Voor voortgezet onderwijs:

- Het Reynaertcollege te Hulst
- Het Lodewijkcollege te Terneuzen
- Het Zwin College te Oostburg

Voor voortgezet speciaal onderwijs:

- De Argo te Terneuzen
- De Wingerd te Terneuzen
- Een tiental Zeeuws-Vlaamse leerlingen in de VO-leeftijd bezoekt Mytyschool De Sprienke te Goes, i.v.m. specifieke beperkingen. Hoewel De Sprienke niet gevestigd is in de regio, biedt het samenwerkingsverband deze leerlingen zo toch een passende onderwijsplek waarmee voor het samenwerkingsverband sprake is van een dekkend ondersteuningsaanbod.

Daarnaast bezoekt een aanzienlijk aantal leerlingen in de VO-leeftijd (600) scholen in België. Behalve een krimpregio is Zeeuws-Vlaanderen ook een grensregio. De leerlingenaantallen dalen de komende jaren, met gevolgen voor de inkomsten van het samenwerkingsverband en de scholen. Het gebied is dunbevolkt en de bevolking vergrijsst en ontgroent.

Mede door bovenstaande ontwikkelingen en onze wens om passend onderwijs vorm te geven, werken we samen met andere V(S)O- en MBO-scholen in de regio. En ontwikkelen we onderwijs-zorgarrangementen. Bijvoorbeeld voor anderstalige leerlingen (NT2) en de PRO-entree opleiding. De onderwijshuisvesting in de regio is onderwerp op de agenda. Op dit moment wordt er een integraal huisvestingsplan ontwikkeld voor de gemeente Terneuzen. Ook de huisvesting van de 2 locaties van praktijkschool de Sprong worden

daarin meegenomen. Onze wens is om in de toekomst dichter bij elkaar te zitten, waardoor het makkelijker wordt om van elkaars voorzieningen en expertise gebruik te maken en vorm te geven aan arrangementen.

De Sprong heeft ook een nieuwe richting ontwikkeld: sector Zorg. Dit vak staat nog in de kinderschoenen maar samen met zorgcentrum ter Schorre wordt dit vak verder ontwikkeld zodat jongeren opgeleid worden tot helpende in de zorg. Het toerisme neemt jaarlijks toe met als recordjaar 2018 met een stijging van het aantal overnachtingen van 4,5%. Deze ontwikkeling biedt kansen voor onze jongeren. De certificaten schoonmaak en horeca bieden dan ook kansen op de arbeidsmarkt.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het praktijkonderwijs van het 'hier en nu' kent een duidelijk uitgangspunt: praktijkonderwijs begeleidt leerlingen in hun ontwikkeling naar zelfstandige participatie in de samenleving. De leerlingen halen geen vmbo-diploma maar gaan straks wel functioneren als waardevolle burgers en werknemers. Met het oog op dat laatste begeleiden de scholen de leerlingen in hun ontwikkeling op de vier domeinen wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Deze functie staat bij alle scholen hoog in het vaandel. Dit uitgangspunt is ook verankerd in de Wet op het voortgezet onderwijs waarin praktijkonderwijs is opgenomen als een zelfstandige schoolsoort.

Het gaat om leerlingen die geen vmbo-diploma behalen, hetgeen blijkt uit eenduidige criteria ten aanzien van leervermogen en prestaties. Ze kunnen op het praktijkonderwijs wel branchecertificaten behalen en een schooldiploma praktijkonderwijs.

Instream: In Zeeuws-Vlaanderen is sprake van teruglopende leerlingenaantallen, wat tot gevolg kan hebben dat VMBO-scholen leerlingen inschrijven die voorheen eerder richting praktijkonderwijs zouden gaan. Zo'n pro-leerling erbij helpt de vmbo-school dan getalsmatig wel iets verder, maar of de leerling er uiteindelijk iets mee opschiet is nog maar de vraag. Vaak zien we dat deze leerlingen in het derde leerjaar van het vmbo toch niet mee kunnen, onder meer omdat het taal en rekenniveau dat op het vmbo wordt gevraagd vrij hoog voor ze is. Deze leerlingen moeten dan alsnog 'terug' naar de pro-school en zijn helaas een negatieve schoolervaring rijker; dit doet hun zelfvertrouwen geen goed.

Verder merken pro-scholen dat in samenwerkingsverbanden en bij collega-scholen de wens bestaat dat zij meer leerlingen toelaten die tot voor kort naar vso-scholen gingen. Dit komt bijvoorbeeld voor daar waar samenwerkingsverbanden in het verleden vrij veel vso-indicaties hadden. Door de verevening in het vso wordt het pro gezien als een alternatief, terwijl dat voor een leerling niet altijd zo hoeft te zijn. De leerling heeft dan behoefte aan specifieke begeleiding en ondersteuning bij zijn beperking en/of gedragsprobleem, die op de pro-school niet zoals op het vso voorhanden is.

Uitstroom: De komst van de Participatiewet heeft geleid tot veranderingen bij de uitstroom van leerlingen. Scholen ondervinden dat het, zeker voor een deel van de leerlingen – die voorheen terecht konden bij instanties voor werkvoorziening - lastiger wordt om tot een goede plaatsing te komen. Voor de leerlingen is het meer en meer van belang dat de scholen scherp hebben/ houden waartoe zij opleiden en hoe zij de leerlingen daartoe kwalificeren (bewijzen, certificaten). Intensief contact onderhouden met (leer)bedrijven, het mbo, arbeidstoeleidingstrajecten vanuit de gemeente, met RMC/leerplicht en anderszins is noodzaak.

De thema's die landelijk spelen:

- Bepalen van onze opbrengsten: wat zijn de belangrijkste opbrengsten van ons onderwijs en hoe stellen we die vast?

- 21st century skills; meer in algemene zin het centraal stellen van algemene competenties waarmee we leerlingen breed voorbereiden op maatschappelijk functioneren en functioneren binnen de verschillende arbeidsmarktsectoren.
- Het curriculum praktijkonderwijs, d.w.z. heel bewust keuzes maken in je aanbod, medesturing geven aan het IOP van de leerling en de leerling gericht volgen in zijn ontwikkeling.
- Gepersonaliseerd leren aan de hand van onder meer nieuwe technologie én vooral de ervaringen / voortrekkersrol die het pro hierin vervult.
- De inrichting van de onderbouw i.r.t. tot de functie van arbeidsmarkttoeleiding.
- De positie van taal en rekenen (met name in de onderbouw) binnen de praktische context van de vier domeinen.
- Professionalisering van leraren, inclusief bekwaamheid/bevoegdheid en het onderhoud daarvan.
- Omgaan met ICT/nieuwe media in en ná de school, inclusief de toepassing van nieuwe technologie & leermiddelen in het onderwijs.
- Onderwijshuisvesting

Visie sectorraad Praktijkonderwijs met betrekking tot de arbeidstoeleiding:

- In de visie van de sectorraad zou op individueel leerlingniveau bepaald moeten worden welke route het beste perspectief op werk biedt. Sommige leerlingen zijn er meer bij gebaat om met ondersteuning vanuit het praktijkonderwijs direct aan het werk te gaan, eventueel in een vorm van werken en leren. Voor anderen biedt het volgen van een MBO-opleiding een kansrijk perspectief.
- De sectorraad is van mening dat al die leerlingen uit het praktijkonderwijs die een entreeopleiding willen volgen (dus ook de leerlingen die geacht worden uiteindelijk een mbo-niveau 2 diploma te kunnen behalen) erbij gebaat zijn deze entreeopleiding binnen het praktijkonderwijs te volgen en niet binnen het MBO. Recente cijfers wijzen nog maar weer eens uit dat studenten die vanuit de entreeopleiding niet doorstromen naar niveau 2, beduidend minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt, dan studenten met een niveau 2 diploma. Door de entreeopleiding binnen het praktijkonderwijs te volgen, zijn de leerlingen verzekerd van meer intensieve ondersteuning bij het vinden en behouden van werk of een professionele overdracht naar mbo-niveau 2 als dat haalbaar is. Een dergelijke keuze past goed bij de ontwikkeling die is ingezet met de vakmansroute binnen het VMBO. Bekostiging van de entreeopleiding binnen het praktijkonderwijs is daarbij wel een voorwaarde.
- Ten aanzien van leerlingen met een praktijkonderwijsachtergrond die bij het MBO aankloppen, zou het in de ogen van de sectorraad goed zijn als de ontvangende school (MBO) een zwaarwegend advies in zou winnen bij de latende school (PRO). Scholen voor praktijkonderwijs zijn goed in staat om te adviseren welke route de individuele leerling het meeste perspectief op werk biedt.
- Verder pleit de sectorraad voor het verbeteren van de ondersteuning van deze leerlingen in de overgang van MBO naar werk. Dit is volledig in lijn met een van de drie landelijke speerpunten in de nieuwe kwaliteitsafspraken van de minister van OCW en het MBO (“de ondersteuning van de minder zelfredzame studenten in het onderwijs en bij het vinden en behouden van werk”).

Regionaal blijkt dat de invoering van de Participatiewet nog niet brengt wat verwacht werd: opname in het doelgroepenregister zou moeten zorgen dat praktijkschoolleerlingen sneller hun weg zouden vinden op de arbeidsmarkt. Dit lukt echter slechts enkelen. Werkgevers blijken huiverig voor de rompslomp behorend bij de invulling van participatiebanen, met name overheden blijven achter bij het beschikbaar stellen van deze zogenaamde garantiebanen. De samenwerkende Zeeuwse praktijkscholen (en VSO-

scholen) voeren een langdurige lobby om de deuren bij deze instanties geopend te krijgen voor onze leerlingen.

2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern

Onderwijsinspectie: het laatste rapport van de onderwijsinspectie stamt uit maart 2013. Praktijkschool de Sprong kreeg het basisarrangement toegekend. Punten waaraan gewerkt was waren:

- Elke leerling heeft een individueel ontwikkelingsplan
- Leerachterstanden worden in beeld gebracht en de daaruit voortvloeiende leerdoelen worden opgenomen in het IOP
- Leerstof wordt “op maat” aangeboden
- De voortgang van het leerproces wordt in beeld gebracht met de PRO-Scan
- Uitstroomgegevens zijn voldoende en de bestendigheid ligt 2 jaar na uitstroom nog boven de gestelde norm

Interne audit: in oktober 2019 is een interne audit afgenomen. De algehele conclusie was voldoende. De school doet de goede dingen, maar moet deze zaken beter vastleggen en zorgen voor borging in een cyclisch proces wat we moeten blijven monitoren. Voor leerlingen doen we dit in een OPP, voor het team in jaarplannen en meerjarenplannen.

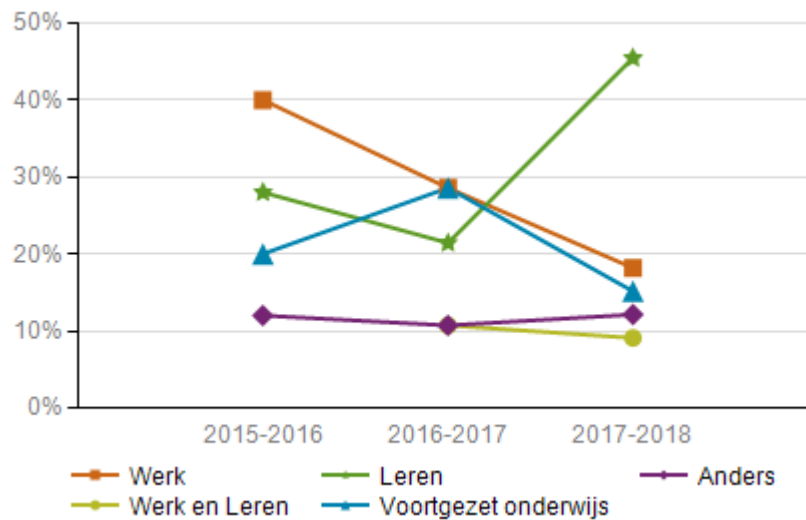
Aandachtspunten en aanbevelingen:

- Werk meer met de PDCA-cyclus. Het is nu vooral Plan en Do en minder Check en Act
- Breng alle informatie van leerlingen op 1 plek samen
- Kwaliteitszorg moet een vast onderdeel worden binnen de organisatie
- Het gebruik van Profijt is nu (te) afhankelijk van de leerkracht
- In het OPP moet ook een evaluatie uitdraai komen (rapportage)
- Koppel doelen en resultaten tussen OPP en Profijt
- Zorg voor een duidelijke taakbeschrijving (directie/ zorgteam (CvB of zorgteam)/ etc...) en beschrijf de communicatielijnen
- Maak gebruik van de jaarplanning

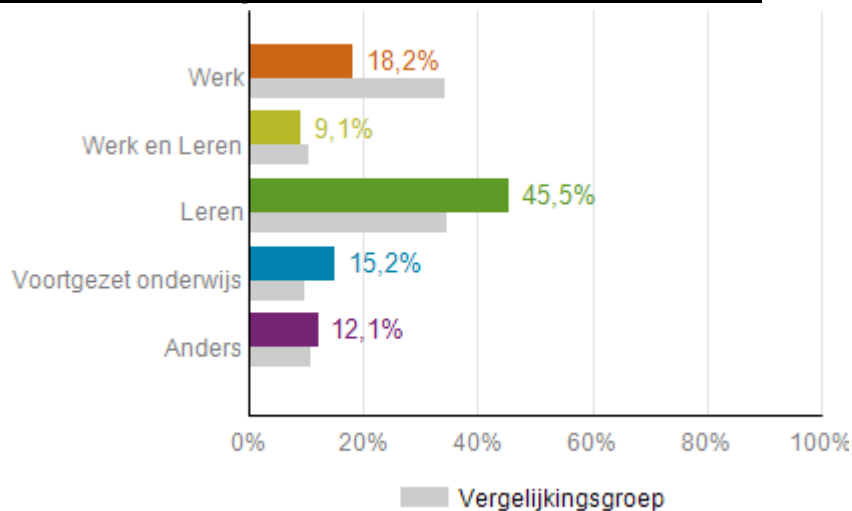
2.8 Resultaten van ons onderwijs

	2018-2019
Percentage plaatsing/bestendige uitstroom	95,5 %
Aantal leerlingen geplaatst met bestendige uitstroom	21
% leerlingen met entree-diploma	10 lln = 30 %
% leerlingen met erkend (branche) certificaat	16 lln = 48 %

Waar komen de leerlingen die afgelopen jaren uitstroomden terecht:



Waar komen de leerlingen terecht die in 2017-2018 uitstroomden:



Waar komen de leerlingen die in 2017-2018 uitstroomden terecht, uitgesplitst naar uitstroombestemming?

