

# Schoolplan 2023-2027

## Berg en Boschool Houten



**BERG EN BOSCH**  
**SCHOOL**

Onderdeel van



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
<b>2 Strategisch beleid</b>	<b>5</b>
2.1 Strategisch beleid	5
<b>3 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.5 Landelijke ontwikkelingen	9
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
4.1 De missie van de school	10
4.2 Waar wij trots op zijn	10
4.3 Onze grote ontwikkeldoelen	12
4.4 Burgerschap	12
4.5 Leerstofaanbod	12
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.7 Taalleesonderwijs	14
4.8 Rekenen en wiskunde	14
4.9 Les- en leertijd	14
4.10 Pedagogisch handelen	15
4.11 Didactisch handelen	16
4.12 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	18
4.13 Bijdragen aan gelijke kansen	21
4.14 Passend onderwijs	21
4.15 Resultaten	22
4.16 Toetsing en afsluiting	22
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>23</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid	23
5.2 Bevoegde- en bekwame leerkrachten, onderwijsassistenten en leraarsondersteuners	23
5.3 Personeelsbestand	24
5.4 Directie	24
5.5 Beroepshouding	24
5.6 Professionele cultuur	25
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	25
5.8 Werving en selectie	25
5.9 Introductie en begeleiding, het inductiebeleid	25
5.10 Taakbeleid	26
5.11 Collegiale consultatie	26
5.12 Klassenbezoek	26
5.13 Persoonlijke ontwikkeldoelen	27
5.14 Bekwaamheidsdossier	27
5.15 Intervisie	27

5.16 Ontwikkelgesprekken	27
5.17 Beoordelingsgesprekken	27
5.18 Professionalisering	29
5.19 Teambuilding	30
5.20 Verzuimbeleid	30
5.21 Mobiliteitsbeleid	30
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>31</b>
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Schoolklimaat	31
6.3 Veiligheid	32
6.4 Arbobeleid	33
6.5 Ouders en verzorgers	33
6.6 Overgang SO-V(S)O, vervolgsucces	33
6.7 Privacybeleid	34
<b>7 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>35</b>
7.1 Kwaliteitszorg	35
7.2 Projectplannen	36
7.3 Kwaliteitscultuur	36
7.4 Professioneel statuut	37
7.5 Het meten van de basiskwaliteit	37
7.6 Het meten van de stelselkwaliteit	38
7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten	38
7.8 Vragenlijst Leraren	38
7.9 Vragenlijst Leerlingen	38
7.10 Vragenlijst Ouders	38
<b>8 Financieel beleid</b>	<b>39</b>
8.1 Uitgangspunten	39
8.2 Algemeen	39
8.3 Rapportages	39
8.4 Begroting(en)	39
8.5 NPO-gelden	39
8.6 Exploitatiebegroting	40
<b>9 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>41</b>
<b>10 Meerjarenplanning 2023-2027</b>	<b>43</b>
<b>11 Bijlagen 2023-2027</b>	<b>44</b>
<b>12 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>45</b>
<b>13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>46</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van de Berg en Bosch School locatie Houten, een school voor Speciaal Onderwijs (Cluster IV) met voornamelijk leerlingen met een autismespectrumstoornis, aanverwante problematiek of leerlingen die vergelijkbare onderwijsbehoeften hebben.



## 1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting ("het Kompas") in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

### Bijlagen

1. Strategisch Beleid Plan GSO 2022

## 1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. We werken samen met het team planmatig aan de ontwikkeldoelen van het jaarplan.

Het schoolplan is opgesteld door middel van uitvoering van onderstaande activiteiten:

- evaluatie schoolplan
- zelfevaluatie stelselkwaliteit en basiskwaliteit, door. idee van vragenlijst basiskwaliteit Mijn Schoolplan
- oudertevredenheidsvragenlijst
- leerlingtevredenheidsvragenlijst
- personeelstevredenheidsvragenlijsten
- Risico Inventarisatie en Evaluatie
- Inspectierapport

## 2 Strategisch beleid

### 2.1 Strategisch beleid

GSO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2022-2026. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen.

Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan.. Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed).

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
Medewerkers	De school stemt het inwerk- en begeleidingsaanbod voor nieuwe medewerkers af op bovenschools beleid.	laag
Inrichting van de organisatie	Onze scholen evalueren jaarlijks het antipestbeleid en formuleren naar aanleiding hiervan indien nodig een plan van aanpak.	gemiddeld
Burgerschap	De school heeft beleid op het basisvak burgerschap.	hoog
Financiën en beheer	De school heeft op het onderwijs afgestemd gebouwbeheer.	gemiddeld
Financiën en beheer	De directeur stelt zelfstandig, met behulp van een begrotingstool, binnen de gestelde kaders, een schoolbegroting.	gemiddeld
Privacy	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.	gemiddeld
Samenwerken met de ouders en de omgeving	De school heeft beleid op ouderbetrokkenheid.	gemiddeld
Medewerkers	De school zorgt ervoor dat medewerkers ervaren dat zij een aantrekkelijke werkgever hebben.	hoog

### Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan Het Kompas

### 3 Schoolbeschrijving

#### 3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Gewoon Speciaal Onderwijs (GSO)
Raad van bestuur	Dhr. R.A.H.J. Damwijk Mw. A.W.M. Koot
Adres + nummer:	Handboog 4
Postcode + plaats:	3994AD Houten
Telefoonnummer:	0306361530
E-mail adres:	info@gsonderwijs.nl
Website adres:	www.gsonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Berg en Bosch School Houten
Directeur:	Ted Wennekes
Adres + nummer.:	Handboog 4
Postcode + plaats:	3994 AD Houten
Telefoonnummer:	030-2287620
E-mail adres:	twennekes@bbonderwijs.nl
Website adres:	<a href="https://bbonderwijs.nl/houtenso">https://bbonderwijs.nl/houtenso</a>

#### 3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de intern begeleider en twee orthopedagogen het managementteam (MT) van de school.

Samen met twee collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw wordt sturing gegeven aan de dagelijkse praktijk.).

Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 02 bouwcoördinatoren
- 02 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 02 orthopedagogen
- 11 onderwijsassistenten
- 01 remedial teacher
- 02 jeugdzorgwerkers
- 01 coördinator onderwijsassistenten
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Per 1-9-2022	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar			5
Tussen 40 en 50 jaar			7
Tussen 30 en 40 jaar			12
Tussen 20 en 30 jaar			7
Jonger dan 20 jaar			0
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

### 3.3 Kenmerken van de leerlingen

Op de Berg en Bosch School locatie Houten bevinden zich maximaal 122 leerlingen van 4 tot en met 12 jaar. Van deze leerlingen zitten er 8 in een onderwijszorgarrangement (OZA). Dit is een samenwerking tussen de Berg en Bosch School en Youké waarin onderwijs en zorg gecombineerd gegeven worden. Deze leerlingen hebben een beschikking van de gemeente om het zorg aanbod van Youké te krijgen. Daarnaast is er in de OZA groep plek voor 4 Berg en Bosch leerlingen die alleen onderwijs volgen. Van alle leerlingen op school is ca 90% een jongen en 10% is een meisje. Bij de leerlingen is er sprake van psychiatrische problematiek. Op de Berg en Bosch School zitten met name leerlingen met een vorm van autisme. De meeste leerlingen zijn gediagnosticeerd met een DSM IV of V classificatie.

In de beschrijving van de leerlingpopulatie is af te lezen, welk percentage van de leerlingen welke diagnose heeft.

Er is geen schoolweging gevonden voor 02RF01

#### Bijlagen

1. Beschrijving leerling populatie 5 jaar
2. Beschrijving leerling populatie 2023

### 3.4 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast 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
Intern opgeleide professionals. Expertise op het gebied van autisme en leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoefte	Ons onderwijs is conventioneel, vooralsnog te weinig vernieuwend
Hoge mate van betrokkenheid van medewerkers	Borgen van ontwikkelingen
Lange termijn visie op ontwikkeling bij leerlingen, een lange adem	Weinig mogelijkheden voor beeldende vorming door ontbreken vaklokaal
Kijken achter het gedrag; wij beoordelen gedrag ipv veroordelen	Ontbreken eigen hal, gebrek aan werkruimtes
Veiligheid garanderen, onder andere door het veiligheidsprotocol en Switch	
Doorgroei mogelijkheden personeel, bijvoorbeeld opleiden van onderwijsassistent naar leerkracht	
Pedagogisch handelen, bieden van een verklarende omgeving voor leerlingen	
Communicatie met ouders en derden	
Sterke positie in de regio, we hebben een goede naam	
Professionaliseringsmogelijkheden medewerkers	
Teamsfeer, leuke activiteiten met elkaar doen	
Aanbod van Remedial Teaching, Sensomotorische Integratie Therapie, logopedie, Leerlingbegeleider en oegentherapie	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Ontwikkelen van cultuuronderwijs	Werkdruk
Levensvaardigheden invoegen in het curriculum	Capaciteitsgebrek lokaalruimte, waardoor geen mogelijkheid tot plaatsing leerlingen
Een gedigitaliseerd, compact en leesbaar OPP	Wisselingen onderwijsteam
Opleidingsschool voor PABO- en ALPO studenten en studenten MBO onderwijsassistenten.	



### 3.5 Landelijke ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen. We beschikken over een missie, kernwaarden en verschillende visies (hoofdstuk 5 en 6) en we hebben speerpunten geformuleerd op basis van zelfevaluaties. Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

Sterk toenemende aandacht voor veiligheid en (actief) burgerschap, omgang met kansen(on)gelijkheid en armoede

Toenemende vraag gespecialiseerd onderwijs, m.n. voor de bovenbouwkassen

Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen

Het lerarentekort: boeien en binden van medewerkers en zij-instromers

Digitalisering van de samenleving – digitale geletterdheid – mediawijsheid – slimme technologie

Aandacht voor duurzaamheid

Ontwikkelingen met betrekking tot inclusiever onderwijs

Alle punten zijn omgezet in actiepunten bij de bijbehorende domeinen.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school



"Veilig en verantwoord samen leren leren"

Onze missie is leerlingen te leren hoe zij zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving. Dit is wat ons drijft, waarin we geloven en wat we willen waarmaken.

De kern van onze missie en visie is dat wij een school willen zijn waar evenwicht is tussen het behalen van de kerndoelen en het ontwikkelen van levensvaardigheden. We willen dat leerlingen zich 'thuis voelen op school' en dat zij, binnen een sterk basis leerklimaat, ondersteund door specialisten in het onderwijs, het beste uit zichzelf halen. We houden rekening met de informatieverwerkingsproblematiek, de prikkelgevoeligheid en de communicatieve problemen die leerlingen kunnen hebben. We bieden een veilig leerklimaat en zijn voorspelbaar in tijd en ruimte. Op deze wijze ondersteunen we de leerlingen in hun ontwikkeling naar een optimale vorm van zelfstandigheid.

### 4.2 Waar wij trots op zijn

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op:

#### **Ons pedagogisch handelen en visie op gedrag, beschreven in het handboek gedrag**

Op 13 april 2023 is het Handboek Gedrag aan het team gepresenteerd. Het is geschreven door onze orthopedagogen van de Berg en Bosch Scholen (Monique, Roos, Gerdien en Marjan). Het handboek beschrijft al ons handelen en de werkwijze m.b.t. gedrag, gebundeld in een boekvorm met een prachtige lay-out. Iets om ontzettend trots op te zijn.



#### **De afstemming op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen**

Wij gaan op de Berg en Bosch School uit van de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Onze leerlingen hebben diverse diagnoses, maar hebben allemaal behoefte aan onderwijs in een veilige, kleinschalige setting met een voorspelbaar, duidelijk en gestructureerd leerklimaat (zie toolkit basisleerklimaat). We kijken naar wat de leerling nodig heeft. Er zijn leerlingen die al voldoende hebben aan ons basisleerklimaat, maar er zijn ook leerlingen die daarnaast extra ondersteuning op een bepaald gebied nodig hebben. Dat kan door specifieke afspraken te maken waardoor zij het gevoel hebben gezien en begrepen te worden. Wij vragen naar de behoefte van de leerlingen en denken daarbij in oplossingen en mogelijkheden.

## Ons veiligheidsbeleid

Dit is beschreven in het veiligheidsprotocol en opgesteld door het team vanuit de visie dat een veilige school voor iedereen belangrijk is, zowel voor de leerlingen als voor de medewerkers. Veiligheid begint bij afspraken die je maakt over hoe je met elkaar omgaat op school. Een aantal van deze afspraken zijn vanuit wettelijke kaders opgelegd, een aantal afspraken wordt opgehangen aan de eigen kernwaarden.

## Leerlingen en collega's voelen zich thuis op school

We horen vaak terug dat nieuwe collega's zich welkom voelen en het team hen warm ontvangt. Het gevoel van gezamenlijk voor een mooie doelgroep werken tekent de sfeer. Ook leerlingen proberen we waar mogelijk te betrekken bij ons onderwijs. Via de leerlingenraad heeft de stem van de leerlingen inmiddels positieve ontwikkelingen gebracht zoals het vergroenen van het schoolplein en meer aandacht voor levensvaardigheden en 'andere' lessen dan in het curriculum zoals beschreven bij DEWA.

## De waardering van de ouders





Uit het oudertevredenheidsonderzoek van april 2023 wordt de sfeer binnen de school, de aandacht voor onze leerlingen, de communicatie en informatievoorziening vanuit school naar thuis hoog gewaardeerd met het rapportcijfer 8,2.

## Een nieuw schoolplein

In maart 2023 hebben wij met inspraak van de leerlingenraad een nieuw schoolplein ontworpen en laten uitvoeren door RB tuinen. Een nieuw schoolplein met veel groen en uitdagende speeltoestellen draagt bij aan het positief leer- en leefklimaat. Het biedt kansen om de binnenlessen, buiten te laten plaatsvinden. Op het plein is een voetbal/basketbalcourt waar in de pauzes en tijdens de DEWA workshops gebruik van wordt gemaakt.

## Workshops DEWA (Doe Eens Wat Anders)

Elke vrijdagmiddag wordt in het kader van de ontwikkeling van de levensvaardigheden in groep 6 t/m 8 verschillende groepsdoorbroken activiteiten georganiseerd. Hierbij valt te denken aan beeldende vorming, bakken, programmeren en debatteren.

	Parel	Standaard
	Het veiligheidsbeleid is met name gericht op het voorkomen van incidenten en stuurt helder het afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.	VS1 - Veiligheid
	De leraren stemmen de instructie(s) , opdrachten en begeleiding doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	De leraren stemmen het onderwijs, zowel af op de onderwijsbehoefte van de groepen als de individuele leerlingen.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]
	De school betreft de ouders bij de inhoud, de uitvoering en de evaluatie van het ontwikkelingsperspectief	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]

### 4.3 Onze grote ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote verbeterdoelen vastgesteld:

Speerpunten	
1.	Er is een duidelijke inzet van onderwijsondersteunend personeel, (onderwijsassistenten en leraarsondersteuners)
2.	Burgerschap is beschreven in een beleidsstuk en geïntegreerd in verschillende vakgebieden.
3.	De school werkt planmatig aan de ontwikkeling van gedrag.
4.	Leerlingen en medewerkers zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling, kunnen reflecteren op hun handelen, zijn zelfstandig en zijn ontwikkelingsgericht.
5.	Er is een balans tussen kerndoelen en levensvaardigheden
6.	Er is een helder en handzaam beschreven digitaal OPP
7.	De school heeft een nieuwe methode taal/spelling
8.	De school heeft een nieuwe website

### 4.4 Burgerschap

Wij besteden systematisch aandacht aan (actief) burgerschap (en sociale cohesie) en leven dit voor. Dat doen we niet alleen omdat de wet Burgerschap dat verplicht, maar ook omdat we het meegeven van burgerschapsvaardigheden aan de leerlingen belangrijk vinden.

Onze visie, doelen en (samenhangende) aanbod ten aanzien van Burgerschap, hebben we beschreven in de module Burgerschap.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Er wordt gewerkt met de methode KiVa <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
3.	De school heeft een visie op burgerschap inclusief een doorlopende leerlijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

### 4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus van taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van talentontwikkeling en het ontwerpen we vanaf groep 6 DEWA aan (Doe Eens Wat Anders). DEWA omvat o.a. workshops op het vlak van creatieve- en technische ontwikkeling, sport en spel, muziek, samenwerking en digitale vaardigheden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	Onderwijsaanbod en toetsen zijn aanvullend op elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Aanbod (OP1)	3,94

Actiepunt	Prioriteit
De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving	gemiddeld
De school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs	hoog

**4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten**

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (oplossen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Rekenen	Getal en Ruimte Junior	Methodegebonden toetsen Cito leerling in beeld rekenen , eindtoets IEP	2021-2022
Taal Taal	Taal op maat	Methodegebonden toetsen Cito leerling in beeld, eindtoets IEP	
Spelling	Spelling op maat	Methodegebonden toetsen (dictee) Cito leerling in beeld (spelling en werkwoorden) Eindtoets IEP	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Strategietoets Teksttoets (november, februari en mei) Cito leerling in beeld lezen IEP eindtoets	
Technisch lezen	Lijn 3 (groep 3)	Station Zuid (vanaf groep 4) Cito leerling in beeld AVI en DMT Lijn 3 toetsen Toets A en B (evt. C)	
Sociaal-emotioneel	Kiva	Kiva monitor	
Muziek	123Zing!	Observaties	
Engels	Groove me	Observaties	
Schrijven	Klinkers	Methodegebonden opdrachten	
Geschiedenis	Blink		
Aardrijkskunde	Blink	Toets volgens methode	
Natuuronderwijs	Blink	Toets volgens methode	
Verkeer	VVN	Theorie examen (geen praktijk)	
Tekenen	Uit de kunst	Opdrachten	
Handvaardigheid	Uit de kunst	Opdrachten	

#### 4.7 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Een belangrijk onderdeel van ons taalonderwijs is een rijke woordenschat. Bij de kleutergroepen besteden we hier al veel aandacht aan. Door op een gestructureerde wijze nieuwe woorden aan te bieden met visuele ondersteuning en gebaren vergroten wij de woordenschat van de leerlingen. Dit zetten we ook door in de groepen 3 t/m 8. Door een grote woordenschat zijn de kinderen beter in staat om teksten te begrijpen en taal in te zetten.

#### 4.8 Rekenen en wiskunde

Reken- en wiskundeonderwijs

Rekenen en wiskunde is een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We besteden dagelijks extra aandacht aan het automatiseren. Wat hieraan vooraf gaat is begripsvorming en oplossingsstrategieën waar de leerlingen dagelijks instructie over krijgen. We gebruiken de rekenmethode en leerlijnen om doelgericht onderwijs te geven en de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met compacten en het geven van een directe instructie.

#### 4.9 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we voor groep 1 t/m 8 op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag de lestijd van 08.30 - 14.30 uur. Op woensdag starten we ook om 08.30 uur met de lessen en eindigen we om 13.00 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen zij hebben om de woensdag geen les.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	4

## 4.10 Pedagogisch handelen

### Visie op gedrag

De leerlingen van de Berg en Bosch School hebben veel behoefte aan duidelijkheid, voorspelbaarheid en een consequente aanpak binnen een prikkelarme omgeving. Om deze reden is het belangrijk dat de afspraken en de werkwijze in alle groepen op dezelfde wijze worden gehanteerd. Er zijn schoolafspraken die in iedere groep aangeleerd worden en zichtbaar in de klas hangen. Daarnaast wordt er in alle groepen aan sociaal emotionele doelen gewerkt. De leerlingen krijgen hiervoor een beloning om op deze wijze goed gedrag aan te leren. Omdat onze doelgroep voornamelijk leerlingen met ASS zijn, communiceren wij volgens de methodiek 'Geef me de 5'.



Hiermee worden situaties voorspelbaar en duidelijk gemaakt. Gedurende de dag zijn er veel sociale situaties die soms ingewikkeld zijn voor onze leerlingen. Deze situaties worden ondertiteld en uitgelegd. De Berg en Bosch School is een 'verklarende omgeving'. Dit betekent dat negatief gedrag voor ons een signaal is dat er iets aan de hand is en dat we altijd kijken waar dit gedrag vandaan komt. Wanneer er sprake is van ongewenst gedrag wordt het 'Switch systeem' gebruikt, waarbij een leerling de kans krijgt om in de klas te herstellen. Onze aanpak is positief gericht en er wordt zoveel mogelijk in positieve taal gecommuniceerd.