School		Vergelijkingsgroep		
		Aantal	Percentage	Percentage
	Werk	6	18,2%	34,4%

	Arbeid	6	18,2%	30,5%
	Beschut werk	0	0%	3,9%
	Werk en Leren	<5	9,1%	10,6%
	Leren	15	45,5%	34,5%
	Voortgezet onderwijs	5	15,2%	9,8%
	Andere school voor praktijkonderwijs	<5	9,1%	4,9%
	VMBO	0	0%	1,5%
	VSO	<5	6,1%	3,3%
	Anders	<5	12,1%	10,8%
	Verhuizing naar het buitenland	0	0%	1,9%
	Dagbesteding	0	0%	3,3%
	Geen werk of school	<5	12,1%	4,5%
	Onbekend	0	0%	1,1%

2.9 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
We zijn een team dat wil ontwikkelen. We zijn betrokken en er zijn korte lijnen met ouders/verzorgers.	We hebben niet altijd antwoord op hulpvragen die met ernstige gedragsproblemen of psychiatrie te maken hebben.
We leveren maatwerk en zijn flexibel en kunnen snel interveniëren als dit nodig is.	We staan er financieel niet goed voor.

Er wordt samengewerkt met het MBO, bieden certificeringstrajecten aan en een NT2 route.	Het is lastig om gekwalificeerd personeel te vinden. Uitval van personeel heeft gevolgen voor hele team en leerlingen.
We bieden een goede theoretisch basis. Stages vormen een belangrijk onderdeel van ons aanbod.	Er is geen praktische sector oriëntatie meer (PSO). Leerlingen zouden sneller een keuzemogelijkheid moeten hebben.
We hebben de uitstroom en doorstroom goed in beeld	Onderlinge communicatie mag verbeterd worden
Er wordt een leerroute Zorg & Welzijn ontwikkeld.	We moeten meer leren denken in lange termijnoplossingen.
Ontwikkeling van gepersonaliseerd leren	Ons aanbod mag nog beter afgestemd worden op de vraag van het bedrijfsleven.
	We moeten werken aan het imago van de school.

KANSEN	BEDREIGINGEN
Samenwerkingen met scholen in de regio versterken.	Krimpregio
Onze positie in het samenwerkingsverband verstevigen en zorgen dat we meer in beeld zijn.	Beperkingen van het schoolgebouw/ 2 locaties
Centrale ligging in de regio.	Stageplaatsen gaan eerst naar Scaldia (vanaf niveau 2) voordat wij aan de beurt zijn
Instroom van anderstaligen	Technologische ontwikkelingen zijn lastig bij te houden voor onze leerlingen
Beleid ontwikkelen m.b.t. omgang met GSM voor zowel leerlingen als personeel.	Weinig beschutte werkplekken in de regio
Digitalisering/ 21 eeuwse vaardigheden	Wegvallen ambulante hulpverlening vanuit Rec 3 en 4 / problematiek van leerlingen neemt toe
Samenwerking met regionale zorginstelling	Onze positie in het Zeeuws-Vlaamse VO-onderwijs (ontwikkeling onderwijsboulevard Terneuzen)
Doorontwikkeling van het leerlingvolgsysteem	

3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?

3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan

De Sprong is een school voor Praktijkonderwijs. De school biedt onderwijs en begeleiding aan leerlingen van 12 tot 19 jaar. Ons doel is om elke leerling zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst, zowel op de arbeidsmarkt als bij uitstroom naar het vervolgonderwijs, maar ook in zelfredzaamheid. De Sprong heeft goede contacten met bedrijven en instellingen in de regio Zeeuws-Vlaanderen en kan zo met het aanbod van het onderwijs inspelen op de behoefte van de arbeidsmarkt in de regio. Daarnaast bieden we de mogelijkheid om de entree-opleiding te behalen in samenwerking met MBO-Scalda. Onze school staat goed bekend in de regio en in een betrouwbare samenwerkingspartner.

Met het team van praktijkschool De Sprong hebben we de volgende visie en missie opgesteld:

Visie:

Praktijkschool de Sprong realiseert haar missie door systematisch en doelgericht te werken aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij het ontwikkelingsniveau, mogelijkheden en interesses van de leerling en anderzijds gericht zijn op de competenties die gevraagd worden in de toekomst. Na onze school gaan leerlingen aan het werk of studeren verder, waarbij de leerlingen nog twee jaar gevolgd worden en terug op school kunnen komen voor certificaten training of jobcoaching.

Het team van praktijkschool de Sprong zijn de professionals die dit mogelijk maken door met de leerling en hun ouder(s)/verzorger(s) in gesprek te zijn. Samen wordt bepaald wat nodig is om optimaal te ontwikkelen, dit wordt gedaan tijdens de coaching gesprekken en vastgelegd in het Ontwikkel Perspectief Plan (OPP). Het OPP wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld, zo blijft het leerproces uitdagend, stimulerend, betekenisvol, maximaal en effectief.

We hebben regelmatig overleg met onze directe omgeving, de gemeenten, het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke vertegenwoordigers die allen zitting hebben in het Werk Service Punt Zeeuws-Vlaanderen en de Zeeuwse Stichting Maatwerk.

Missie:

Wonen-werken-vrije tijd-burgerschap.

Het team van Praktijkschool de Sprong heeft als missie elke leerling zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst. Dit doen we door te werken vanuit individuele mogelijkheden, interesses en talenten van de leerling. Docenten en onderwijsondersteunend personeel begeleiden dit proces en spelen in op de veranderende samenleving. Wij creëren een veilige omgeving waar leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zich uitgedaagd voelen en met zelfvertrouwen de toekomst tegemoet gaan.

We werken vanuit de volgende leidende principes:

1. Vertrouwen
2. Verbinding
3. Vakmanschap
4. Inspiratie

Voor de missie van Stichting Respont en een uitwerking van de leidende principes wordt verwezen naar het koersplan Stichting Respont. De visie, missie en leidende principes worden jaarlijks besproken in een personeelsvergadering.

3.2 Onze (droom)school over vier jaar; waar willen we naartoe?

Ontwikkelingen als globalisering, digitalisering, technologisering en flexibilisering veranderen onze wereld, onze samenleving en onze arbeidsmarkt. Ook van onze scholen worden daarom veranderingen gevraagd. Ouders verwachten meer onderwijs op maat voor hun kind. Werkgevers verwachten meer vaardigheden dan ze soms van hun opleiding hebben meegekregen. En in het onderwijs zelf zijn grote zorgen over het tekort aan gekwalificeerd personeel. Hoe kunnen wij het onderwijs op de Sprong voorbereiden op de veranderende toekomst?

Als praktijkonderwijs dragen we graag bij aan het perspectief op werk van de groep jongeren in een kwetsbare positie, nú en in de toekomst.

Voor een deel van de jongeren vormt de entreeopleiding een kans om beter geschoold aan het werk te gaan. Maar ook hier is het perspectief op werk beperkt en de kans op werkloosheid veel groter dan bijvoorbeeld bij studenten met een MBO-2 opleiding.

Bij leerlingen met een complexe problematiek is samenwerking tussen verschillende partijen noodzakelijk. Professionals in het onderwijs en jeugdhulp onderzoeken samen met de leerling en ouders wat er nodig is om de hulpvraag van de jongere te beantwoorden. We zoeken graag de verbinding en werken vanuit de overtuiging dat een succesvolle overgang van school naar werk een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van leerlingen, ouders, onderwijs, overheid en werkgevers. Deze jongeren hebben er recht op dat we onze krachten bundelen en het maximale uit onszelf en de samenwerking halen.

Belangrijkste kerntaken van het praktijkonderwijs:

- Jongeren begeleiden naar werk
- Jongeren als burger volwaardig deel laten uitmaken van de samenleving
- Talenten van alle jongeren tot bloei laten komen

De praktijkschool moet brede ontwikkelingsmogelijkheden bieden en leerlingen leren hun mogelijkheden optimaal te benutten, waarbij zelfstandig functioneren een streven is. Op die manier willen wij de kansen voor de jongere op de arbeidsmarkt optimaliseren. Het welzijn van de jongere mag niet uit het oog verloren worden. Om dit voor elkaar te krijgen is het nodig dat het leeraanbod zowel binnen als buiten de school een samenhangend geheel is. Om dit voor elkaar te krijgen is een innovatief en flexibel team nodig. We willen dat onze leerlingen de school verlaten met een arbeidscontract of richting een vervolgopleiding doorstromen. Leerlingen kunnen ook uitstromen richting een vorm van beschut werk of dagbesteding.

We werken in een lerende organisatie en stellen onze leerdoelen bij naar aanleiding van actuele ontwikkelingen. We hebben met elkaar voor de komende jaren een ontwikkelagenda geformuleerd met betrekking tot onderstaande thema's:

- **Basis – gepersonaliseerd leren:** De Sprong streeft maatwerk na en heeft oog voor de individuele talenten van leerlingen. Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op de behoefte van de leerling en wordt voortdurend bijgesteld, zodat de leerling zo optimaal mogelijk wordt voorbereid op de toekomst.
- **Digitale vaardigheden ontwikkelen:** leerlingen leren doelbewust te participeren in sociale netwerken en begrijpen hoe media gebruikt wordt. Leerlingen kunnen omgaan met apparaten, software en toepassingen.
- **Identiteit en professionele autonomie:** Een sterke positie van de leraar in de school begint bij de erkenning dat de leraar in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet

beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Een goede leraar wil werken in een school die kwaliteit stimuleert. De leraar neemt allereerst zelf verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zijn werk, omdat dat hoort bij de kern van zijn beroep. De directie draagt zorg voor het scheppen van de voorwaarden waaronder dat optimaal kan plaatsvinden. Zo ontstaat een professionele school vanuit de leraren zelf, een school die werkt vanuit een visie op kwaliteit van onderwijs en leraren.

- *Van praktijkleren naar arbeid:* Voorbereiden van de leerling op volwaardig burgerschap en maximaal aansluiten van onderwijsaanbod op de ontwikkelbehoefte/arbeidsperspectief van de leerling.

➤ *Sociale vaardigheden, stage vaardigheden en zelfregulatie:* leerlingen zijn verantwoordelijk voor het eigen leerproces. Ze leren doelen en stellen, maar ook om door te zetten bij tegenslagen. Leerlingen leren omgaan met de ander, ruzies oplossen, vergroten het zelfvertrouwen en de weerbaarheid.

STREEFBEELDEN (welke thema's gaan wij de komende jaren verder ontwikkelen)
1. Onze leerlingen leren omgaan met de digitalisering van de maatschappij en weten hun weg te vinden op het gebied van 21e eeuwse vaardigheden en multimedia.
2. Wij bereiden leerlingen voor op een volwaardige plaats in de maatschappij en doen dit onder andere door het onderwijsaanbod aan te laten sluiten op het arbeidsperspectief van de leerling.
3. Hoe gaan we met elkaar om (sociale vaardigheden) en welke keuzes hebben wij om ons eigen gedrag op een positieve manier te beïnvloeden (zelfregulatie).
4. Werken aan een professionele organisatie waar zowel het personeel als de leerlingen elke dag met plezier naar toe komen en trots op zijn.
5. Leerlingen worden nog meer eigenaar van het eigen leerproces. Docenten begeleiden dit proces en coachen de leerlingen om doelen te stellen en deze te evalueren.

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vormgegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs, rekening houdend met de missie van de school en hetgeen in de komende schoolplanperiode gerealiseerd wordt gezien de visie. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkeling mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap en samenwerking zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

Onze visie op goed onderwijs:

Onderwijs moet zich richten op de ontwikkeling van de leerling. We verzorgen eigentijds onderwijs wat leerlingen voorbereid om de huidige én toekomstige samenleving. Dit doen we met een professioneel team in een school en externe leeromgeving die optimale kansen en uitdagingen biedt.