Om ook te werken aan de sociaal emotionele ontwikkeling wordt de methode 'KiVa' gebruikt.

In de KiVa lessen staat het vormen van een fijne groep centraal en worden vaardigheden aangeleerd om met elkaar een fijne groep te vormen. Gedurende het schooljaar wordt de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen op meerdere momenten geanalyseerd door de klassenteams, in samenwerking met de orthopedagoog. Hierbij analyseren we ons eigen handelen en maken we plannen voor de komende periode.

Samenwerking met ouders en professionals is belangrijk omdat we met elkaar een gezamenlijk belang hebben; een positieve ontwikkeling van de leerling bewerkstelligen.

In de komende hoofdstukken worden alle onderdelen van de Berg en Bosch werkwijze verder toegelicht. Met als gezamenlijk doel: het creëren van een rustige, duidelijke en voorspelbare omgeving waar de leerlingen in een veilige omgeving tot leren kunnen komen.



### Competentievergotend werken

We hanteren de methodiek van Competentievergotend werken om leerlingen verschillende vaardigheden aan te leren. Deze vaardigheden zijn nodig en belangrijk om op school goed te kunnen functioneren.

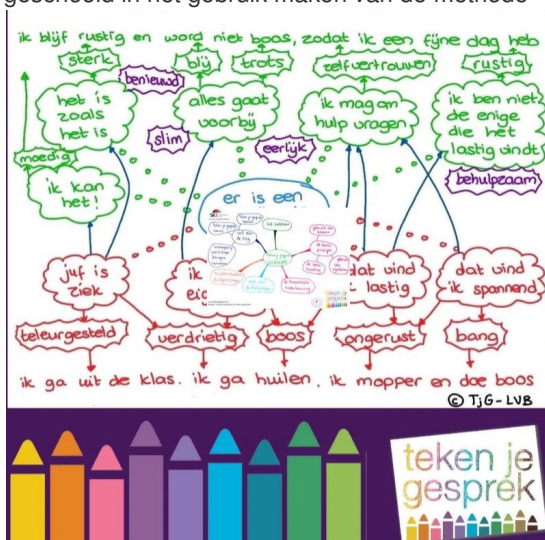
Het Competentievergotend werken is gebaseerd op de ontwikkelingspsychopathologie, empowerment en verschillende leertheorieën. Bij het analyseren van problemen en het aanleren van vaardigheden wordt binnen deze methode gebruik gemaakt van leertheoretische principes uit de operante leertheorie, de sociale leertheorie en het self-managementmodel. Competentievergotend werken vraagt om een andere kijk op het gedrag van leerlingen. De focus is gericht op het vertalen van gedrag in vaardigheden. Wat lukt al wel en waar heeft de leerling (nog) moeite mee? We willen dat al onze leerlingen op school succeservaringen opdoen en zich competent voelen. Doelstelling van het competentievergotend werken is de competenties van zowel de leerling als de leerkracht zo te vergroten, dat de leerling optimaal kan profiteren van het onderwijs. Om dit te bereiken wordt enerzijds gewerkt aan het voor de leerling optimaliseren van de leeromgeving en anderzijds aan het vergroten van het vaardigheidsrepertoire van de leerling. We spreken van competentie wanneer een leerling over voldoende vaardigheden beschikt om de taken die van hem gevraagd worden, op adequate wijze uit te voeren. Bij de leerkracht is er sprake van competentie als deze over voldoende handelingsalternatieven beschikt om de competenties van de leerling positief te beïnvloeden. Belangrijk hiervoor is dat de leerkracht de beperkingen en de mogelijkheden van de leerling goed kent om zo optimaal mogelijk bij hem/haar aan te kunnen sluiten. Het is de taak van de leerkracht om een goede balans te vinden tussen

dat wat van een leerling op school gevraagd wordt en de vaardigheden die hij heeft. Er wordt bij competentievergotend werken zowel gewerkt met groepsdoelen als met individuele doelen. Door positieve feedback op de gestelde doelen te geven (belonen, bekrachtigen), krijgt de leerling meer zicht op wat hij of zij al kan, worden de vaardigheden van leerling versterkt dan wel vergroot en wordt de kwetsbaarheid verminderd.

Teken je gesprek

Teken je gesprek is gebaseerd op de theorie Rationeel Emotieve Therapie (RET). Hierbij wordt er vanuit gegaan dat niet de gebeurtenissen zelf, maar de gedachten hierover mensen van streek maken. De methode kent de effectieve en ineffectieve gedachten, ook wel helpende en niet-helpende gedachten genoemd. Door inzicht te krijgen in deze twee soorten gedachten, daag je jezelf als het ware uit om positiever te denken. De teken-je-gesprek-methode wordt ingezet om inzicht te krijgen in een bepaalde situatie. Door middel van woorden in verschillende kleuren en vormen en eventueel bijpassende tekeningen wordt de situatie visueel gemaakt. Op die manier ontstaat er bewustwording, wat ruimte creëert om te reflecteren en nieuwe perspectieven te ontwikkelen. Hierdoor kan gedrag sneller en makkelijker gestuurd worden.

De onderwijsassistenten worden geschoold in het gebruik maken van de methode ‘Teken je gesprek’.



Voor een uitgebreider beschrijving van pedagogisch handelen, lees bijlage Handboek gedrag Berg en Bosch School.

Kwaliteitsindicatoren	
★	In de school en in de klas is het veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
2.	De medewerkers gaan positief en belangstellend met de leerlingen om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

4.11 Didactisch handelen

De kern van onze missie en visie is dat wij een school willen zijn waar evenwicht is tussen het behalen van kerndoelen van het basisonderwijs en het ontwikkelen van levensvaardigheden. We willen dat leerlingen zich ‘thuis voelen op school’ en dat zij, binnen een sterk basisleerklimaat, ondersteund door specialisten in het onderwijs, het beste uit zichzelf halen. We houden rekening met de informatieverwerkingsproblematiek, de prikkelgevoeligheid en de communicatieve problemen die leerlingen kunnen hebben. We bieden een veilig leerklimaat en zijn voorspelbaar in tijd en ruimte. Op deze wijze ondersteunen we de leerlingen in hun ontwikkeling naar een optimale vorm van zelfstandigheid.

Uitgangspunt voor de inrichting van ons onderwijs is het opbrengst- en handelingsgericht werken. We zetten ons planmatig in voor het verbeteren van de leerprestaties, het welbevinden en de vorderingen van de leerlingen. Dit gebeurt onder meer door het stellen van hoge en haalbare doelen op onderwijskundig- en sociaal-emotioneel gebied en door het beschrijven van een deskundig en ambitieus ontwikkelingsperspectief voor elke leerling. De leerlingen worden systematisch gevolgd in hun vorderingen.

Gericht werken aan hoge opbrengsten betekent in de eerste plaats goed onderwijs geven. Dat wil zeggen



resultaatgericht onderwijs, gegeven door deskundige en gemotiveerde leraren, die hun onderwijs afstemmen op verschillen tussen leerlingen en die kunnen reflecteren op het effect van hun lessen.

Het vergroten van de handelingsbekwaamheid van de medewerkers staat centraal in het professionaliseringsbeleid van de school.

Het uitgangspunt is: het realiseren van een goed en evenwichtig onderwijsaanbod. De school richt zich daarbij op het geven van onderwijs en het systematisch en planmatig werken aan vergroting van de levensvaardigheden van de leerlingen.

Het is vanzelfsprekend blijvend te werken aan een doorgaande lijn door de school. Door de diversiteit aan niveaus binnen de klassen wordt een groot beroep gedaan op de inzichten en onder andere de didactische kennis en vaardigheden van de leerkrachten en onderwijsassistenten.

Dagelijks staan vakken als lezen, schrijven, taal, rekenen, wereldverkenning, etc. op het programma. Daarbij wordt lesgegeven volgens algemeen gebruikte methodes. Deze methodes behoeven voor de doelgroep wel regelmatig aanpassing.

Er wordt gestreefd naar een zoveel mogelijk homogene groepsindeling om het handelingsgericht werken mogelijk te maken.

## 2.5 Leerlijnen en leerroutes

De Berg en Bosch School werkt met leerlijnen en leerroutes. Leerlijnen vormen de ruggengraat van het onderwijs. Ze zijn onmisbaar bij het realiseren van doelgerichte onderwijsopbrengsten. Een leerlijn is een denkbeeldige lijn waarlangs een leerling alle stappen zet die nodig zijn om de einddoelen van het basisonderwijs te behalen. De school maakt gebruik van de leerlijnen sociaal/emotioneel, technisch lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen/wiskunde. De leerlijnen zijn opgesteld door het CED.

De leerlijn sociaal/emotioneel is op de Berg en Bosch School erg belangrijk. Deze geeft veel inzicht in het functioneren van een leerling, maar ook van de groep.

De weg die elke leerling aflegt noemen we een leerroute. Er zijn drie leerroutes ingericht: vmbo basisberoepsgerichte leerweg/ kaderberoepsgerichte leerweg (bl/kl), vmbo theoretische leerweg (tl) en havo/vwo. Op grond van hun mogelijkheden en behaalde leerresultaten worden leerlingen in een passende route geplaatst. Van die route kan worden afgeweken als daar een goede reden voor is. De leerroute wordt per vakgebied bepaald. De 'stappen' die een leerling zet worden gepland en gevolgd via digitale leerlijnen in het leerlingvolgsysteem Parnassys. Vooral het plannen van het onderwijsaanbod is belangrijk.

De leerlijn sociaal/emotioneel is niet opgenomen in een leerroute. Leerlingen functioneren op sociaal/emotioneel gebied onafhankelijk van hun mogelijkheden op het gebied van taal en rekenen. Leerlingen halen allemaal op hun eigen manier hun eigen einddoel (uitstroombestemming).