Onze visie op leren:

Meer zelfregie en eigen kracht van burgers, dat is het motto van nu en van de toekomst. De opdracht voor het onderwijs is dan ook om leerlingen zo te faciliteren en ondersteunen, dat ze zo goed mogelijk de regie kunnen voeren en hun mogelijkheden en talenten benutten. Wanneer leerlingen in het onderwijs leren regie te voeren over het eigen leren, komt die vaardigheid van pas in het werk en in het participeren in de samenleving. Leerlingen ervaren zelfregie:

- Als ze (mede)zeggenschap hebben over wat ze doen en wat er met hen gebeurt (eigenaarschap);
- Als ze daarin optimaal gebruik kunnen maken van hun eigen kracht;
- Als ze de inrichting van hun leven kunnen baseren op hun eigen waarden en drijfveren (motivatie);
- Als ze daarin erkenning en steun ondervinden vanuit hun omgeving.

Om succesvol te kunnen werken met onze leerlingen aan de 21e-eeuwse vaardigheden is het voorwaardelijk dat zij zich eigenaar voelen van het leerproces, daarvoor verantwoordelijkheid nemen en er zelf sturing aan geven. Leerlingen moeten eigenaar zijn van hun eigen leren, zelf duidelijk hun doelen stellen en daarover communiceren en verantwoording afleggen. Echt eigenaarschap betekent het beste uit jezelf halen. Samen met anderen blijven leren en ontwikkelen is een continu proces. In de 21e eeuw is het van het grootste belang dat iedereen blijft leren.

Onze visie op lesgeven

Eigenaarschap bij leerlingen veronderstelt dat leerkrachten, teams en directie eigenaar zijn van hun werk, weten waar ze voor staan (focus) en een continue lerende attitude hebben. In verbinding en samen met leerlingen, collega's en omgeving zoeken naar wat werkt en wat beter kan. Het gaat om continu, doelgericht verbeteren van het onderwijs met professionele leergemeenschappen, ontwikkelteams, gericht HRM-beleid en een sterke focus in de organisatie: hier staan wij voor. Wat je wilt dat de kinderen leren, leef je voor in de eigen onderwijspraktijk op alle niveaus. De kracht van de lerende organisatie, parallelle processen en eigenaarschap op alle niveaus, in verbinding en vanuit duidelijke focus werken.

4.2 Schoolondersteuningsprofiel

Praktijkschool De Sprong Terneuzen

De Sprong is een school voor Praktijkonderwijs aan jongeren van 12 tot 18 jaar. Het schoolconcept van Praktijkschool De Sprong is door het personeel als volgt geformuleerd:

“Een zelfstandig bestaan van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap”.

Missie en visie die daaruit volgen zijn als volgt:

Missie:

Het team van Praktijkschool de Sprong heeft als missie elke leerling zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst. Dit doen we door te werken vanuit individuele mogelijkheden, interesses en talenten van de leerling. Docenten en onderwijsondersteunend personeel begeleiden dit proces en spelen in op de veranderende samenleving. Wij creëren een veilige omgeving waar leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen, zich uitgedaagd voelen en met zelfvertrouwen de toekomst tegemoet gaan.

Visie:

Praktijkschool de Sprong realiseert haar missie door systematisch en doelgericht te werken aan individuele leertrajecten die enerzijds aansluiten bij het ontwikkelingsniveau, mogelijkheden en interesses van de leerling en anderzijds gericht zijn op de competenties die gevraagd worden in de toekomst. Na onze school gaan leerlingen aan het werk of studeren verder, waarbij de leerlingen nog twee jaar gevolgd worden en terug op school kunnen komen voor certificaten training of jobcoaching.

Het team van praktijkschool de Sprong zijn de professionals die dit mogelijk maken door met de leerling en hun ouder(s)/verzorger(s) in gesprek te zijn. Samen wordt bepaald wat nodig is om optimaal te ontwikkelen, dit wordt gedaan tijdens de coaching gesprekken en vastgelegd in het Ontwikkel Perspectief Plan (OPP). Het OPP wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld, zo blijft het leerproces uitdagend, stimulerend, betekenisvol, maximaal en effectief.

We hebben regelmatig overleg met onze directe omgeving, de gemeenten, het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke vertegenwoordigers die allen zitting hebben in het Werk Service Punt Zeeuws-Vlaanderen en de Zeeuwse Stichting Maatwerk.

Doelgroep	Uitstroombestemming	Onderwijsbehoeften (aandacht en tijd)
- Leerlingen met beperkte cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden en met grotere praktisch gerichte ontwikkelingsmogelijkheden - Leerlingen met beperkte cognitieve ontwikkelingsmogelijkheden en een daarbij gediagnosticeerde gedragsstoornis. - Leerlingen met een dusdanige taalachterstand waardoor ze in het regulier onderwijs niet mee kunnen. - De doelgroep PrO wordt niet, of met vertraging en extra ondersteuning, in staat geacht een startkwalificatie te behalen.	- Vervolgonderwijs Deze leerlingen gaan doorleren voor niveau 2 - Arbeid en leren Deze leerlingen leren door naast het werken op de reguliere arbeidsmarkt. - Arbeid Deze leerlingen stromen uit naar regulier werk in het midden- en kleinbedrijf. - Arbeid met ondersteuning Deze leerlingen stromen uit naar regulier werk in het midden- en kleinbedrijf middels extra ondersteuning. - Beschermd werk Een plek met aangepaste werkomstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn werkplekken bij een zorgboerderij of de Dethon.	De onderwijsbehoeften zijn gericht op het zelfstandig waardevol bestaan van wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Hierbij kunnen we individuele aanpassingen doen door middel van onderwijsbehoeften op het gebied van: - Instructie - Opdrachten - Leeractiviteiten - Feedback - Omgang - Werkomgeving - Lesprogramma

Extra ondersteuning	Deskundigheid	Specifieke voorzieningen/gebouw	Samenwerking
Praktijkonderwijs is een vorm van ongedeelde onderwijs. Dit houdt in dat het onderwijs- en interne zorgaanbod in elkaar verweven zijn. Wij bieden extra ondersteuning aan in de vorm van:	- Orthopedagoog, - Logopedist, - Remedial Teacher. - Docenten met Master-SEN - Docenten met akte praktijkonderwijs, - Docenten met akte speciaal onderwijs,	Kleine klassen Rustige, overzichtelijke en ordelijke schoolomgeving. Schoolgebouw ingericht voor het geven van praktijkvakken.	- Wij streven naar een intensieve samenwerking met ouders/verzorgers - De Sprong participeert in de Zeeuwse Stichting Maatwerk, waarin alle Praktijkscholen en (V)SO-scholen

- Individuele (of in kleine groepjes) begeleiding door orthopedagoog - Logopedie - Remedial teaching - Externe psycholoog - Aan-Z, hulp en ondersteuning. - NT-2 onderwijs. - Externe speltherapeut - Mogelijkheid tot Jobcoaching.	- Docenten met bevoegdheid tot geven van weerbaarheidstraining (Rots en Water) - Schoolarts - Docenten met specialisatie NT-2 onderwijs.	Time-out ruimte Twee locaties verdeeld in onderbouw en bovenbouw.	in de provincie Zeeland vertegenwoordigd zijn. - MBO- scholen - Bureau Jeugdzorg - Amares - Emergis - Indigo - Juvent - Dethon - Stichting MEE - Aan-Z - Leerplicht ambtenaar - Werk Service Punt - Politie - Bedrijven (stage) - Gemeente Terneuzen
--	--	--	---

Het complete en actuele schoolondersteuningsprofiel is te vinden op onze website.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Afstemmen van ons onderwijs met onze partners in het regulier onderwijs, tussen de scholen van Respont en ZSM en met onze samenwerkingspartners in de zorg.	hoog
Ontwikkelen stroomschema's voor betere begeleiding van de leerling	gemiddeld
	laag

4.3 Onderwijsprogramma

Het praktijkonderwijs (PRO) valt als een zelfstandige schoolsoort onder de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO). Hierin is bepaald dat PRO eindonderwijs is een toeleiding naar een zo zelfstandig mogelijke participatie in de samenleving.

Streefdoel voor de vakgebieden Nederlands en Rekenen is Meijerink-niveau 1F.

In de onderbouw (klassen 1 en 2) maken de leerlingen kennis met alle vakgebieden. Na de onderbouw kunnen de leerlingen een aantal praktijkvakken kiezen waar ze meer lessen in willen volgen, terwijl ze andere praktijkvakken minder of soms helemaal niet meer op hun rooster krijgen.

In klas 3 begint de stage een plaats te krijgen in het programma. De leerlingen lopen tijdens dit jaar 4 periodes van circa 9 weken stage met als doel een brede oriëntatie op de verschillende sectoren. Vanaf klas 4 wordt het onderwijsaanbod afgestemd op de uitstroombestemming en sectorkeuze (zie paragraaf 4.2). We maken hierbij een onderscheid tussen doorleren of uitstromen naar arbeid. Bij de uitstroom naar arbeid ligt het accent op stage(vaardigheden) en het behalen van certificaten. Bij doorleren wordt er meer ingezet op de theorie en samenwerking met het MBO.

In onderstaand schema volgt een overzicht van de vakken en methodieken:

Vakgebied	Leerjaar	Methode	Additioneel
Rekenen	Alle klassen	Deviant en Studiemeter	Strux Ambrasoft
Nederlands	Alle klassen	Deviant/Studiemeter/ Strux Nu Nederlands (Entree opleiding)	Nieuwsbegrip, Prokrant Blokboek
Engels	Klas 1 t/m 3	Deviant/Studiemeter	
Cuma	Alle klassen	Kies burgerschap Codename future-de maatschappij dat ben jij 1/2 (entrée)	
Economie	Klas 2	Strux	
LOB	Vanaf Entrée 1	Codename future - Werken aan je toekomst niveau 1/2 Strux-Arbeidsvaardigheden	
Verkeer	Klas 1 en 2	PrOmotie	Vevo-activiteiten
ICT	Alle klassen	Instruct Typecursus Ambrasoft	
SOVA	Alle klassen	-	
Ondernemend gedrag	Vanaf Entrée 1	Codename future- Ondernemend gedrag in je loopbaan niveau 1/2	
Sector oriëntatie	Klas 2 en 3	Strux	
Leren Leren	Klas 1 t/m 3	In ontwikkeling	
Zorg & Welzijn	klas 1 en 2 Vanaf klas 3 keuzevak	Uitgeversgroep Z&W 01 en 02	Strux, Assistent dienstverlening en zorg, Voedingscentrum
Schoonmaak	klas 1 en 2 Vanaf klas 3 keuzevak	SVS, Schoonmaken is een vak, Microvezel en traditioneel	
Horeca	klas 1 en 2 Vanaf klas 3 keuzevak	Strux	Elektronische- leeromgeving
Groen	klas 1 en 2 Vanaf klas 3 keuzevak	Strux	
Techniek	klas 1 en 2 Vanaf klas 3 keuzevak	Strux	

Detailhandel	Klas 3 Vanaf klas 4 keuzevak	Strux Kiem (vanaf klas 4)	
Magazijnbeheer	Vanaf klas 4 keuzevak	Kiem	
Lichamelijke Oefening	Alle klassen	Vakwerkplan LO	
VCA	Vanaf klas 4	Construction Media B.V.	

Verder bieden we leerlingen de mogelijkheid om de volgende certificaten te behalen:

- Beheren van het schoolmagazijn (Schoolcertificaat)
- Werken in de keuken SVH
- Werken in de keuken plus
- Werken in het groen (schoolcertificaat ZSM)
- Werken in de winkel (schoolcertificaat)
- Machinale houtbewerking
- VCA
- Vorkheftruckcertificaat
- Schoonmaak microvezel en traditioneel (SVS)
- Werken met de minigraver
- Veilig werken langs de weg
- Werken met de Kettingzaag
- Werken met de heggenschaar
- Diploma restaurant- keukenvaardigheden
- Autotheorie

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Ontwikkelen leerlijnen en passende methodes bij nieuwe vakken zoals LEREN- LEREN en Zorg en welzijn	hoog
Lesprogramma afstemmen op curriculum PRO	gemiddeld
Uitbreiding certificeringsmogelijkheden	laag

4.4 Ononderbroken ontwikkeling

De school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen. Dit doen we door vanaf de binnenkomst van de leerling systematisch informatie over de kennis en vaardigheden te verzamelen. Deze signalering en analyses maken het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren van het onderwijs gaat de school na waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Bovendien gaat zij na wat bijvoorbeeld nodig is om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen. De school gebruikt de informatie over haar leerlingen om het onderwijsaanbod aan te passen aan de specifieke onderwijsbehoeften van zowel groepen leerlingen als individuele leerlingen. De leerlingen krijgen

daarmee de begeleiding die zij nodig hebben om beter het onderwijsprogramma te kunnen doorlopen. (Dat kan bijvoorbeeld door speciale hulpprogramma's of individuele begeleiding, waarbij leerlingen buiten de les aanvullende begeleiding krijgen). Voor leerlingen die achterstanden hebben is het onderwijs zo ingericht dat op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van die achterstanden.

De school volgt systematisch de vordering van de leerlingen aan de hand van genormeerde toetsen. Dit gebeurt in ieder geval voor de doorstroomrelevante vakken en/of referentieniveaus. De school gebruikt deze toetsen in een cyclisch proces van doelen stellen, passend onderwijs bieden aan zowel leerlingen met achterstanden als leerlingen die specifieke talenten hebben, en het evalueren en bijstellen van doelen.