De leerroutes geven ouders en leerkrachten, inzicht in welk onderwijsaanbod het beste past bij de ontwikkeling van een leerling. Alle leerlingen volgen zo lang mogelijk het volledige onderwijsaanbod. Maar uiteindelijk kan worden besloten hiervan af te wijken. Een leerling die het groepsaanbod bij een bepaald vak met moeite kan volgen hoeft niet alle stappen te zetten. Hij/zij krijgt dan die leerstof aangeboden die het beste aansluit bij het voortgezet onderwijs.

### Expliciete directe instructiemodel (EDI)

In de klassen wordt gebruik gemaakt van het directe instructiemodel (EDI). Dit model geeft de leerkracht het gereedschap om met alle leerlingen de leerdoelen te bereiken. Door kwalitatief goede instructie en leerlingen actief te betrekken bij de inhoud van de lessen, wordt er een grote mate van betrokkenheid gerealiseerd, nemen gedragsproblemen af en neemt de leerwinst toe. De leerkracht onderricht de leerlingen expliciet op een bepaalde leerinhoud. De leerkracht is leidend. Hij/zij ziet na de evaluatie van het lesdoel direct of een leerling nog extra instructie nodig heeft, los van het arrangement waarin de leerling werkt.

Het werken met EDI wordt gevolgd met behulp van een kijkwijzer. De intern begeleider legt klassenbezoeken af en bespreekt met behulp van de kijkwijzer met de leerkracht in hoeverre het Directe Instructiemodel goed is geïmplementeerd en waar het eventueel nog aanpassing behoeft.

Het GIP-model maakt het mogelijk om te gaan met verschillen in de klas en leert de leerlingen zelfstandig werken en plannen. Het GIP-model is een groeimodel, dat ontwikkeling voorstaat van groepsgerichte benadering naar zelfstandigheid. In alle groepen van het so wordt elementen van het GIP-model gebruikt.

**Streefdoelen en ambities**

**1. Schoolambitie**

Ambitie	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	Uitstroom	
	M3	E3	M4	E4	M5	E5	M6	E6	M7	E7	M8	>M8		
2F/1S 17%	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	VWO VWO/havo	2F/1S Rekenen: Niveaubaarde 3.5 Begrijpend lezen: Niveaubaarde 2.5
2F/1S 40%	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	II/ III	VMBO TL havo/VMBO-TL	2F/1S rekenen: Niveaubaarde 3.5 Begrijpend lezen: Niveaubaarde 2.5
1F 40%	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	IV	VMBO BB/BK	1F Rekenen: Niveaubaarde 1.3 Begrijpend lezen: Niveaubaarde 0,8
<1F 3%	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Praktijk	<1F

Ambitie over 3 jaar uitstroom referentie niveau:

	Schooljaar 2022-2023		Schooljaar 2023-2024		Schooljaar 2024-2025	
	1F	1S/2F	1F	1S/2F	1F	1S/2F
Rekenen	95%	30%	95%	40%	95%	50%
Begrijpend lezen	95%	65%	95%	65%	95%	65%
Taalverzorging	95%	50%	95%	50%	95%	50%

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren geven directe instructie (EDI-model) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
★	De leraren geven ondersteuning en hulp, passend bij de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

**Beoordeling**

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3,89

Actiepunt	Prioriteit
De leraren plannen hun (ortho-) pedagogisch-didactisch handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	gemiddeld
De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld

**4.12 Zicht op ontwikkeling en begeleiding**

KiVa monitor

Door middel van de KiVa-monitor wordt er inzicht verkregen in de sociale structuur van de groep. De KiVa-monitor is een digitale vragenlijst met vragen op het gebied van welbevinden, sociale veiligheid, pesten en (vriendschaps)relaties in de klas. Deze wordt twee keer per jaar afgenomen bij de leerlingen vanaf groep vijf. Hieruit volgt per klas een rapport met sociogrammen en analyses. Door dit rapport wordt een helder beeld verkregen hoe de relaties in de groep zich tot elkaar verhouden en hoe de leerkrachten hun handelen daarop aan kunnen passen.

Daardoor ontstaan handvatten voor sociale interventies die kunnen worden ingezet.

Observaties

Gedurende het schooljaar worden er klassen-, leerkracht- en leerling observaties gedaan door de orthopedagogen. Daarnaast worden er afzonderlijke observaties gedaan voor individuele leerlingen of voor de groep als geheel.

Tijdens de observatie wordt er in kaart gebracht hoe het gedrag van de leerlingen ontstaat. Hierbij wordt gekeken naar positief gedrag van de leerlingen, maar ook naar het voorkomen van ongewenst gedrag. Tijdens de observatie observeert de orthopedagoog de patronen in het gedrag, de oorzaken van het gedrag en de gevolgen van het gedrag. Tijdens de observatie wordt gekeken naar leerling specifieke kenmerken maar ook naar de groepskenmerken, het handelen van het klassenteam en de omgeving van de leerling (bijvoorbeeld de organisatie van het klaslokaal). Naar aanleiding van de observatie gaat de orthopedagoog in gesprek met het klassenteam en/of andere betrokkenen. Hieruit volgen mogelijke gedragsanalyses. Deze analyses kunnen nieuwe inzichten en handelingsadviezen geven om de leerlingen beter te kunnen begeleiden en ondersteunen.

#### Groeps- en leerlingbesprekingen

De ontwikkeling van de leerlingen en de groep wordt twee keer per jaar besproken tijdens een groepsbespreking. Tijdens dit overleg bespreken de orthopedagoog en de intern begeleider samen met het klassenteam de vorderingen en de ontwikkeling van de leerlingen, zowel op didactisch- als op pedagogisch gebied. De basis voor een groepsbespreking zijn het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP), de didactische plannen en de gedragsplannen en de evaluaties daarvan. In deze besprekingen wordt besproken in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt, of de gekozen aanpak werkt en welke nieuwe doelen kunnen worden opgesteld. Vanuit de groepsbespreking kunnen er vragen over individuele leerlingen blijven liggen, die besproken worden in een leerlingbespreking. De leerlingbespreking is twee maal per jaar. Daarbij zijn, behalve het eigen klassenteam, medewerkers van andere groepen uitgenodigd om zo meer van elkaars expertise gebruik te kunnen maken. De groeps- en leerlingbesprekingen worden in het jaarprogramma van de school opgenomen.

#### Piramide

De piramide is een hulpmiddel om in kaart te brengen welke leerlingen een doel al beheersen en voldoende hebben aan de basisaanpak. Er zijn ook leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben en leerlingen waarvoor een intensieve aanpak nodig is. Door het invullen van de piramide krijg je meer zicht op welke leerlingen welke ondersteuningsvraag hebben en welk effect het werken aan een concreet doel heeft.

Naast de grote groepsbespreking die twee keer per jaar is, zijn er op de Berg en Bosch School regelmatig korte, effectieve overleggen over het gedrag van de leerlingen in de groep, waarbij er cyclisch gewerkt wordt. Deze overleggen worden vooraf ingepland en zijn terug te vinden op de jaarkalender ('groepsdoelen evalueren'). Tijdens het overleg is de betreffende orthopedagoog aanwezig en twee klassenteams. In dit overleg wordt er kort geëvalueerd op de vorige periode en worden de groepsdoelen voor de volgende periode besproken. Middels deze werkwijze wordt met elkaar het zicht op de groep behouden en laten we klassenteams met elkaar meedenken.

#### Intervisie

Als het klassenteam vastloopt in het begeleiden van een leerling of de groep, kan er intervisie worden aangevraagd bij de orthopedagoog of intern begeleider. Het is de bedoeling dat het klassenteam een duidelijke hulpvraag formuleert voor de intervisie. Deze hulpvraag mag gaan over zowel een didactisch- als pedagogisch onderwerp. Tijdens de intervisie wordt er samen met een aantal collega's nagedacht over de hulpvraag. Allereerst vertelt het klassenteam de casus en worden er verhelderende vragen gesteld door de collega's. Daarna wordt er positieve feedback gegeven op het handelen van het klassenteam: 'wat gaat er al goed?' Tenslotte worden er tips en oplossingen aangedragen voor de hulpvraag.

Door het gebruik van intervisie wordt benadrukt hoe we als team samenwerken. We helpen en ondersteunen elkaar. Daarnaast kunnen deze intervisie momenten zorgen voor nieuwe inzichten en ideeën om de leerlingen nog beter te begeleiden en te ondersteunen.

#### Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

Bij de start van een leerling bij ons op school wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld, waarin de ontwikkelingsmogelijkheden op lange termijn beschreven worden. Het opstellen en evalueren van een OPP is wettelijk verplicht wanneer een leerling onderwijs volgt op het Speciaal Onderwijs. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden van de leerling aan het einde van de schoolloopbaan (het uitstroomperspectief) en naar de (tussen) doelen die jaarlijks moeten worden behaald om dat perspectief te kunnen behalen.

Het OPP bestaat uit een algemeen deel en een handelings- en evaluatiedeel. In het OPP staan onder andere de beschermende en belemmerende factoren beschreven die voor een leerling gelden in zijn/haar ontwikkeling. Ook worden scores meegenomen uit diverse toetsen, o.a. de resultaten van de Cito-toetsen. Het OPP loopt van de start van het schooljaar tot het einde van het schooljaar. Aan het einde van het schooljaar krijgen de ouders de evaluatie van het OPP. Daarnaast ontvangen ze halverwege het schooljaar een evaluatie van het handelings- en evaluatiedeel. Het OPP wordt met ouders besproken. Ouders tekenen het OPP voor besproken en gezien. Op school wordt het OPP bewaard in het digitale leerlingendossier in Parnassys.

Het opstellen van het OPP is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van orthopedagoog, intern begeleider en

leerkracht(en). We dragen samen de verantwoordelijkheid voor een OPP dat voorzien is van goede en heldere informatie.

Een OPP is een officieel en belangrijk document. Daarom vinden we het belangrijk dat we er samen zorg voor dragen dat het OPP goed, helder en met zorg wordt geschreven. We verwachten een professionele houding bij het werken in het OPP. Je kunt als leerkracht altijd hulp of advies vragen aan de intern begeleider of orthopedagoog bij het formuleren van de doelen of de evaluatie.