Om de vorderingen systematisch te volgen zijn door de school de volgende documenten ontwikkeld en maakt de school gebruik van toetsen:

- Cito-toetsen/ WISC (nulmeting)
- NIO
- RNT/TNT
- Methodeafhankelijke toetsen van Deviant;
- AMN
- Competentielijsten bij interne en externe stage (stagemap)
- Minimaal vier keer per jaar een coaching gesprek deze coaching heeft een verbinding met het OPP
- Certificaten
- Profijt Volg module gedragsinventarisatielijst. Zelf ontwikkelde trajecten en Portfolio
- Profijt Zorg module
- Profijt Stage module
- NPV-J
- PMT-K
- ProZo (meting sociale veiligheid leerlingen)

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Aandacht voor PDCA cyclus (nu vooral Plan en Do, minder Check en Act).	hoog
Informatie van leerlingen (o.a. resultaten/ zorg) bij elkaar brengen op 1 plek.	gemiddeld
Taakverdeling beschrijven (directie/ zorgteam , etc.) en bijbehorende organisatiestructuur.	laag

4.5 Pedagogisch-didactisch handelen

We willen dat onze leerlingen met plezier naar school gaan. Een school waar ze trots op zijn. Leerlingen voelen zich gewaardeerd door de goede relatie met de leerkracht, er wordt naar hen geluisterd. Ze kunnen en mogen er zijn, er wordt rekening gehouden met hun sterke en zwakke kanten, zodat het geloof en plezier in eigen kunnen versterkt wordt. Zo groeien ze naar een eigen plaats in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

We willen de talenten van de leerlingen optimaal benutten door aan te sluiten bij hun belangstelling en interesses. Uitdaging is om dit te verbinden met de vraag van de arbeidsmarkt. Door individuele

leerroutes (gepersonaliseerd onderwijs) maken we dit mogelijk. Deze leerroute leggen we vast in het OPP van de leerling. We bieden vertrouwen en denken altijd in kansen en mogelijkheden. "Kan niet" komt niet in ons woordenboek voor.

Onze leerlingen worden op een positieve manier benaderd waarbij wij hen vertrouwen bieden en zo samen optrekken op weg naar volwassenheid. We geven leerlingen inzicht in hun kwaliteiten en leren nieuwe vaardigheden aan. We gaan uit van de mogelijkheden en willen die ten volle benutten. De leerlingen moeten alle kans krijgen zich te ontwikkelen, zodat zij klaar zijn voor deelname aan de maatschappij. Leerlingen worden uitgedaagd om (branche)certificaten te behalen en ontvangen een diploma praktijkonderwijs. Tevens is er de mogelijkheid om startkwalificaties te behalen via de entree-opleiding binnen het praktijkonderwijs.

Naast de AVO-vakken krijgen leerlingen praktijkvakken aangeboden, zowel binnen als buiten de school. We werken samen met organisaties in de regio waar leerlingen in "levensechte" situaties kunnen leren. Zo zorgen we dat wat ze op school geleerd hebben direct vertaald wordt naar de praktijk en wij ons onderwijsaanbod steeds beter kunnen afstemmen op de behoefte van de arbeidsmarkt. Daarnaast werkt het ook motiverend om te werken in een echte werkomgeving.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Jaarlijks ontwikkelplan voor de Sprong opstellen.	hoog
Ontwikkelplan per medewerker opstellen door medewerker zelf.	gemiddeld
	laag

4.6 Zorg en begeleiding

Op praktijkschool de Sprong maken we gebruik van een Ontwikkel Perspectief Plan (OPP). Dit is een dynamisch document en dus continu in ontwikkeling. Aanpassingen in de aanpak van een leerling dienen dan ook direct verwerkt te worden. Om het OPP actueel te houden is het de bedoeling dat de groepsleerkrachten (mentoren) en vakdocenten de hieronder beschreven instrumenten gebruiken om de didactische gegevens en sociale competenties te peilen. Het OPP wordt twee keer per jaar met ouders besproken en ondertekend. Voor nieuwe leerlingen op de Sprong geldt dat zij binnen zes weken na de start van het schooljaar een ondertekend OPP hebben. Hieronder volgt een overzicht van alle zorg en/of begeleidingsmomenten:

Overdrachtsbespreking

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Afsluit week	Eerste schoolweek	Mentoren huidige klas en toekomstige klas	OPP en aantekeningen	Mentoren
Doel: overdracht van de leerlingen en opstellen nieuw OPP.				
Omschrijving:				
De oude groepsleerkracht bespreekt met de nieuwe groepsleerkracht alle leerlingen. Hiervoor wordt het oude OPP gebruikt en wordt indien nodig een nieuw OPP ingevuld. Daarnaast kan de nieuwe groepsleerkracht aantekeningen maken die niet op het OPP kunnen worden ingevuld.				

Na afloop actualiseert de nieuwe groepsleerkracht het nieuwe OPP. Deze worden geprint en ter goedkeuring en ondertekening aangeboden aan de oude groepsleerkracht. Na ondertekening van zowel de nieuwe als de oude groepsleerkracht wordt het OPP aangeboden aan het zorgteamlid dat verantwoordelijk is voor de betreffende groep. Deze neemt het OPP door en bespreekt eventuele aanpassingen met de nieuwe groepsleerkracht. Na ondertekening wordt het OPP in de gele map in het dossier van de leerling gestopt.

Instap didactische toetsen (RNT/TNT)

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
1 ^{ste} week na zomervakantie	2 ^{de} week na zomervakantie	Alle nieuwe leerlingen maken digitaal de RNT/TNT.	Rekenen Nederlands op de computer	Vorbereiding: Aanmelding Deviant nieuwe leerlingen en bestellen toetsen. Afname: groepsleerkracht Interpretatie: leerkracht samen met orthopedagoog.
Doel: Niveau van de leerling vaststellen.				
Omschrijving:				
In de opstartweek worden de nieuwe leerlingen aangemeld bij de ICT-coördinator door de groepsleerkrachten. De ICT-coördinator maakt evt. nieuwe accounts in Studiemeter aan en zet de RNT en TNT klaar voor alle nieuwe leerlingen.				

Instapgesprekken voor ouders van nieuwe leerlingen en ondertekenen OPP

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
1 ^{ste} week	6 ^{de} week	Mentoren, ouders/ verzorgers	OPP en aantekeningen	Mentoren
Doel: Kennismaken en opstellen nieuw OPP.				
Omschrijving:				
Alle mentoren nodigen de ouders verzorgers van hun leerlingen uit om een 15-minutengesprek te hebben, o.a. over het OPP van hun zoon/dochter.				

Huisbezoek alleen voor klas 1

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Na zomervakantie.	herfst vak.	Mentoren van de eerste klassen	OPP + gespreksformulier huisbezoek	Mentoren
Doel: Kennis maken, inschatting van de thuissituatie en ouders informeren.				
Omschrijving:				
De mentor gaat bij iedere nieuwe leerling thuis op bezoek om kennis te maken met de ouders/ verzorgers van de leerling. Centraal staat het bespreken van waar er komende tijd met de leerling aan gewerkt gaat worden. Dit gebeurt aan de hand van het OPP, tevens informeert de groepsleerkracht de ouders over een aantal standaardpunten en leerjaar gebonden informatie.				

OPP-gesprekken met alle ouders en ondertekenen OPP

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
-------	------	-----	-----	-------------------

Periode 1 (juni)	Periode 2 (januari)	Mentoren, ouders/verzorgers	OPP en aantekeningen	Mentoren
Doel: Evalueren oud OPP en ondertekenen nieuw OPP.				
Omschrijving:				
Alle mentoren nodigen de ouders-verzorgers van hun leerlingen uit om een 15-minutengesprek te hebben, o.a. over het OPP van hun zoon/dochter. OPP periode 1 moet door de nieuwe mentor na de zomervakantie worden gecontroleerd en waar nodig bijgesteld.				

Vensters VO meting leerlingen Sociale Veiligheid

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Eerste meting najaar	Tweede meting voorjaar	Alle leerlingen	ProZo sociale veiligheid	Mentoren in samenwerking met anti-pest coördinator.
Doel: scoren van het sociaal welbevinden van de leerling				
Omschrijving:				
In hierboven genoemde weken ontvangt de mentor de gebruikersnamen en wachtwoorden van zijn leerlingen. De groepsleerkracht heeft 1 week de tijd om de meting af te nemen. De rapportages worden met het team besproken.				

Coaching gesprekken met de leerling

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Begin schooljaar	Einde schooljaar	Mentor en leerling	Bespreking aan de hand van het coachingsgesprekformulier	Mentor
Doel: behoefte van de leerling in kaart brengen, doelen op stellen, inzicht krijgen in welbevinden en ruimte bieden voor vragen en opmerkingen.				
Omschrijving:				
Minimaal drie keer per OPP periode heeft de mentor een coaching gesprek met de leerling.				

Leerlingbespreking (3 keer per jaar)

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Periode 1	Periode 2	Mentor en alle betrokken leerkrachten en orthopedagoog.	Bespreken van de leerlingen.	Mentor
Doel: Inzicht krijgen in de wensen en mogelijkheden van de leerling. Doelen voorleggen en handelingsaanpak bepalen voor de komende periode.				
Omschrijving:				
<i>Vorbereiding:</i> Mentor zorgt voor aanvang van het gesprek voor de nodige informatie en krijgt deze van alle betrokken leerkrachten. <i>Het overleg:</i> Tijdens het overleg wordt aan de hand van het OPP iedere leerling besproken. <i>Afronding:</i> Mentor verwerkt de gegevens uit het gesprek en voegt deze toe aan het logboek van de leerling.				

Rapporten

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
-------	------	-----	-----	-------------------

Einde periode 1	Einde periode 2	Mentoren onderbouw	Rapport	Mentoren onderbouw in samenspraak met alle betrokken docenten
Doel: Ouders/verzorgers informeren over de resultaten van hun kind				
Omschrijving: Informeren van ouders en verzorgers				
De onderbouw besluit in gezamenlijkheid over de vormgeving van de cijferkaart. Elke mentor is zelf verantwoordelijk voor het invullen van de cijferkaart. Het rapport wordt aan het einde van elke periode meegegeven met de leerling.				

Didactische toetsen (RNT/TNT/AMN)

Start	Eind	Wie	Wat	Verantwoordelijke
Periode 1	Periode 2	Alle leerlingen maken digitaal de RNT/TNT en AMN	Toetsen op het gebied van Nederlands en rekenen.	Mentor in overleg met de orthopedagoog.
Doel: Didactische ontwikkeling van de leerling vaststellen. Waar nodig aanpassingen in het onderwijsaanbod.				
Elke leerling krijgt elk schooljaar een TNT en RNT om de eisen te volgen. Vanaf klas drie is er jaarlijks de AMN (niveau Nederlands en rekenen)				

Extra Ondersteuning

Leerlingen die dat nodig hebben ontvangen extra ondersteuning. Voor leerlingen die structureel een onderwijsaanbod krijgen op een ander niveau stelt de school een passend onderwijsaanbod (leerstof en aanpak) samen, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerling. De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft en stelt de interventies zo nodig bij. De school heeft voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften interventies (zowel in aanbod als gedrag) gepland. Deze interventies zijn gericht op het (ontwikkelings) perspectief van de leerling en daarmee op een ononderbroken ontwikkeling. De school evalueert regelmatig (met ouders) of de extra ondersteuning het gewenste effect heeft en stelt de interventies zo nodig bij. Hierbij is het van belang dat (in overleg met de leerling) concrete doelen worden bepaald.

De leerlingen hebben minimaal zes maal per jaar een coaching gesprek. In dit coaching gesprek worden samen met docent en leerlingen 'smart' geformuleerde doelen vastgesteld. Vervolgens worden de geformuleerde doelen in het volgende coaching gesprek geëvalueerd en bijgesteld. Deze doelen en evaluaties zijn zichtbaar in het OPP. Dit OPP wordt tweemaal per jaar vastgesteld en besproken met ouders en leerling. Wanneer er belemmeringen in het onderwijsproces plaatsvinden, kunnen leerlingen worden aangemeld in het zorgteam. Deze aanmelding vindt altijd met toestemming van ouders plaats. De mentor formuleert de hulpvraag aan het zorgteam. Wanneer de hulpvraag is beantwoord en de onderwijsbelemmering is weggenomen, worden de leerlingen niet meer in het zorgteam besproken. Communicatie met ouders en leerlingen is hierin essentieel.

Daarnaast heeft de Sprong een zorgteam en een zorg advies team (ZAT). Dit team bestaat uit de directeur, de orthopedagoog, leden van het zorgteam, leerplichtambtenaar en een vertegenwoordiger van Aan-Z (CJG Terneuzen). Op afroep kunnen ook externen aansluiten als Juvent, Intervence, etc.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Centrale leerling registratie	hoog
Communicatie met ouders/verzorgers	gemiddeld
Stroomschema zorgstructuur ontwikkelen	laag

4.7 Opbrengsten/ resultaten

Praktijkschool de Sprong is aangesloten bij het Sectorraad Praktijkonderwijs (Landelijk werkverband Praktijkonderwijs) en maakt derhalve gebruik van de landelijke uitstroommonitor. Jaarlijks wordt de uitstroom van de school verwerkt en wordt de volgmodule bijgewerkt. Leerlingen worden meerdere jaren gevolgd. De onderwijsinspectie maakt gebruik van de resultaten van deze monitoren om de resultaten van de uitstroom en de bestendiging te beoordelen. Zie ook hoofdstuk 2.8.

Door maatwerk proberen we leerlingen te laten uitstromen naar de best passende (arbeids)plaats. Leerlingen stromen uit in het jaar dat ze 18 worden. Het doel is om een stageplaats om te zetten in een arbeidsplaats. Sinds enige jaren stroomt een deel van de leerlingen uit naar het MBO. Leerlingen vanaf 16 jaar kunnen hiervoor in aanmerking komen. De leerlingen die dit PRO-Entree traject volgen, lopen stage, volgen een aantal AVO-vakken en De Sprong en gaan 1 dag per week naar het MBO voor de profioldag.

Een ander deel van de leerlingen verkrijgt geen plek op de reguliere arbeidsmarkt, maar zal begeleid worden naar een beschutte werkplek of een vorm van dagbesteding.

De Zeeuwse praktijkscholen volgen de leerlingen 3 jaar. Op deze manier kunnen we de leerlingen blijven volgen en op tijd signalen doorgeven aan RBL, hulpverlenende instanties om te voorkomen dat leerlingen thuis komen te zitten.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
NT2- en Scalda trajecten in beleid en samenwerkingsovereenkomsten vastleggen.	hoog
Verlengen van de 'volgperiode' met als doel inzicht krijgen in de toekomstbestendigheid van vervolgonderwijs en/of arbeid.	gemiddeld
	laag

4.8 Schoolklimaat

We willen dat op onze school in een sfeer van rust en vertrouwen met elkaar gewerkt wordt. We willen een veilig klimaat bieden, waar de leerlingen weten dat er naar ze geluisterd wordt. Maar ook dat je er met je problemen terecht kunt. Als leerkrachten, ouders en leerlingen goed samenwerken lukt dat zeker. Wanneer bepaalde zaken niet goed geregeld zijn, is het fijn als iedereen helpt dit te verbeteren. Dan kunnen de sfeer, de rust en het schoolklimaat alleen maar beter worden. Om de sociale veiligheid op school te meten nemen we twee keer per jaar een enquête af onder de leerlingen. We gebruiken hiervoor de ProZ0. De resultaten worden besproken en kunnen worden ingezien door ouders/ verzorgers.

Pestprotocol:

Er is op school aandacht voor pesten, ook in preventieve zin. De Sprong heeft een anti-pest coördinator. De coördinator fungeert als aanspreekpunt en coördineert het beleid in het kader van pesten.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
SOVA/ methode en passende leerlijn (lessenreeks) ontwikkelen.	hoog
Samenwerking met Aan-Z, Indigo en Emergis voor voorlichting en informatiebron.	gemiddeld
	laag

4.9 Veiligheid

Overall waar mensen samenleven en samenwerken is het nodig om omgangsregels te maken. We hebben deze omgangsregels om ons allemaal prettig en veilig te voelen op school. Er is een pestprotocol op school aanwezig. Een ontruimingsplan wordt tijdens het schooljaar geoefend. In het kader van de veilige school kunnen jassen, tassen en kluisjes worden gecontroleerd. De schoolregels vormen de basis van het leerlingenstatuut.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels, dit zijn voornamelijk gedragsregels; hoe ga je met elkaar om? Deze regels zijn opgenomen in de schoolgids en vormen de basis van onze manier van omgaan met elkaar.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, kan het zorgteam en/of MT worden betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief bij schorsing). Wanneer de hulpvraag dusdanig groot is wordt een leerling besproken in het ZAT (Zorg Advies Team). Tijdens dit overleg kan de jeugdarts, wijkagent, leerplichtambtenaar of een andere hulpinstantie aansluiten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Praktijkschool De Sprong heeft verder een anti-pest coördinator een aandacht functionaris een preventiemedewerker en voldoende BHV'ers.

Het veiligheidsbeleid is een onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid wat betrekking heeft op veiligheid, gezondheid en welzijn. Respont heeft een dienstverleningscontract afgesloten met "Bedrijfsartsen 5" waardoor ziekte en verzuim worden begeleid door de bedrijfsarts. Respont werkt met een ziekte- en verzuimbeleid wat voldoet aan de wetgeving conform de "Wet verbetering Poortwachter".

Ontwikkelpunt	Prioriteit
PDCA-cyclus hanteren door betrokken zorgverleners en contactpersonen.	hoog
Ontruimingsoefeningen.	gemiddeld

	laag
--	------

4.10 Leertijd

De Sprong is wettelijk gehouden jaarlijks **1000 normuren (60 min)** onderwijs te bieden. Onze lessen duren 45 minuten, omgezet in een lesrooster ziet dit er als volgt uit:

08.30 - 10.00 uur	1e en 2e lesuur
10.00 - 10.15 uur	Kleine pauze
10.15 - 11.45 uur	3e en 4e lesuur
11.45 - 12.15 uur	Lunchpauze
12.15 - 14.30 uur	5e, 6e en 7e lesuur
14.30 - 15.15 uur	Mentoruur (één dag per week)

Jaarlijks wordt voor de provincie Zeeland een vakantierooster opgesteld. Aan de hand van dit rooster wordt jaarlijks een urenberekening gemaakt. Van het minimum van 1000 klokuren zal niet worden afgeweken. Jaarlijks wordt een marge van 20 uur ingebouwd.

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. We werken vanuit een lesrooster, een weekplanning en een dag voorbereiding die zichtbaar is in de klas. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
- De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
- De leraren beschikken over een expliciet week- en dag rooster
- De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Gebruik jaarplanning.	hoog
Effectieve inzet van studiemomenten voor docenten.	gemiddeld
Invalrooster om lesuitval te voorkomen.	laag

4.11 Verzuimbeleid

Wanneer een leerling niet op school kan verschijnen, bijvoorbeeld door ziekte, verzoeken wij de ouders/verzorgers dit tussen 8 uur en 8.30 uur te melden. Indien nodig moet ook het stagebedrijf op de hoogte worden gebracht.

Wanneer er sprake is van ongeoorloofd verzuim worden de ouders ingeschakeld om de leerling weer naar school te krijgen. Als dit onvoldoende is, wordt in overleg met het zorgteam/mentor/directeur gekeken naar mogelijke oplossingen.

Er wordt altijd een verzuimregistratie gedaan. De Sprong werkt nauw samen met het RBL Terneuzen en volgt de stappen van het Verzuimprotocol. Schoolverzuim is een belangrijke indicator voor een verhoogd risico op schooluitval. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders, school en RBL om verzuim te voorkomen.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Voorlichting door RBL.	hoog
	gemiddeld
	laag

4.12 Sponsoring

Incidenteel maakt De Sprong gebruik van de mogelijkheid tot sponsoring of het aanvragen van externe subsidies. Deze extra middelen/materialen mogen echter op geen enkele wijze invloed hebben op de wijze waarop wij menen het onderwijs te moeten inrichten.

5. ZORG VOOR KWALITEIT

5.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau

Respont heeft in het kwaliteitsbeleid het beleid op gebied van kwaliteitszorg beschreven. In dit schoolplan geven we hiervan een samenvatting.

Wat is kwaliteit en wat is kwaliteitszorg?

‘Kwaliteit’ is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om desondanks met elkaar afspraken te maken over wat goede kwaliteit is, zodat kwaliteit zo goed mogelijk ‘gemeten’ kan worden. Er zijn veel verschillende definities van ‘kwaliteit’. Respont kiest voor de volgende definitie:

‘Kwaliteit is de mate waarin Respont erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de leerlingen, de ouders/ verzorgers, de medewerkers, de overheid, het bedrijfsleven en overige belanghebbenden’.

Kwaliteit is dus het resultaat van de geleverde prestaties in relatie met de acceptatie (tevredenheid). Kwaliteit wordt in deze opvatting bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken. Doelen en normen worden bepaald door de overheid en de organisatie, in dialoog met belanghebbenden. Op basis van de dialoog bepaalt de organisatie haar koers, rekening houdend met hetgeen de belanghebbenden willen, maar zelf bepalend in hoeverre daarop aansluitend.

Bij kwaliteitszorg gaat het om dat wat men doet om *kwaliteit* te leveren. Het Respont kiest voor de volgende definitie van kwaliteitszorg:

‘Kwaliteitszorg is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren’.

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen? (doeltreffend/ effectief- aantoonbare kwaliteitsverbetering)
2. Doen we de dingen goed? (doelmatig/ efficiënt- de gemaakte kosten of bestede tijd kunnen worden verantwoord)
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die kennis en informatie?

Eenvoudig gezegd komt het erop neer dat kwaliteitszorg betekent dat men probeert systematisch de goede dingen nog beter te doen. Daartoe wordt regelmatig onderzocht, met behulp van adequate instrumenten, of aan de vooraf gestelde normen/doelen wordt voldaan. Dit wordt niet alleen bij onszelf gecheckt, maar ook bij belanghebbenden. Met behulp van een heldere beleidscyclus (planning- en controlcyclus) wordt gezorgd dat Respont de goede dingen doet, en waar mogelijk nog verbetert. En daarnaast vertellen we over wat we doen: hoe het onderwijs eruit ziet, wat de kwaliteit is en wat er gedaan wordt om de kwaliteit te verbeteren. Bij kwaliteitszorg kunnen we dus aan twee invalshoeken denken: het afleggen van verantwoording naar buiten (accountability) en de verdere (professionele) ontwikkeling van de organisatie zelf (improvement). Kwaliteitszorg is nooit een doel op zich. Wij plaatsen de kwaliteitszorg nadrukkelijk in het perspectief van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen en diensten, hoewel we het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend wel belangrijk vinden.

Goede kwaliteitszorg voldoet volgens Respont aan de volgende uitgangspunten:

1. Centraal in de kwaliteitszorg staat het **primaire proces**. Ofwel: het onderwijs aan onze leerlingen. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van leraren en -vooral- het leren van de leerlingen is de basis van kwaliteitszorg.
2. De kwaliteitszorg richt zich daarnaast op de **secundaire processen** (bedrijfsvoering) en de samenhang daartussen. De secundaire processen (organisatie/leiderschap/strategie, HRM-beleid, financieel beleid, huisvesting/beheer, communicatie & PR) hebben als doel het primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteitszorg betreft zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen en de samenhang daartussen. Kwaliteitszorg is met andere woorden **integraal** en kan gezien worden als tertiair proces.
3. De kwaliteitszorg is **systematisch en cyclisch**. Uitgangspunt voor onze werkwijze is de Plan – Do-Check- Act- cyclus¹. Er wordt gewerkt aan een cultuur die wordt gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling. Zie ook hoofdstuk 3.
4. Kwaliteit en kwaliteitszorg is een **verantwoordelijkheid van iedereen (collectieve gerichtheid)**: van management, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.
5. **Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus** zijn belangrijk.
6. De kwaliteitszorg voldoet in elk geval aan de **eisen gesteld door de overheid/ inspectie**.

Waarom werken aan kwaliteit(szorg)?

Het leveren van goede kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom is systematisch werken aan kwaliteit noodzakelijk. Respont vindt kwaliteitszorg belangrijk, omdat het doel van onze kwaliteitszorg is het primaire proces en de secundaire processen zo goed mogelijk te laten verlopen.

Respont beoogt door de eigen kwaliteit voortdurend te meten, te verbeteren en te verantwoorden, het onderwijs en de tevredenheid over het functioneren van Respont als onderwijsorganisatie te verbeteren. De kwaliteitsbeleving van onze belanghebbenden vindt Respont van groot belang. Het aanbieden van onderwijs van zo goed mogelijke kwaliteit zien we als onze maatschappelijke opdracht. Het zijn van een aantrekkelijke, professionele werkgever door het zijn van een lerende organisatie speelt eveneens een belangrijke rol. Daarnaast stelt de overheid eisen aan kwaliteit en kwaliteitszorg, waaraan schoolorganisaties dienen te voldoen. Die staan vermeld in de onderwijswetgeving en in de onderzoekskaders van de inspectie.

Randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg

Uit onderzoek blijkt dat de volgende zaken worden gezien als randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg:

- Heldere verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van kwaliteitszorg;
- Deskundig personeel op het gebied van kwaliteitszorg;
- Hebben van een kwaliteitszorgsysteem.

Deze zaken zijn verwerkt in de kwaliteitskaart kwaliteitszorg. Daarin is beschreven wat Respont onder goede kwaliteitszorg verstaat.

¹ Dit neemt niet weg dat er ook situaties kunnen voordoen/ vraagstukken bestaan waarbij een methodiek die meer actiegericht is en/of werkt op basis van voortschrijdend inzicht tot goede of betere resultaten kan leiden. Bijvoorbeeld in situaties die vragen om direct handelen of die vragen om een innovatieve of creatieve oplossing vanwege de hoge mate van complexiteit of urgentie.