#### Leerlijnen en leerroutes

De Berg en Bosch School werkt met leerlijnen en leerroutes. De leerlijnen zijn opgesteld door de CED-groep en vormen de ruggengraat van het onderwijs. Ze zijn onmisbaar bij het realiseren van doelgerichte onderwijsopbrengsten. Een leerlijn is een denkbeeldige lijn waarlangs een leerling alle stappen zet die nodig zijn om de einddoelen van het basisonderwijs te behalen. De school maakt gebruik van de leerlijnen sociaal/emotioneel, technisch lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen/wiskunde.

De leerlijn sociaal/emotioneel is op de Berg en Bosch School erg belangrijk. Deze geeft veel inzicht in het functioneren van een leerling, maar ook van de groep.

De weg die elke leerling aflegt noemen we een leerroute. Er zijn drie leerroutes ingericht: vmbo basisberoepsgerichte leerweg/kaderberoepsgerichte leerweg (b/k), vmbo theoretische leerweg (tl) en havo/vwo. Op grond van hun mogelijkheden en behaalde leerresultaten worden leerlingen in een passende leerroute geplaatst. Van die route kan worden afgeweken als daar een goede reden voor is. De leerroute wordt per vakgebied bepaald. De 'stappen' die een leerling zet worden gepland en gevolgd via digitale leerlijnen in het leerlingvolgsysteem Parnassys. Vooral het plannen van het onderwijsaanbod is belangrijk.

De leerlijn sociaal/emotioneel is niet opgenomen in een leerroute. Leerlingen functioneren op sociaal/emotioneel gebied onafhankelijk van hun mogelijkheden op het gebied van taal en rekenen. Leerlingen halen allemaal op hun eigen manier hun eigen einddoel (uitstroombestemming).

De leerroutes geven ouders en leerkrachten, inzicht in welk onderwijsaanbod het beste past bij de ontwikkeling van een leerling. Alle leerlingen volgen zo lang mogelijk het volledige onderwijsaanbod. Maar uiteindelijk kan worden besloten hiervan af te wijken. Een leerling die het groepsaanbod bij een bepaald vak met moeite kan volgen hoeft niet alle stappen te zetten. Hij krijgt dan die leerstof aangeboden die het beste aansluit bij het voor hem/haar passende voortgezet onderwijs.

#### Kindrapport

De leerlingen krijgen twee keer per jaar, in december en juli, een kindrapport. Dit rapport wordt in Parnassys gemaakt. In dit rapport worden de resultaten van technisch lezen, begrijpend lezen, spelling, rekenen, wereldoriëntatie en gym beschreven. Daarnaast krijgen de leerlingen feedback op hun sociaal/ emotionele ontwikkeling. Belangrijk is dat dit in positieve taal beschreven wordt. Het rapport is voor de leerling bedoeld en wordt daarom ook in deze vorm geschreven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
2.	De intern begeleider en de orthopedagoog coördineert de zorg en ondersteuning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	Ouders worden betrokken bij de extra zorg voor hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,95

Actiepunt	Prioriteit
De school stelt voor elke leerling –op basis van alle leerlinggegevens- een passend ontwikkelingsperspectief op dat sturing geeft aan het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen	hoog

#### 4.13 Bijdragen aan gelijke kansen

Alle leerlingen moeten gelijke kansen krijgen om hun talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het bieden van gelijke kansen bestrijkt volgens ons een breed spectrum. Dit omvat onder andere gender, (taal)achterstand en armoede.

Wij zien iedere leerling en behandelen waar nodig ongelijk (verschillend) om gelijke kansen te bieden (maatwerk).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over beleid voor het bijdragen aan gelijke kansen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

#### 4.14 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen (inclusiever onderwijs).

Vanuit de scholen en het expertisecentrum van GSO bieden wij reguliere scholen en hun leerlingen ondersteuning als de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van een kind niet passend lijken te zijn bij het regulier onderwijs.

Als verwijzing met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) van toepassing is, bieden wij graag een lesplek aan leerlingen op onze school.

Wij realiseren ons dat we hierin een zorgplicht hebben.

Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Het NRO heeft het thema Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving opgenomen in de kennisagenda:

*Inclusief onderwijs sluit aan bij de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Een inclusieve(re) leeromgeving gaat uit van diversiteit tussen leerlingen en studenten. Hoe kan een inclusieve(re) leeromgeving worden ingericht en versterkt? Op welke manier kan optimaal tegemoet gekomen worden aan de ondersteuningsbehoefte van leerlingen? Wat vraagt lesgeven in een inclusieve(re) omgeving van leraren? Hoe kan de diversiteit onder leraren worden vergroot zodat de culturele sensitiviteit toeneemt? En op welke manier kan het onderwijs (effectief) samenwerken met maatschappelijke organisaties als jeugdhulp en zorginstellingen?*

Als blijkt dat wij een kind bij ons op school geen passend onderwijs kunnen bieden, zoeken wij, in samenspraak met ouders, samenwerkingsverband en mogelijke andere externe organisaties, een passende school of, als zorg voorliggend is, een behandelplek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
2.	Onze school biedt basisondersteuning en waar mogelijk extra ondersteuning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

#### 4.15 Resultaten

##### Resultaten

We streven naar hoge opbrengsten, maar wel passend bij de mogelijkheden van de leerling. Er zijn schoolambities opgesteld voor de vakken rekenen, begrijpend lezen en taalverzorging. Daarnaast streven wij ook naar een optimale ontwikkeling op sociaal-emotioneel gebied, burgerschap en de overige vakken.

Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over schoolnormen voor de didactische resultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

##### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Resultaten (OR1)	4
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	4

#### 4.16 Toetsing en afsluiting

##### Toetsing en afsluiting

Op onze school volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen met het leerlingvolgsysteem van Cito: Cito Leerling in Beeld. Tussentijds volgen we de ontwikkeling van de leerlingen door middel van methodetoetsen en observaties.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften.

Ouders worden tijdens de OPP-gesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 en andere schoolverlaters? doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een toetskalender <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Doorstroomtoets) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
3.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

##### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de stichting en school en aan het gesprekkencyclusinstrument Bardo waarin voor iedere functie passende meet- en gespreksinstrumenten beschikbaar zijn waarin aandacht wordt besteed aan de benodigde competenties voor de desbetreffende functie.

Wat betreft de functie van leerkracht gaan uit van de volgende lesgevende en niet-lesgeven de competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiatie
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Beroepshouding
9. Omgaan met ouders
10. Vormgeven aan identiteit

Met behulp van Bardo wordt iedere leerkracht, passend bij zijn of haar niveau te weten start- basis- en vakbekwaam beoordeeld. Bijvoorbeeld met behulp van bijpassende kijkwijzers.

De competenties staan niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar ook bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en dan met name bij de start-, voortgang- of beoordelingsgesprekken.

Gezien de leerling populatie (voornamelijk leerlingen met een vorm van autisme) hanteert de Berg en Bosch School autismespecifieke kijkwijzers op het vlak van:

- pedagogisch handelen
- didactisch handelen
- klassenmanagement

### Bijlagen

1. Beleid invoering gebruik Bardo

### 5.2 Bevoegde- en bekwame leerkrachten, onderwijsassistenten en leraarsondersteuners

Op onze school werken bevoegde bekwame leerkrachten en assistenten. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het momenteel niet uitgesloten dat een leerkracht of assistent op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leerkrachten beschikken in principe over een pabo-diploma de onderwijsassistenten een afgeronde MBO-opleiding tot onderwijsassistent. Leraarsondersteuners hebben de post MBO opleiding tot leraarsondersteuner afgerond

Op de Berg en Bosch School hebben alle leerkrachten onderwijsassistenten en leraarsondersteuners de training Geef me de 5, Competentievergroterend werken, basiskennis autisme en de-escalerend handelen gevolgd.

Het Handboek Gedrag (april 2023) biedt ondersteunende richtlijnen in orthopedagogisch handelen.

De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders of heeft succesvol een assessment doorlopen.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Bardo geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

### 5.3 Personeelsbestand

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

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	32	35
2	Verhouding man/vrouw	5-27	8-24
3	LC-leraren	13	15
4	Onderwijsassistenten B	12	2
5	Leraarondersteuners A	0	12
6	IB'ers	1	1
7	Gedragsspecialisten	2	2
8	schoolleider	1	2
9	bouwcoördinatoren	2	2
10	Rekenspecialist	1	1
11	Taalspecialist	1	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	Schoolopleider	2	2
14	Remedial teacher	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2023-2027) en komen standaard aan de orde in de gesprekkencyclus.

### 5.4 Directie

De directie wordt gevormd door de directeur en, indien dit van toepassing is, de adjunct-directeur van de school.

Kenmerkend voor de directie is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede in- en externe communicatie, het adequaat organiseren van de gang van zaken op school en onderwijskundig leiderschap. De directie bewaakt de werksfeer en teamsamenwerking heeft zicht op verschillen tussen medewerkers.

De directie streeft een professionele schoolcultuur na, legt de verantwoordelijkheden diep in de organisatie en organiseert haar eigen in- en tegenspraak.

De directie is extern gericht, heeft contacten met gemeenten en samenwerkingsverbanden.

### 5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat medewerkers beschikken over bij hun functie passende capaciteiten. Daarnaast wordt op onze school veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De Berg en Bosch School is een gemeenschap van zelfverantwoordelijke professionals die zich leren aanpassen aan hun voortdurend veranderende omgeving. Onze medewerkers zijn verantwoordelijke en competente beroepsbeoefenaren die vanuit een positieve grondhouding creatieve oplossingen kunnen bedenken. Wij streven naar een personeelsbestand dat gevarieerd is in de breedte van het woord; een personeelsbestand waarmee wij tegemoet kunnen komen aan de behoeften van leerlingen en de vraag van de maatschappij. We weten dat de kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de mensen die voor de klas staan. Wij vragen onze medewerkers om het elke dag een beetje beter te doen. Het is onze opdracht hen daarbij te ondersteunen. Met personeelsbeleid stellen wij medewerkers in staat om te groeien. Wij stimuleren



scholing, ontwikkeling, initiatief, interne mobiliteit en leren van elkaar.