Kwaliteitscultuur

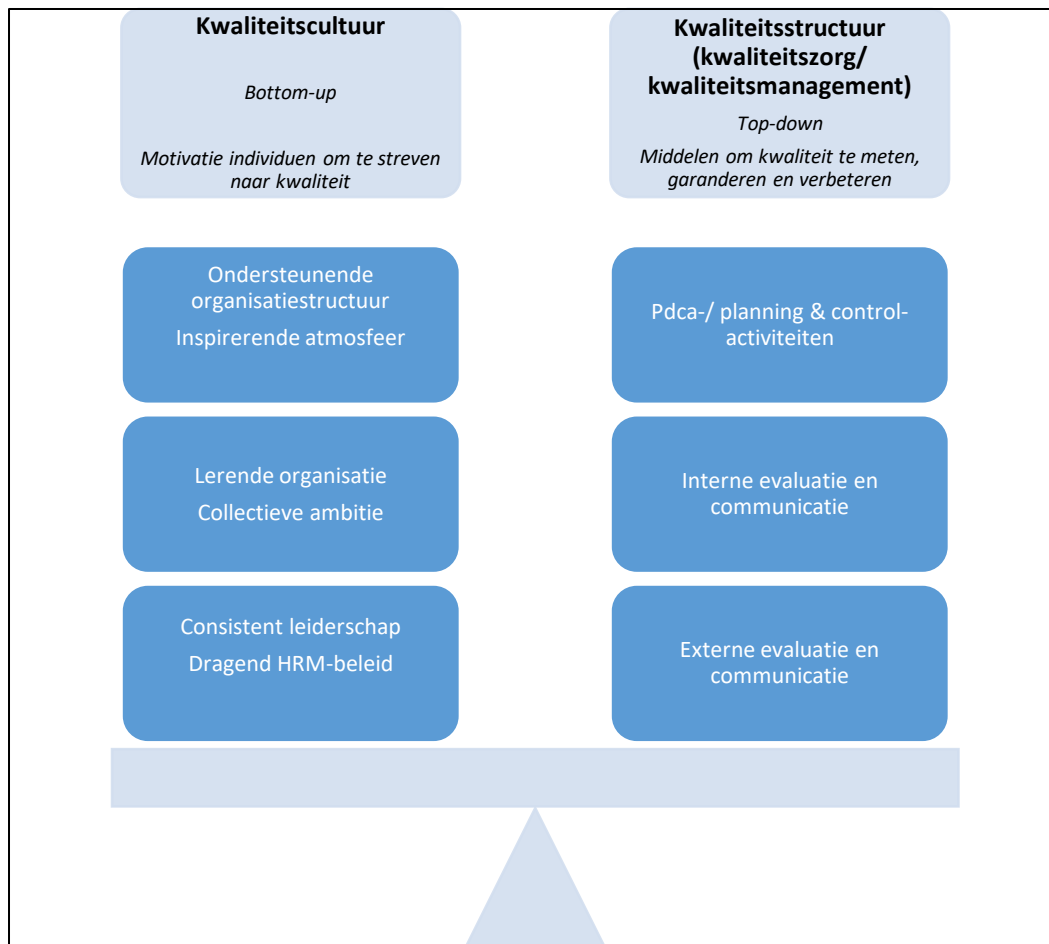
In het kader van kwaliteitszorg wordt ook vaak de term 'kwaliteitscultuur' genoemd. Een kwaliteitscultuur is een organisatiecultuur die bijdraagt tot de ontwikkeling van effectieve en efficiënte zorg voor kwaliteit die op haar beurt resulteert in een verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers hebben de intentie de kwaliteit continu te verbeteren.

Het begrip kwaliteitscultuur komt voort uit het idee dat het invulling geven aan de "softe" kant van een organisatie (gedeelde waarden, personeel, competenties) minstens even belangrijk is als het beheersen van de "harde" aspecten van de organisatie (strategie, structuren, systemen). Kwaliteitszorg kan slechts tot resultaten leiden als ze ondersteund wordt door processen en systemen (structuurkant), maar ook door een kwaliteitscultuur. Het is de overtuiging van Respont dat in een onderwijsorganisatie als de onze, de cultuur meer bepalend is voor kwaliteit dan de structuur, maar dat ook de structuurkant zeker niet gemist kan worden. De kwaliteitsstructuur kan bijdragen aan het ontstaan van een kwaliteitscultuur. Anderzijds is een kwaliteitscultuur belangrijk voor het werkelijk doorvoeren van verbeteringen die voortkomen uit de kwaliteitsstructuur.

Bij een kwaliteitscultuur gaat het om het creëren van een cultuur die appelleert aan de intrinsieke motivatie van medewerkers om kwaliteit te willen leveren, continu te willen verbeteren en om in- en extern (hoogwaardige) kennis en ervaring te delen. Hierbij is aandacht nodig voor het vinden van de juiste balans tussen de 'zachtere' culturele aspecten en de meer formele vereisten die voor het leveren van (hoge) kwaliteit van onderwijs gelden. Zie de figuur op blz. 6. Belangrijk is om te blijven zoeken naar de juiste balans tussen control en vertrouwen en het gesprek met elkaar te voeren over de betekenis van (onderwijs)kwaliteit.

Respont beschouwt de volgende elementen als onderdeel van de kwaliteitscultuur:

1. Een duidelijke, gedeelde en doorleefde collectieve ambitie/ onderwijsvisie - voortkomend uit een open dialoog - die ook doorwerkt in het onderwijs. *Dat betekent dat de medewerkers niet alleen individueel, maar ook als team een hoge ambitie hebben.*
2. Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen, in een lerende organisatie.
3. Consistent, verbindend, participatief en coachend leiderschap.
4. Een ondersteunende organisatiestructuur, die aanzet tot teamwerk en samenwerking, professionele zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. *De medewerkers dragen zelf en ook graag verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun werk en zijn daarop aanspreekbaar.*
5. Een inspirerende atmosfeer van veiligheid, gemeenschap en vertrouwen. *Daarin vier je successen en waardeer je wat goed en mooi is, in plaats van het vooral benadrukken wat niet goed gaat. En een open atmosfeer, waarin aandacht is voor processen, naast inhoud en procedure.*
6. Een dragend HRM-beleid, dat het opleidingskwaliteitsbeleid ondersteunt.



Figuur: Balans kwaliteitscultuur en kwaliteitsstructuur

De concrete vormgeving van kwaliteitszorg

De praktische uitvoering van kwaliteitszorg kan op ruwweg drie hoofdcomponenten onderscheiden worden: PDCA-activiteiten, externe evaluatie en communicatie, en interne evaluatie en communicatie. Deze onderdelen kunnen tezamen als het geheel aan 'kwaliteitsmanagement' of 'kwaliteitszorg' getypeerd worden.

Kwaliteitsorganogram

Het werken aan kwaliteit en kwaliteitszorg, is niet alleen een verantwoordelijkheid van medewerkers die belast zijn met de taak 'kwaliteitszorg', maar van alle medewerkers in de organisatie. Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste taken op het gebied van kwaliteitszorg voor de diverse functionarissen.

Functie	Taken op het gebied van kwaliteitszorg
Bestuurder	- Aansturen van de kwaliteitszorg op bestuursniveau door het beleid kwaliteitszorg uit te (laten) voeren en een kwaliteitssysteem in te (laten) richten - Aansturen van de functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg op bestuursniveau - Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur) - Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg) - Uitvoeren van periodieke schoolbezoeken waarbij met de directie en met leraren wordt gesproken - Houden van managementgesprekken met directeuren - Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus - (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op bestuursniveau ((meerjaren) beleidsplannen en rapportages voor de raad van toezicht)
Directeur	- Aansturen van de kwaliteitszorg op schoolniveau door bestuursbeleid op het gebied van kwaliteitszorg uit te voeren - Eventueel aansturen van een functionaris die belast is met taken op het gebied van kwaliteitszorg op schoolniveau - Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur) - Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg) - (Mede)(laten) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties - Analyseren van onderzoeksresultaten op schoolniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder opbrengstanalyses en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken - Maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau (schoolplan, jaarplan, managementrapportages) en voeren van een managementgesprek o.l.v. de bestuurder - Houden van lesbezoeken - Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus
Functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg	- Adviseren management ten aanzien van kwaliteitszorg/ het kwaliteitssysteem - Opzetten van kwaliteitsbeleid, incl. kwaliteitssysteem - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties - Analyseren van onderzoeksresultaten op bestuursniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder analyses van opbrengsten en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken (bijv. medewerkersonderzoek) - (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op clusterniveau ((meerjaren) beleidsplannen, jaarplannen, jaarverslagen, rapportages voor de raad van toezicht) - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca)
Leraren	- Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. de tevredenheid van leerlingen over het onderwijs en de veiligheid - Planmatige aanpak van curriculumontwerp - Analyseren van resultaten van leerlingen - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca) - (Mede) uitvoeren van de periodieke zelfevaluatie
(Onderwijs) ondersteunend personeel	- Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten m.b.t. het eigen organisatieonderdeel - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. het realiseren van de doelstellingen - Planmatige/ projectmatige aanpak bij het doorvoeren van veranderingen - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca)

Wat verstaat het Respont onder goede kwaliteitszorg?

Om regelmatig te kunnen meten of de kwaliteitszorg voldoet aan onze eigen eisen op het gebied van kwaliteitszorg (middels de zelfevaluatie of een audit), heeft Respont beschreven wat zij concreet verstaat onder goede kwaliteitszorg in de kwaliteitskaart KA “Kwaliteitszorg en ambitie”. Daarnaast kan dit instrument gebuikt worden voor de inrichting van de kwaliteitszorg. Per item is door middel van een ‘B’ of ‘R’ aangegeven of het gaat om ‘basiskwaliteit’ van de inspectie (B) of om ‘eigen aspecten van kwaliteit’ (R van Respont). De R-items zijn een toevoeging van Respont bovenop de basiskwaliteit van de inspectie. Bij de formulering is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de ‘eigen aspecten van kwaliteit’. In de kwaliteitskaart worden de volgende kwaliteitsaspecten verder uitgewerkt:

Kwaliteitsaspecten vanuit de kwaliteitskaart kwaliteitszorg
Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.
Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.
Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.
De directie stuurt de teamontwikkeling/ verbetering van de school inclusief de kwaliteitszorg aan.
De directie zorgt voor een professionele cultuur waarin medewerkers zich voortdurend ontwikkelen.
Het kwaliteitsdenken is geïntegreerd binnen het team.
Er is sprake van een integraal systeem van kwaliteitszorg/ -borging.
De school evalueert systematisch de kwaliteit van de opbrengsten.

Inrichting van de kwaliteitszorg

Alle activiteiten en instrumenten die we inzetten om onze kwaliteitszorg in te richten, te bewaken, te borgen en te verbeteren noemen we samen ons **kwaliteitssysteem**. De basis van kwaliteitszorg vormt de Plan-Do-Check-Act cyclus, kortweg de ‘pdca-cyclus’ genoemd.

De volgende activiteiten en instrumenten vormen de basis van ons kwaliteitssysteem:

- Planning en control op stichtings- en schoolniveau middels een koersplan en jaarplannen (jaarbrieven) op bestuursniveau en schoolplannen en jaarplannen op schoolniveau.
- Managementrapportages en managementgesprekken op het niveau van de raad van toezicht-bestuur en op het niveau van bestuur-directeuren.
- Gesprekken tussen medewerkers en leidinggevende in het kader van het beleid “functioneren en waarderen”.
- Managementinformatiedashboards m.b.t. personele en financiële informatie, opbrengsten en tevredenheid.
- Kwaliteitshandboek (alle procesbeschrijvingen, protocollen en beleidsdocumenten samen).
- Bestuurlijk toetsingskader.
- Toezicht kader raad van toezicht.
- Schoolbezoeken door bestuur.

- Diverse structuren en instrumenten waarmee de interne en externe dialoog en verantwoording wordt vormgegeven.
- Interne tevredenheidsonderzoeken en overige kwaliteitsonderzoeken:
 - Zelfevaluatie
 - Collegiale audits
 - Onderzoek leerling tevredenheid
 - Onderzoek oudertevredenheid
 - Monitor sociale veiligheid leerlingen
 - Onderzoek medewerkers tevredenheid
 - Welzijnsonderzoek medewerkers
 - Analyse opbrengsten

5.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau

In paragraaf 5.1 is de kwaliteitszorg beschreven

Waarom werken aan kwaliteit?

Verskillende ontwikkelingen hebben binnen onze school bijgedragen aan de toegenomen vraag naar kwaliteit:

- De wens binnen het team om zo goed mogelijk werk te leveren; werken aan blijvende groei en verbetering van expertise.
- De wens een optimaal aanbod te realiseren in de klas, voor leerlingen en personeel.
- De wens om te komen tot een professionele, resultaatgerichte organisatie.
- Om beter in kaart te brengen welke kwaliteiten we hebben en welke tekortkomingen. Op basis hiervan willen we duidelijke activiteitenplannen kunnen maken.
- Om medewerkers en ouders nadrukkelijker te betrekken bij het werken aan kwaliteit

Pro-Zo (Stimulans)

Naast de kwaliteitskaarten op Respont niveau wordt, sinds het voorjaar van 2006, tweejaarlijks het zelfevaluatiekader ProZo afgenomen bij in ieder geval management/personeel en ouders (één keer per jaar) en leerlingen (twee keer per jaar). Daarnaast kunnen stagebedrijven en externe partners worden gevraagd deel te nemen aan dit tevredenheidsonderzoek. Deze enquête is speciaal ontwikkeld voor het praktijkonderwijs door het Platform Praktijkonderwijs (onderdeel van het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs). De uitkomsten van dit onderzoek vormen, met de resultaten van de collegiale Respont-audit, de basis voor de beleidsvoornemens uit dit schoolplan. Uiteraard worden ook eventuele bevindingen van de inspectie hierbij betrokken.

5.3 Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?

Onze school bepaalt in een zelfevaluatie een keer per twee jaar wat de stand van zaken is met betrekking tot de basiskwaliteit zoals de inspectie die heeft beschreven in het waarderingskader. Hiervoor worden de kwaliteitskaarten gebruikt. Er is een kwaliteitskaart voor kwaliteitszorg en ambitie, aanbod, zicht op ontwikkeling en begeleiding, didactisch handelen, onderwijstijd, samenwerking, toetsing en afsluiting, onderwijsresultaten, praktijkvorming en stage (pro/vso) en schoolklimaat. Onze school voldoet aan de basiskwaliteit. Uit de zelfevaluatie van najaar 2019 blijkt dat de volgende aspecten van de basiskwaliteit aandacht behoeven:

- Werk meer volgens de PDCA-cyclus. Op dit moment worden vooral de onderdelen "plan en do" uitgevoerd en minder "Check en act".
- Breng alle leerling informatie onder op 1 plek.
- Kwaliteitszorg moet een vast onderdeel binnen de organisatie worden
- De inzet het Profijt is (te) veel afhankelijk van de leerkracht
- In het OPP moet ook een evaluatie uitdraai komen
- Beter monitoren wat individuele leerlingen nodig hebben en dit ook vastleggen

Deze punten gaan verwerkt worden in de planning voor de komende planperiode.

5.4 Eigen kwaliteitsaspecten

Op de Sprong werken we hard aan de ontwikkeling van maatwerktrajecten voor leerlingen. We zien dat het reguliere aanbod niet voor iedere leerling passend is. Ons doel is dat iedere leerling met de juiste bagage de school verlaat. We ontwikkelen nieuwe lessen en zetten nieuwe methodes in. Denk daarbij aan "leren-leren" en sector oriëntatie. Het profiel Zorg & Welzijn is toegevoegd en daar gaan komend jaar al 11 leerlingen voor kiezen (techniek 7 leerlingen, Horeca 16 leerlingen, detail 12 leerlingen, groen 8 leerlingen).

6. HRM-BELEID

6.1 HRM-beleid op bestuursniveau

Het hrm-beleid van Respont is beschreven in het document “Strategisch hrm-beleid”. In dit hoofdstuk een samenvatting ervan.

Doel strategisch hrm-beleid

Respont is een schoolbestuur voor specialistische onderwijs. Wij dragen bij aan het leren en ontwikkelen van kinderen en jongeren in Zeeland. Wij willen hun kansen op een positief toekomstperspectief vergroten. Daardoor dragen wij tevens bij aan een samenleving waarin iedereen kan participeren en aan kan bijdragen. Er zijn kinderen en jongeren die om uiteenlopende redenen een specifieke onderwijsvraag hebben en/of zich in een kwetsbare positie bevinden. Die daarom voor kortere of langere tijd een vorm van extra ondersteuning in het onderwijs nodig hebben om hun talenten optimaal te kunnen ontplooien, om met perspectief onderwijs te kunnen volgen en om deel te kunnen nemen en bij te kunnen dragen aan onze samenleving. Wij zijn er, met al onze expertise, voor al deze jongeren in Zeeland! Maatschappelijk gezien spelen wij een belangrijke rol in de realisatie van Passend Onderwijs en in de ontwikkelingen die zijn gericht op participatie en integratie.

Voor onze specifieke doelgroep, hebben wij specifieke expertise in huis. Deze expertise wordt gevormd door onze medewerkers. Het zijn de medewerkers die met hun kennis, vaardigheden en energie, een aantrekkelijke leeromgeving voor de leerlingen realiseren. De wijze waarop de medewerkers uitvoering geven aan onze maatschappelijke opdracht is legitimerend voor ons bestaan. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn, voor huidige en nieuwe medewerkers. Een werkgever die de talenten van medewerkers benut, waardoor iedereen optimaal kan functioneren. We willen een lerende organisatie zijn met vitale, betrokken medewerkers die trots zijn op ons onderwijs.

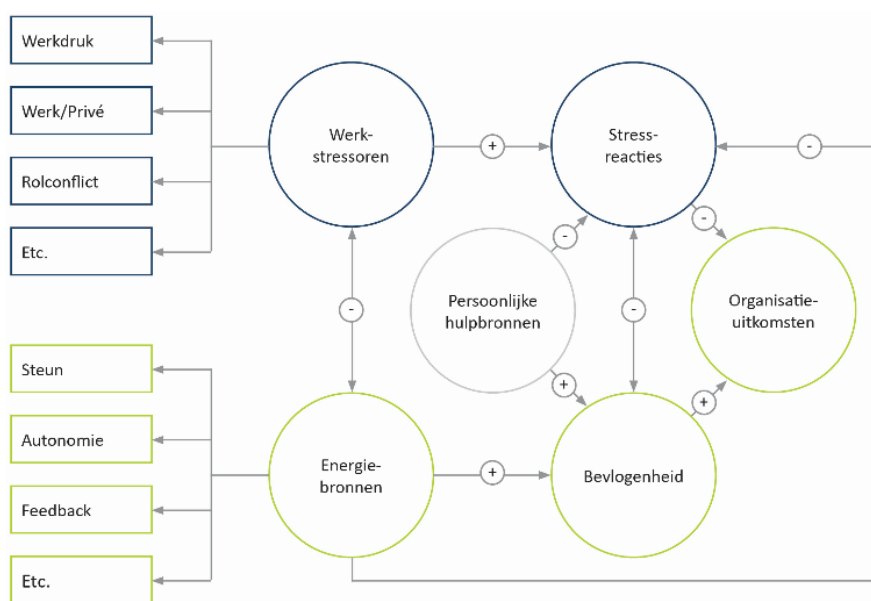
Om die reden is een heldere hrm-strategie, die voortvloeit uit de organisatievisie, de organisatiedoelstellingen en die richting geeft aan hrm-beleid en instrumenten, belangrijk. De organisatievisie van Respont is opgenomen in het Koersplan. Strategisch hrm-beleid helpt om de ambities van Respont te realiseren en is belangrijk om in te kunnen spelen op verschillende externe en interne ontwikkelingen.

JD-R-model

In het strategisch hrm-beleid van Respont neemt het Job Demands-Resources (JD-R-model)² een centrale plaats in. Dit model, wat tevens gebruikt wordt door het ministerie van SZW, het vervangingsfonds en onze bedrijfsarts, is actueel binnen de hrm-ontwikkeling in het algemeen en de onderwijssector in het bijzonder.

Het model is gebaseerd op de vanuit de positieve psychologie ontwikkelde JD-R-theorie. Deze theorie is gebaseerd op de aanname dat elke baan werkstressoren kent, waarvoor de inzet van energie en persoonlijke hulpbronnen nodig zijn. De balans hiertussen zorgt voor een positieve of negatieve werkbeleving, ofwel bevlogenheid versus werkstress. Een goede balans zorgt ervoor dat de medewerker tot een goede prestatie komt en dat de organisatie de gewenste organisatie-uitkomst kan realiseren. In het geval van Respont is dat het realiseren van een goede onderwijskwaliteit en het realiseren van onze maatschappelijke opdracht. Het JDR wordt-model wordt toegelicht in het document: “Strategisch HRM-beleid”.

² Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001



Figuur: JD-R-model als uitgangspunt voor strategisch hrm-beleid Respont

Het JD-R-model onderscheidt twee onafhankelijke psychologische processen, namelijk een stressproces en een bevlogenheidsproces. Het stressproces vindt plaats wanneer medewerkers aanhoudend hoge taakeisen hebben die de energiebronnen uitputten en dit leidt tot werkstress. Langdurige werkstress leidt tot negatieve uitkomsten zoals ziekteverzuim of personeelsverloop. Het bevlogenheidsproces vindt plaats wanneer sprake is van een goede balans tussen belemmerde taakeisen, uitdagende taakeisen en energiebronnen. Dit leidt tot bevlogenheid. Bevlogenheid leidt tot positieve uitkomsten zoals betrokkenheid en goede arbeidsprestaties. Door het geven van professionele ruimte kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op het werk. Het klimaat voor bevlogenheid binnen de organisatie is medebepalend voor de mate waarin taakeisen en energiebronnen aanwezig zijn en medewerkers ervaren dat ze eigen regie in het werk kunnen nemen.

Speerpunten strategisch hrm-beleid komende jaren

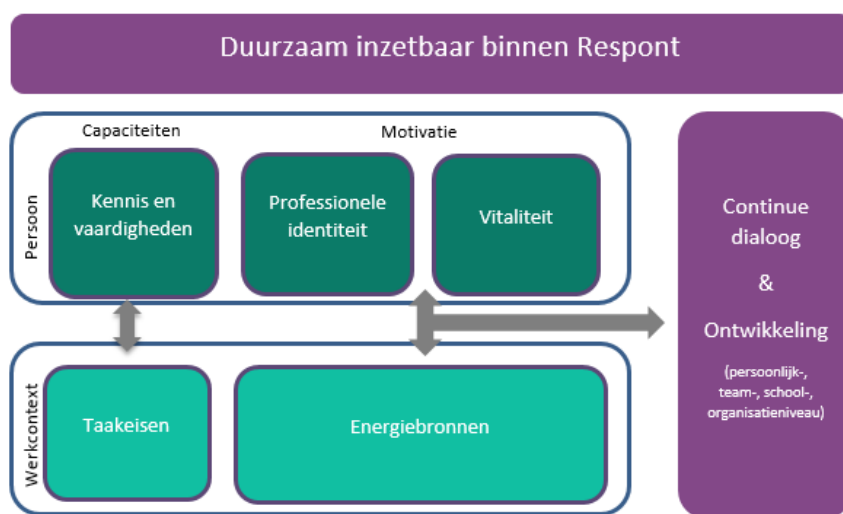
Gezien de ambities van Respont zijn de speerpunten van het HRM beleid voor de komende periode: duurzame inzetbaarheid en strategische formatieplanning.

Duurzame inzetbaarheid

Met behoud van expertise en energie het goede onderwijs aan onze leerlingen verzorgen, is de uitdaging voor de toekomst. Om daarin op de lange termijn succesvol te blijven, is het noodzakelijk om medewerkers in alle leeftijden duurzaam inzetbaar te houden. Onze visie is dat medewerkers het boeiende, eigentijdse onderwijs kunnen blijven verzorgen door te investeren in voortdurende persoonlijke- en teamontwikkeling en actief de verbinding te maken met de onderwijsvisie en -doelen.

Als definitie van een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont geldt:

Een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont is blijvend expert in het vak, energiek en wendbaar. De medewerker ontwikkelt doorlopend op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit en wordt daartoe, in relatie tot de veranderende werk- en onderwijscontext, gestimuleerd.



Figuur: Duurzame inzetbaarheid binnen Respont

De aandacht gaat uit naar de energiebalans van de medewerker en de afstemming tussen de medewerker en de onderwijsvisie en -doelen van de school. De inschatting of de medewerker en het werk nu en in de toekomst nog goed op elkaar afgestemd zijn, maken we samen in een continue dialoog. Die inschatting betekent wat voor de door te maken ontwikkeling.

Ontwikkeling vindt plaats op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit, op persoonlijk-, team-, school- en organisatieniveau. Kennis en vaardigheden ontwikkelen is van belang om de expert in het vakgebied te blijven. De context, de vraag en de betrokkenen geven richting aan de meest passende interventie. Dat kan per school, team en persoon anders zijn.

Het hebben van een professionele identiteit, een opvatting over het beroep, kenmerkt een goed functionerende medewerker binnen het onderwijs. Professionaliteit verwijst naar een gemeenschappelijk, soms impliciet beeld van kwaliteit gerelateerd aan een vak. Het wordt gedragen door waarden en normen, door persoonlijke opvattingen over het vak, door de kleur die de medewerker daaraan geeft³. Persoonlijke drijfveren, overtuigingen en persoonlijkheid spelen een belangrijke rol. Professionele identiteit is het niet te vergeten hart van professionele ontwikkeling. Vanuit de professionele identiteit past de medewerker zich aan, aan wat het onderwijsconcept op de school vraagt. Ontwikkeling hiervan vraagt om meer dan opleiden.

Vitaliteit is een combinatie van energie en motivatie. Gezondheid en fitheid zijn van belang, maar ook zelfbewust voor de groep of in de school staan, is van belang om energie te behouden. Een zelfbewuste medewerker die de persoonlijke behoeften kent en daar invulling aan geeft, blijft gemotiveerd en vitaal. Een reflectie op bijvoorbeeld lichaamstaal, omgaan met collega's en leerlingen, zelfbeeld en communicatie, kan inzicht geven in het eigen functioneren, in de werksituatie en in het beroep. Het gaat erom dat de medewerker bewust de dingen doet, rekening houdend met wat past bij de persoonlijke sterktes en de persoonlijke omstandigheden.

³Ruijters, M., 2017

Strategische formatieplanning

Onder de strategische formatieplanning vallen de beleidsonderwerpen en personeelsinstrumenten die te maken hebben met het zorgdragen voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting op de scholen.