## 5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de orthopedagogen lesbezoeken af en worden er feedbackgesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd:

- verantwoordelijkheid nemen; je bent eigenaar van je persoonlijke en professionele ontwikkeling
- vertrouwen geven; verantwoordelijkheden liggen diep in de organisatie, initiatieven worden verwacht en gewaardeerd
- aanspreekbaarheid; we geven en ontvangen feedback om zo het beste uit onszelf te halen en het beste onderwijs aan de leerlingen te kunnen bieden.
- respect; we hebben oog voor elkaar, werken op basis van vertrouwen met elkaar, staan open voor elkaars mening.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt; ze vormen het fundament onder ons functioneren. Typend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen en commissies die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

## 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten, onderwijsassistenten en gedragswetenschappers vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van studenten. Daarom bieden wij studenten van de (academische) pabo's zoals de Hogeschool Utrecht, MBO Utrecht en Amersfoort en de Rijksuniversiteit Utrecht de gelegenheid om ervaring op te doen.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke medewerker een stagiaire kan begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's, MBO's en de Rijksuniversiteit. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de schoolopleider. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleiding.

Stagiaires maken deel uit van het schoolteam. Van hen wordt verwacht dat zij een open en kritische houding hebben ten aanzien van het schoolbeleid en de dagelijkse gang van zaken. Stagiaires nemen vanuit hun opleiding nieuwe inzichten mee waar wij als school nieuwsgierig naar zijn. Op deze wijze biedt het zowel voor de stagiaires als de school ontwikkelmogelijkheden.

## 5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van het 'stichting brede document 'Werving en selectie'. Daarnaast zijn de competenties die wij per functie (Bardo) hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten leveren een motivatiebrief en curriculum vitae aan, welke de basis vormt van het gesprek.

Afhankelijk van de functie wordt de benoemings- en adviescommissie samengesteld uit de (adjunct) directeur, intern begeleider, orthopedagoog, coördinator onderwijsassistenten, een leerkracht en of onderwijsassistent.

In het gesprek zijn wij open en nieuwsgierig, bevragen wij de sollicitant op motivatie, competenties, pedagogisch- en didactische ervaring en vaardigheden en visie op (speciaal) onderwijs aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte.

## 5.9 Introductie en begeleiding, het inductiebeleid

De Berg en Bosch School biedt gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen met een vorm van autisme of vergelijkbare onderwijsbehoefte. Aangezien het gros van de nieuwe medewerkers hier geen ervaring mee heeft vraagt dit een gedegen scholing en begeleiding; het inductiebeleid.

Het begeleidingstraject gedurende de eerste twee jaren van de aanstelling ziet er als volgt uit:

- Verstrekken van de inwerkmap en het handboek gedrag
- Workshops voor scholing op kennis van autisme, geef me de 5, EDI en competentievergroterend werken
- Begeleidingsgesprekken en intervisiebijeenkomsten door de schoolopleider met nieuw gestarte collega's
- Lesbezoeken en feedbackgesprekken door de orthopedagoog, intern begeleider, coördinator onderwijsassistenten en de (adjunct)directeur
- Het in de gesprekkencyclus vaststellen van de persoonlijke ontwikkeldoelen gebaseerd op de competenties gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'
- Begeleiding op dagelijkse praktijk door een maatje

De keuze voor in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) en ervaring van de nieuwe collega. Om te bepalen of de nieuwe medewerker zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Bardo.

### **5.10 Taakbeleid**

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing.

De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan.

De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR.

Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken in de taakbrief. De taakbrief maakt de verdeling zichtbaar tussen de lesgevende taken en de opslagfactor, de schooltaken, commissies, taken en projecten en de individuele afspraken met betrekking tot scholing.

### **5.11 Collegiale consultatie**

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren.

Er wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. onze competenties en criteria) worden waargemaakt. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van de pedagogisch en of didactisch observatielijst.

Het is ook mogelijk een bezoek af te leggen bij een van de andere scholen van de Stichting. Collega's van buiten de stichting die geïnteresseerd zijn in de werkwijze van Berg en Bosch, zijn welkom om kennis te nemen van het gespecialiseerd onderwijs.

### **5.12 Klassenbezoek**

De lesbezoeken en feedbackgesprekken worden door de orthopedagoog, intern begeleider, coördinator onderwijsassistenten en de (adjunct)directeur gepland en uitgevoerd.

De verslaglegging vindt plaats in het instrument Bardo.

Er wordt bekeken of de Leerkracht, onderwijsassistent of leraarsondersteuner op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of eigen persoonlijke ontwikkeldoelen.

Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt, doelen worden geformuleerd en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het instrument Bardo.

### 5.13 Persoonlijke ontwikkeldoelen

Iedere werknemer stelt jaarlijks ontwikkeldoelen op. In Bardo zijn specifieke instrumenten opgenomen die zijn toegesneden op de functiebeschrijving, competentieprofiel van de medewerker en de school. De medewerker kan de digitale vragenlijsten die gebruikt worden in feedbackinstrumenten toesnijden op de eigen leervraag/ontwikkeldoelen en zelf aanvullen. Doel is om deze op maat te maken op de eigen professionaliseringsbehoefte.

De voortgang van de ontwikkeldoelen komt aan de orde bij de gesprekkencyclusgesprekken. Bij zowel OP als OOP komt dit ook aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de ontwikkeldoelen

### 5.14 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf en zijn opgenomen in het Personeels dossier Online (PDOL).

In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten

Daarnaast beschikt de werknemer over een persoonlijk bekwaamheidsdossier in Bardo. Ook dit dossier beheren werknemers zelf.

Hierin terug te vinden zijn:

- Het competentieprofiel
- De gescoorde kijkwijzers
- De persoonlijke ontwikkeldoelen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (start- en voortgangsgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Momenteel zijn we bezig met de invoering van Bardo waarin werknemers hun portfolio kunnen vullen met 'bewijzen' voor persoonlijke ontwikkeling.

### 5.15 Intervisie

Alle medewerkers participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. In de bijeenkomsten van de PLG staat intervisie standaard op de agenda. De PLG-groepen worden samengesteld door de directie op basis van talenten en voorkeuren. Ieder PLG kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), intervisie, het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de actiepunten van de school. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de groepjes.

### 5.16 Ontwikkелgesprekken

De directie voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. We beschikken over 'Beleid gebruik Bardo 2.0' (zie bijlage bij Integraal personeelsbeleid).

Tijdens het ontwikkelgesprek staan de ontwikkeldoelen van de medewerker (met daarin onze competentieprofielen) centraal.

Op basis van de ontwikkeldoelen wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de actiepunten van de school. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarderend karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

### 5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over 'Beleid gebruik Bardo 2.0' (zie bijlage bij Integraal personeelsbeleid). directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Er wordt één keer per drie jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer.

Indien wenselijk kan er door directie besloten worden dat een werknemer in één jaar tijd de volledige gesprekkencyclus doorloopt.

Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de medewerker: start-, basis- of vakbekwaam.

Mede op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto (vlootshouw) op. Na bespreking en analyse daarvan worden er actiepunten vastgesteld.

## 5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing eenen daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing.

Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

### *Gevolgte teamscholing 2019-2023*

Jaar	Thema	Organisatie
<b>2019-2020</b>	Verdiepen kennis ADHD (onderwijsassistenten)	
	Zicht krijgen op gedragsproblematiek aov het regenboogprofiel (allen)	
	Digitalisering van het onderwijs deel 1 (allen)	
	Scholing nieuw Ontwikkelingsperspectiefplan (allen)	
	Teken je gesprek (onderwijsassistenten)	
	Analyseren van opbrengsten (allen)	
	Effectieve inzet van competentievergroterend werken (allen)	
	Digitalisering van het onderwijs deel 2 werken met Coolportaal en Cloudwise (allen)	
<b>2020-2021</b>	Explicite directe instructiemodel (allen)	
	Het aanleren van gedrag en geven van feedback aan leerlingen (allen)	
	Schoolplan, visie op kleuteronderwijs, basisleefklimaat, visie op gedrag (allen)	
	Schoolplan vervolg (CVB+)	
	Ontwikkeling hersenen , hersenen en leren , hersenen en stress (onderwijsassistenten)	
<b>2021-2022</b>	Kiva deel 1 (allen)	
	Woordenschat en nieuwsbegrip (allen)	
	Relationele- en seksuele vorming in het basisonderwijs (allen)	
	KiVa deel 2 (allen)	
	teambuilding, bouwen aan een goede teamsfeer, openheid en feedback (allen)	
<b>2022-2023</b>	Opbrengstgericht werken deel 1 (allen)	
	Ervaar TOS (allen)	
	Angststoornissen in de klas (onderwijsassistenten)	

*Een greep uit de gevolgde persoonlijke scholing 2019-2023*

Met Sprongen vooruit	Emotieregulatie
Traumasesensitief lesgeven	EDI voor kleuters
Autisme en gedrag	Timemanagement volgens Covey
omgaan met ADHD.	Gedrag is een signaal
TOS	Aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling
Autisme anders bekijken	Helpen bij angst en faalangst
Werken in combinatieklassen	het lerende brein

**Specifieke expertise van het team:**

1. Autismecommunicatie en kennis
2. Pedagogisch handelen
3. Switch

**5.19 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele momenten:

Zo ontmoeten we elkaar na schooltijd voor een kop thee of teamborrel. Een aantal keer per jaar gaan we met elkaar uit eten of sporten. We hebben twee maal per jaar een teamuitje: in de opstartweek en in mei. De commissie verzorgt dan voor alle medewerkers een leuke activiteit. Aan het einde van het schooljaar hebben we een lunch.

**5.20 Verzuimbeleid**

De directeur is verantwoordelijk voor de werkprocessen, de werk(druk)beleving en het welbevinden van de medewerkers. Een goede sfeer draagt bij aan een positief gevoel en voorkomt uitval van medewerkers. Indien een medewerker zich toch ziek moet melden, dan gaat dat als volgt:

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur.

Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur.

Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts of praktijkondersteuner.

Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig, op basis van het verzuimbeleid, wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

**5.21 Mobiliteitsbeleid**

Op dit moment beschikt de stichting niet over mobiliteitsbeleid. Aan het eind van ieder schooljaar inventariseert de directeur of er behoefte is aan vrijwillige mobiliteit.

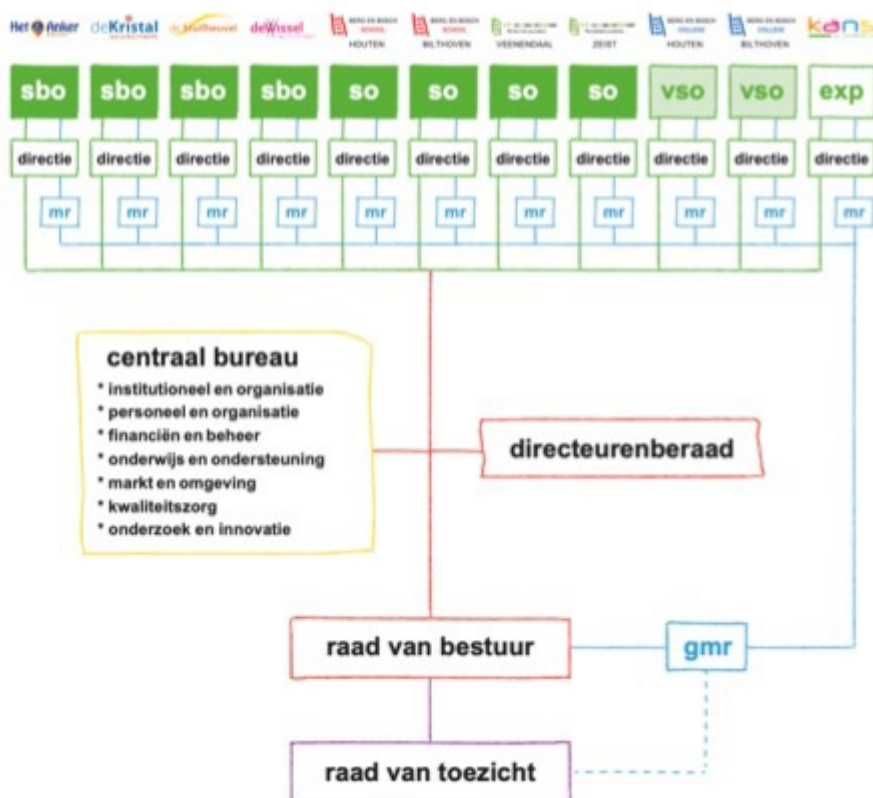
## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de negen scholen van de Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs. Er is een beleidsmatige samenwerking met de Berg en Bosch School Bilthoven. De directie geeft onder eindverantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een adjunct-directeur, twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB'er, twee orthopedagogen en een coördinator onderwijsassistenten/leraarondersteuners. De school heeft de beschikking over een MR, een ouderklankbordgroep en een oudercommissie. Op Stichtingsniveau is er een GMR.



### ORGANISATIESTRUCTUUR



#### Bijlagen

1. Flowchart organisatiestructuur GSO
2. Begrippenlijst organisatiestructuur GSO

### 6.2 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. Onze school is een school die

open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school is een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
★	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,9

Actiepunt	Prioriteit
De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij	gemiddeld

## 6.3 Veiligheid

GSO beschikt over een Veiligheidsbeleid. De school heeft dit stichtingbrede beleidsplan aangevuld met een extra paragraaf waarin de schoolspecifieke punten en bijlagen zijn opgenomen.


In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem, ParnaSsys: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school voorkomt ongelukken en incidenten door school- en klassenregels op te stellen en na te leven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, KiVa. De KiVa-lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Door middel van het afnemen van de KiVa-monitor ( twee keer per jaar) houden we de resultaten bij en wordt tegelijkertijd het gevoel van veiligheid en welbevinden bij de leerlingen gemeten. Daarnaast bevroagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevroagt op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over vijf BHV'ers. Jaarlijks vindt er BHV-scholing plaats en wordt er een ontruimingsoefening gehouden en geëvalueerd.



Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
2.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	De leraren voelen zich veilig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
	De school beschikt over veiligheidsbeleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Veiligheid (VS1)	4

### 6.4 Arbobeleid

GSO heeft met DPO2 een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de praktijkondersteuner – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke werknemer stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de beleidsadviseur personeel & organisatie. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

### 6.5 Ouders en verzorgers

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de sociaal emotionele-en cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Om die reden worden er aan het begin van het schooljaar met startgesprekken waarin het klassenteam, de leerling en de ouders informatie uitwisselen. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind en dat de school goed wordt geïnformeerd door de ouders. Van de ouders wordt verwacht dat zij aanwezig zijn bij de bespreking over het ontwikkelingsperspectief van hun kind en de algemene informatie-avond in september. Overige contacten vinden voornamelijk plaats via Parro, email en indien nodig telefonisch. Er wordt wekelijks een Parro-bericht vanuit het klassenteam verzonden en maandelijks vanuit directie een nieuwsbrief. Er is een oudercommissie ter ondersteuning van schoolse activiteiten zoals de Koningspelen. De ouderklankbordgroep bestaat uit ouders van de locaties Houten en Bilthoven. Deze groep denkt mee in- en geeft feedback op schoolbeleid.

Kwaliteitsindicatoren	
	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

### 6.6 Overgang SO-V(S)O, vervolgsucces

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Om te

komen tot een juiste plaatsing in het Voortgezet Onderwijs hanteren wij een adviesprocedure. In deze adviesprocedure is ook de procedure die we volgen bij heroverwegingen opgenomen. In het kader van gelijke kansen, adviseren we in beginsel kansrijk. Wij willen graag inzicht hebben in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Daarom hechten wij veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

## 6.7 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyhandboek (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
	We beschikken over een privacyreglement <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

## Bijlagen

1. Privacyhandboek GSO

## 7 Kwaliteitsbeleid

### 7.1 Kwaliteitszorg

Onze stichting voert haar kwaliteitszorg uit aan de hand van het bestuurlijk kader (kwaliteitsbeleid). De scholen hebben dit bestuurlijk kader vertaald in een aantal kwaliteitskaarten op schoolniveau die gebaseerd zijn op de indicatoren van de inspectie. Deze kwaliteitskaarten vormen naast een overzicht van relevante data, de basis voor de kwaliteitsgesprekken met de raad van bestuur die driemaal per jaar gehouden worden.

Kwaliteitszorg is een voortdurend proces van 4D: data-duiden-doelen-doen. De fase 'data' beschouwen we als een fase waarin we onze data verzamelen. De fase 'duiden' is de evaluatie en analyse fase, doen we wat we beloven? De fase 'doelen' is de fase van kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase 'doen' zien we als een fase van samenlerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen.

Onze stichting beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten/interviews voor de stakeholders).

Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderklankbordgroep, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast.

Deze worden opgenomen in ons jaarplan of ons schoolplan. De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met de raad van bestuur en de medezeggenschapsraad en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (op basis van ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'doelen' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeeld en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep. De directie monitort de voortgang. Tussentijds en aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Kwaliteitsonderzoeken:

Schooljaar	Onderwerp
2023 - 2024	Parnassys vragenlijst medewerkers Kiva monitor (veiligheidsbeleving bij leerlingen)
2024 - 2025	parnassys vragenlijst ouders en externen Kiva monitor (veiligheidsbeleving bij leerlingen)
2025 - 2026	Parnssys vragenlijst leerlingen Kiva monitor (veiligheidsbeleving bij leerlingen)
2026 - 2027	Parnassys vragenlijst medewerkers Kiva monitor (veiligheidsbeleving bij leerlinge)

Kwaliteitsindicatoren	
★	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Wij werken planmatig aan ontwikkelingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Wij evalueren stelselmatig of onze ontwikkelingen gerealiseerd zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	4

## 7.2 Projectplannen

Op de Berg en Bosch school wordt gewerkt met een jaarplan. Dit is een document waar ontwikkeldoelen van de school staan. De voortgang van de verschillende ontwikkelingen wordt doormiddel van een overzicht in beeld gebracht. Dit overzicht is met het onderwijsteam gedeeld en wordt regelmatig besproken.

De ontwikkelingen komen voort uit ons schoolplan die op hun beurt weer voortkomen uit het strategisch beleidsplan van de stichting "Het kompas". Het doel de opbrengst en de planning met verschillende acties die in de tijd zijn weggezet worden beschreven in een projectplan.

De projectgroep bestaat uit een verantwoordelijke uit de CvB (Commissie van Begeleiding) en collega's van beiden locaties. De projectplannen uit de jaarplanner staan centraal tijdens maandelijkse bijeenkomsten van de CvB. Het overzicht van de verschillende projecten uit de ontwikkelagenda geeft inzicht in het tijdsfad, de vorderingen van de verschillende projecten.

## 7.3 Kwaliteitscultuur

Bouwstenen van onze sociale en professionele cultuur staat beschreven in het strategisch beleidsplan (OBP)

\*Kompas 2022-2026 — Gewoon Speciaal Onderwijs

### Wij zijn een veilige organisatie

Onderwijs is een sociaal proces en dus is het van belang dat we omzien naar elkaar. We bouwen aan een cultuur waarin iedereen – leerlingen en medewerkers - zich gezien en gesteund kan voelen. We werken vanuit het principe van erkende ongelijkheid; mensen verschillen en vullen elkaar aan. Samen hebben we in huis wat nodig is om onze missie waar te maken.

### Iedereen is eigenaar van zijn werk

Onderwijs draait om de ontwikkeling van leerlingen en een inzicht dat een leerling zelf verwerft is honderd keer krachtiger dan een inzicht dat de leerling wordt aangereikt. Daarom zijn leerlingen bij ons eigenaar van hun leerproces. Fouten maken en daarvan leren is een voorwaarde voor ontwikkeling. Leraren en andere deskundigen in de school zorgen voor begeleiding, want onderwijs maken we samen.

Zoals leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces, zo zijn medewerkers eigenaar van hun werk. Ze hebben de vrijheid om binnen de kaders van onze missie, visie en richtinggevende documenten (zoals dit Kompas, onderliggende beleidsplannen, schoolplannen en jaarplannen) zelf hun werk in te richten. Onderwijs maken gebeurt vooral in de klas en daarom geven we leraren ruimte om in overleg met elkaar en met de schoolleiding het onderwijs in te richten. Dat betekent dat we bevoegdheden diep in de organisatie leggen en werken met verantwoording achteraf.