Bij de strategische personeelsplanning schatten we in wat over een aantal jaren de personeelsbehoefte is. De uitdaging is de toekomstige onderwijsontwikkelingen te verbinden met de huidige personeelsbezetting. Hoeveel functies hebben we nodig op welk niveau, gelet op de onderwijsvraag. Is die formatie nu en in de toekomst betaalbaar? Welke functies moeten we toevoegen aan het functieboek? Als we weten wat in de toekomst nodig hebben, kunnen we in het heden gericht sturen op instroom en ontwikkeling van medewerkers. Waar een onbalans in de personele formatie ontstaat, biedt bij elk nieuw schooljaar ons overplaatsingsbeleid voldoende handvatten om in balans te komen.

De huidige arbeidsmarktontwikkeling stelt ons voor de uitdaging om voldoende instroom van competente medewerkers te blijven realiseren en om medewerkers te blijven boeien en te binden. In het koersplan van Respont is dit een belangrijk speerpunt voor de komende jaren verder uitgewerkt.

6.2 Professionele cultuur

Over het thema organisatiecultuur is erg veel gepubliceerd. Teneinde grip te krijgen en inzicht te verwerven in dit belangrijke thema wordt in de theorievorming veel gebruik gemaakt van modellen. We kennen de modellen wel, ze leiden vrijwel allemaal tot een indeling/onderscheid in een aantal ideaaltypische culturen met verschillende kenmerken en het daarbij behorend gedrag. Het begrip professionele cultuur komt in een aantal van deze modellen voor en wordt voor schoolorganisaties gezien als de meest wenselijke cultuur. In dit hoofdstuk is ervoor gekozen om aan te geven wat volgens ons elementen zijn die bijdragen aan een optimale cultuur in de scholen en binnen Respont

Hoe is dat binnen Respont?

Cultuur is “hoe we het hier met elkaar doen”, “zo zijn onze manieren”. Schoolcultuur is de optelsom van gedrag van de medewerkers en de leerlingen. Wanneer het ons lukt om een situatie te realiseren waarin dat gedrag niet (enkel) is gebaseerd op de eigen waarden en overtuigingen, maar op een collectieve ambitie en op gedeelde waarden dan gaan we in de goede richting. Dan werken we aan een cultuur die bijdraagt aan optimale context voor leren/ontwikkelen en werken. Een cultuur dus, die bijdraagt aan onze opdracht en onze ambities.

Naar wat voor soort cultuur streven wij, wat zijn de kenmerken?

Laten we vooropstellen dat we niet de illusie moeten hebben dat de cultuur aan in alle scholen dezelfde is, daarvoor is de verscheidenheid aan schoolsoorten en onderwijstypen te groot. Wel kennen we een aantal centrale uitgangspunten waarvan we denken dat ze bijdragen aan de eerdergenoemde optimaal faciliterende cultuur.

Allereerst hechten we eraan dat alle medewerkers weten waarvoor we bestaan, waarvoor we staan en waarvoor we gaan. Deze organisatievisie is voor Respont opgenomen in het koersplan en voor de school in het eerste deel van het schoolplan. Medewerkers kunnen zich als individu en als team verbinden aan deze visie en collectieve ambitie en het kan ze inspireren om er elke dag opnieuw voor te gaan. Dit vormt naar onze mening de basis voor een cultuur waarin alle medewerkers optimaal samenwerken aan de realisatie van de opdracht en de doelen van de school en aan het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs

In het koersdocument van Respont is de organisatievisie beschreven. Een onderdeel daarvan zijn de kernwaarden: vakmanschap, vertrouwen, verbinding en inspiratie. Het zijn de gedeelde waarden die leidend zijn in ons handelen en onze manier van werken. Als gedeelde waarden vormen zij een gezamenlijk reverentiekader en focus voor ons gedrag. De lading van de kernwaarden is uitgewerkt in het koersplan.

Respont stelt in haar visie en in haar aanpak het primaire proces, het onderwijsproces en het vakmanschap van de medewerkers centraal. We hebben vertrouwen in hun vakmanschap, faciliteren de ontwikkeling daarvan en bieden ruimte. Covey (2012) stelt dat vertrouwen de hoogste vorm van menselijke motivatie is. Het brengt het beste in medewerkers en leerlingen naar boven en zij werken daardoor kwalitatief effectiever en efficiënter.

We streven naar een situatie waarin leerlingen zich zo veel als mogelijk eigenaar voelen hun leerproces en alles wat daarvoor nodig is. Waarin medewerkers mede-eigenaarschap van onderwijs en de kwaliteit ervan tonen en ervaren. Daarom bieden we professionele ruimte aan medewerkers en streven we naar zelforganisatie en zelfregie van individuele medewerkers en van teams. Medewerkers en andere belanghebbenden worden betrokken bij besluitvorming, de ontwikkeling van de school en bij het formuleren van de ambities. De betrokkenheid van het team bij de besluitvorming is vastgelegd in het professioneel statuut.

Er is veel aandacht voor samenwerken en leren in de teams: naast feedback op zakelijke effectiviteit (resultaat) is er ook feedback op sociale effectiviteit: hoe goed werk je samen?

Ontwikkeling is een belangrijk begrip in onze cultuur. We hechten belang aan de ontwikkeling van leerlingen uiteraard, maar ook de ontwikkeling van medewerkers gericht op duurzame inzetbaarheid. Hierin is aandacht voor vakmanschap, voor de professionele identiteit en voor vitaliteit.

Leiderschap en stijl van leidinggeven zijn ook medebepalend voor de schoolcultuur. We zijn van mening dat waarderend leiderschap door alle leidinggevendenden daarin een belangrijke factor is. Waarderend leiderschap gaat uit van positieve verwachtingen, van de gedachte dat zowel leerlingen als medewerkers met de beste intenties naar school komen. Dat de basis op orde is en dat we vandaar uit door ontwikkelen. We kennen een beleid functioneren en waarderen. De leidinggevende en de ondersteunende structuur is gericht op optimale facilitering.

Ook de structuur ondersteunt de gewenste cultuur. In de structuur staan de scholen centraal, daar ligt het primaat en de integrale verantwoordelijkheid. Vanuit het bestuur wordt ruimte geboden om in de school optimale context te realiseren, vooral op het gebied van de organisatie en uitvoering van het onderwijs (onderwijsconcept). Het HRM-, het financieel- en het kwaliteitsbeleid is qua inhoud, ontwikkeling en uitvoering zodanig vormgegeven dat het bijdraagt aan de gewenste cultuur.

In hoofdstuk 5 is al gewezen op de het belang van de kwaliteitscultuur als aspect van de schoolcultuur. We willen graag weten of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Daarom stellen we doelen, brengen opbrengsten en resultaten in beeld en werken planmatig aan verbetering.

Tenslotte hechten we aan het denken in mogelijkheden en niet in beperkingen. De nadruk ligt op wat er al wel is, wat goed gaat en hoe we verder komen. Er wordt planmatig gewerkt aan verbetering, de nadruk ligt op DOEN.

Om de school van de toekomst te bouwen gaan we aan de slag met het hele team. We gaan inzetten op de kwaliteit van alle medewerkers. Behalve structuur en cultuur beschikt een organisatie over de talenten en competenties van de werknemers; dat wat mensen kunnen, waar ze goed in zijn en wat ze als verborgen potentieel in huis hebben. Ons doel is om een 'lerende aanpak' op te zetten gericht op invloed, betrokkenheid, samenwerking en ontwikkeling. Het gaat hier dus naast onderwijskundige vernieuwing ook over een vernieuwde wijze van samenwerken en het ontwikkelen van een professionele attitude.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Identiteit en professionele autonomie van het team versterken	hoog
Ontwikkeltraject vormgeven en beginnen met de uitvoerende fase.	gemiddeld
	laag

6.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen

De kern van het onderwijs, en daarmee ook de kern van een sterke professionele (kwaliteits)cultuur, ligt in het pedagogisch-didactisch handelen. Het is uitdagend om met professionals en teams een route af te leggen naar 'goed' onderwijs. Dat kost tijd, geld en consensus.

Scholen zijn altijd in beweging. Ze veranderen continu en elke verandering brengt nieuwe vragen met zich mee. Aangezien er geen eenduidige visie op 'goed' onderwijs is en de diversiteit in de samenleving en daarmee het onderwijs alleen maar toeneemt, is het van groot belang om aan organisatiestructuur en -cultuur te werken, die flexibel is, gericht op de buitenwereld en continu werkt aan verbetering. Juist omdat we niet weten hoe perfect onderwijs eruitziet (er zijn meerdere wegen naar Rome), koesteren we de verscheidenheid en diversiteit. Dat vereist wel dat we van elkaar weten wat we doen en dat we van elkaar leren.

De Sprong werkt aan het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten door zich op meerdere vlakken te ontwikkelen. Zo volgt het team een 3-daagse training "Leren-leren", wordt er gewerkt aan de realisatie van professionele leergemeenschappen (PLG) en leggen we de drijfveren van het team onder de loep door een studiedag "Managementdrives".

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Professionaliseren van het team.	hoog
Implementatie "Leren-Leren"	gemiddeld
Up to date houden van onze missie en visie.	laag

6.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV) streeft ons bestuur en onze school naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding. Op dit moment is dit precies 50% op De Sprong: 4 dagen een mannelijke adjunct-directeur en 4 dagen een vrouwelijke directeur.

DEEL 2: SAMENVATTING MEERJAREN BELEID (WAT GAAN WE DOEN?)

Ontwikkelpunten	Prioriteit	2020	2021	2022	2023
Ontwikkeltraject Sprong:					
Basis - en gepersonaliseerd onderwijsaanbod. Mogelijkheden onderzoeken tot (meer) onderwijs op maat.	X	X			
Digitale vaardigheden/ 21e -eeuwse vaardigheden implementeren in het huidige programma	X	X			
Identiteit en professionele autonomie van het team versterken	X	X			
Praktijk-arbeid/ afstemmen onderwijsaanbod op vraag van de arbeidsmarktregio in Zeeuws-Vlaanderen	X	X			
Implementeren methode voor Sociale Vaardigheden + bijbehorend volgsysteem	X	X			
Onderwijskwaliteit borgen en verbeteren:	X	X			
Aandacht voor PDCA cyclus (nu vooral Plan en Do, minder Check en Act)					
Informatie van leerlingen (o.a. resultaten/ zorg) bij elkaar brengen op 1 plek (OPP?)					
Taakverdeling beschrijven (directie/ zorgteam , etc.) en bijbehorende organisatiestructuur		X			
Communicatielijn beschrijven					

Gebruik jaarplanning Gebruik Profijt: -koppeling doelen en resultaten tussen OPP en Profijt realiseren -evaluatie toevoegen aan het OPP Stagevaardigheden verfijnen/ uitwerken RNT/TNT-Cotan goedkeuring onderzoeken			X		
Regionale ontwikkelingen volgen /positie Praktijkonderwijs in de regio verankeren Integratief onderwijs Zeeuws-Vlaanderen mee ontwikkelen en vormgeven	X	X	X	X	X
Ontwikkeling leerlijnen/ certificaten Leren-leren SOVA/ methode sociale ontwikkeling Praktijk groen/techniek/zorg & welzijn VCA training aanpassen aan doelgroep met doel hoger slagingspercentage Uitbreiding certificeringsmogelijkheden Lesprogramma afstemmen op curriculum praktijkonderwijs	X				
Ontwikkelplan team / professionalisering team / pedagogisch didactisch handelen					

Ontwikkeltijd conform CAO VO inpassen in normjaartaak	X	X	X	X	X
Ontwikkelplan per medewerker opstellen door medewerker zelf		X	X	X	X
Jaarlijks ontwikkelplan voor de Sprong opstellen		X	X	X	X
Deelname Zeeuwse Stichting Maatwerk voortzetten		X	X	X	X
De Sprong speelt een rol bij het opstellen van de nieuwe visie en missie van ZSM	X				
De Sprong denkt mee in de ontwikkeling van een ATC Zeeuws-Vlaanderen					
Verstevigen samenwerkingsverband POZV en Scalda					
NT2- bekostiging in beleid en samenwerkingsovereenkomsten vastleggen	X				
Idem voor bijbehorende PRE-Scalda route	X				
PRO-Scalda trajecten herzien	X				
Contacten met gemeente versterken	X	X	X		
Huisvestingsplan gemeente Terneuzen					
PR/ uitstraling De Sprong	X	X	X	X	X
PR & Communicatieplan opstellen					
Huisvesting /Duurzaamheidsmaatregelen					
Inrichting: Smartboarden/ Aula/Lerarenkamer	X	X			

Bistro/ directiekamer		X			
Gebouw Zeemeeuw Schubertthof		X			
Isolatie technieklokalen			x		
Ledverlichting			x		
Dakbedekking fietsenstalling vervangen		X			
RI&E			x		
Formatie/ begroting	X	x	x	x	x
Formatie passend bij bekostiging zonder tekort te doen aan het onderwijsprogramma en de bijbehorende functie (criteria van inzet)					
SOP				X	
Afstemmen van ons onderwijs met onze partners in het regulier onderwijs, tussen de scholen van Respont en ZSM en met onze samenwerkingspartners in de zorg.					
Zorg en begeleiding / interne zorgstructuur	X	X	X		
Centrale leerling registratie					
Communicatie met ouders/verzorgers					
Opstarten schoolbibliotheek					
Inrichten en opstarten van een schoolbibliotheek			X		
Idem voor orthotheek			X		

Opleidingsschool Zuidwest			X	X	X
De Sprong is een opleidingsschool voor regio Zeeuws-Vlaanderen					