### We zijn slagvaardig en effectief

We vinden slagvaardigheid en effectiviteit van groot belang. Om hoge verwachtingen van leerlingen te kunnen hebben, is het nodig dat we de drempels zo laag mogelijk maken. Het een kan niet zonder het ander. Een leraar moet

in de klas een besluit kunnen nemen als dat in het belang is van het leerproces van een leerling. Op hun beurt moeten schoolleiders en andere deskundigen ook besluiten kunnen nemen in het belang van het leren van de leerlingen in hun school.

### We leren samen

Wij willen een lerende organisatie zijn, waarin mensen in grote mate vertrouwen in en op elkaar. Dialoog, zelfreflectie, fouten durven en mogen maken en feedback geven zijn belangrijke elementen van onze professionele cultuur. Net als openheid en flexibiliteit, want die elementen leiden tot innovatie en ontwikkeling. Onze medewerkers hebben zorg voor elkaar en geven elkaar tijd en ruimte. Ook (of juist) als het even niet lukt om het de volgende dag 'nog beter te doen'.

### We zijn naar buiten gericht

Onze scholen delen hun kennis om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk leerlingen het onderwijs krijgen dat het best bij hen past. Voor sommige leerlingen is dat onderwijs (met ondersteuning) op een reguliere school, anderen zullen meer gebaat zijn bij een plek op een van onze scholen. We streven ernaar om in samenwerking met andere scholen, andere instanties, gemeentes en samenwerkingsverbanden dit doel te verwezenlijken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,91

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken	hoog

### 7.4 Professioneel statuut

Elk bevoegd gezag in het onderwijs heeft de verplichting om -in overleg met de leraren- een professioneel statuut op te stellen. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraren. Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd.

Actiepunt	Prioriteit
opstellen professioneel statuut	gemiddeld

### Bijlagen

1. Handreiking Professioneel statuut (PO-Raad)

### 7.5 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

## 7.6 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

## 7.7 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de “kenmerken” zijn van onze school. De kenmerken representeren deels onze eigen kwaliteitsaspecten, onze eigen ambities. Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we “Waar we trots”. Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

## 7.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) wordt afgenomen in april 2024.

## 7.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) wordt afgenomen in april 2025.

Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de IB'er en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

## 7.10 Vragenlijst Ouders

Uit het oudertevredenheidsonderzoek van april 2023 wordt de sfeer binnen de school, de aandacht voor onze leerlingen, de communicatie en informatievoorziening vanuit school naar thuis hoog gewaardeerd met het rapportcijfer 8,2.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Oudertevredenheidsonderzoek voorjaar 2023 - De sfeer op school	3,47
Oudertevredenheidsonderzoek voorjaar 2023 - De lessen	3,32
Oudertevredenheidsonderzoek voorjaar 2023 - Informatie en communicatie	3,44

## 8 Financieel beleid

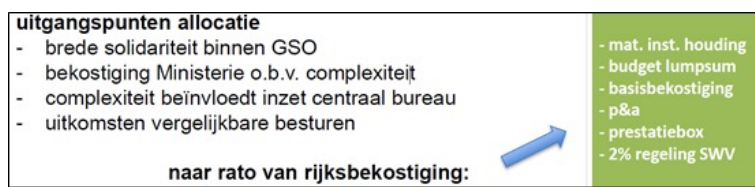
### 8.1 Uitgangspunten

Binnen GSO willen we het financieel bewustzijn verder stimuleren. Het gaat er hierbij om de verdeling en besteding van financiële middelen te baseren op visie en doelen van de scholen, waarin zowel de basis op orde is als de mogelijke eigen ambities vertrekpunt zijn. Transparantie en helderheid van afspraken aan de voorkant zijn daarbij essentieel.

Onderwijskundig en financieel leiderschap gaan daarbij hand in hand: “value for money”. Wanneer de focus te veel op de financiën komt te liggen, kan dit ten koste gaan van het primaire proces (het onderwijs). Andersom kunnen strategische doelen niet worden gerealiseerd zonder een bewuste en gedegen financiële onderbouwing. Leiderschap dient gericht te zijn op de noodzakelijke verbinding tussen ‘onderwijs en geld’ en het creëren van maatschappelijke waarde.

### 8.2 Algemeen

De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. In de kaderbrief bij de begroting is aangegeven hoe binnen de begroting wordt omgegaan met de wijze van algemene afdracht aan Bovenschools en hoe wordt omgegaan met de verdeling binnen brinnnummers waaronder meerdere budgethouders vallen. De kaderbrief wordt besproken met de directies en vastgesteld door de rvb.



### 8.3 Rapportages

Per kwartaal bespreekt de controller en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Door het administratiekantoor wordt maandelijks het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Rapportages vanuit de digitale omgeving van het administratiekantoor om continu zicht te hebben op verzuim, formatie en financiën permanent op te halen. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede met het bestuur tijdens de managementrapportage.

### 8.4 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de raad van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend (zie hiervoor de jaarlijks opgestelde kaderbrief) voor de raad van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn begroting, en legt achteraf verantwoording af over de gemaakte keuzes. De begroting is een belangrijk sturingselement.

### 8.5 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023, hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt (zie bijlage). Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden. Het plan is hierop aangepast en gedeeld met het schoolteam en de MR.

#### Bijlagen

1. NPO bestedingsplan

## **8.6 Exploitatiebegroting**

De directeur stelt jaarlijks in overleg met controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.



## 9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Er is een duidelijke inzet van onderwijsondersteunend personeel, (onderwijsassistenten en leraarsondersteuners)	gemiddeld
	Burgerschap is beschreven in een beleidsstuk en geïntegreerd in verschillende vakgebieden.	hoog
	De school werkt planmatig aan de ontwikkeling van gedrag.	gemiddeld
	Leerlingen en medewerkers zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling, kunnen reflecteren op hun handelen, zijn zelfstandig en zijn ontwikkelingsgericht.	gemiddeld
	Er is een balans tussen kerndoelen en levensvaardigheden	hoog
	Er is een helder en handzaam beschreven digitaal OPP	hoog
	De school heeft een nieuwe methode taal/spelling	hoog
	De school heeft een nieuwe website	hoog
Leerstofaanbod	De school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs	hoog
Professioneel statuut	opstellen professioneel statuut	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
	De school stemt het inwerk- en begeleidingsaanbod voor nieuwe medewerkers af op bovenschools beleid.	laag
Beleidsplan 2022-2026: Inrichting van de organisatie	Onze scholen evalueren jaarlijks het antipestbeleid en formuleren naar aanleiding hiervan indien nodig een plan van aanpak.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Burgerschap	De school heeft beleid op het basisvak burgerschap.	hoog
Beleidsplan 2022-2026: Financiën en beheer	De school heeft op het onderwijs afgestemd gebouwbeheer.	gemiddeld
	De directeur stelt zelfstandig, met behulp van een begrotingstool, binnen de gestelde kaders, een schoolbegroting.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Privacy	De school voert activiteiten uit om bewustwording t.a.v. uitvoering AVG onder personeelsleden te vergroten.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Samenwerken met de ouders en de omgeving	De school heeft beleid op ouderbetrokkenheid.	gemiddeld
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school zorgt ervoor dat medewerkers ervaren dat zij een aantrekkelijke werkgever hebben.	hoog
Leerstofaanbod	De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren plannen hun (ortho-) pedagogisch-didactisch handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben	gemiddeld
	De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld
Zicht op ontwikkeling en begeleiding	De school stelt voor elke leerling –op basis van alle leerlinggegevens– een passend ontwikkelingsperspectief op dat sturing geeft aan het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen	hoog

Schoolklimaat	De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken	hoog

## 10 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Er is een duidelijke inzet van onderwijsondersteunend personeel, (onderwijsassistenten en leraarsondersteuners)				
	Burgerschap is beschreven in een beleidsstuk en geïntegreerd in verschillende vakgebieden.				
	De school werkt planmatig aan de ontwikkeling van gedrag.				
	Leerlingen en medewerkers zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling, kunnen reflecteren op hun handelen, zijn zelfstandig en zijn ontwikkelingsgericht.				
	Er is een balans tussen kerndoelen en levensvaardigheden				
	Er is een helder en handzaam beschreven digitaal OPP				
	De school heeft een nieuwe methode taal/spelling				
	De school heeft een nieuwe website				
Professioneel statuut	opstellen professioneel statuut				
Leerstofaanbod	De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving				
Didactisch handelen	De leraren plannen hun (ortho-) pedagogisch-didactisch handelen m.b.v. de informatie die zij over de leerlingen hebben				
	De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn				
Zicht op ontwikkeling en begeleiding	De school stelt voor elke leerling –op basis van alle leerlinggegevens- een passend ontwikkelingsperspectief op dat sturing geeft aan het plannen en volgen van de ontwikkeling van de leerlingen				
Schoolklimaat	De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij				
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken				

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

**11 Bijlagen 2023-2027**

Hoofdstuk / paragraaf	Bijlage
Inleiding - Doelen en functie	Strategisch Beleid Plan GSO 2022
Strategisch beleid - Strategisch beleid	Strategisch Beleidsplan Het Kompas
Schoolbeschrijving - Kenmerken van de leerlingen	Beschrijving leerling populatie 5 jaar
	Beschrijving leerling populatie 2023
Onderwijskundig beleid - Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	Handboek gedrag Berg en Bosch School
Personeelsbeleid - Integraal Personeelsbeleid	Beleid invoering gebruik Bardo
Organisatiebeleid - Organisatiestructuur	Flowchart organisatiestructuur GSO
	Begrippenlijst organisatiestructuur GSO
Organisatiebeleid - Privacybeleid	Privacyhandboek GSO
Kwaliteitsbeleid - Professioneel statuut	Handreiking Professioneel statuut (PO-Raad)
Financieel beleid - NPO-gelden	NPO bestedingsplan

## 12 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 02RF01  
**Naam:** Berg en Boschool Houten  
**Adres:** Handboog 4  
**Postcode:** 3994 AD  
**Plaats:** Houten

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 02RF01  
**Naam:** Berg en Boschool Houten  
**Adres:** Handboog 4  
**Postcode:** 3994 AD  
**Plaats:** Houten

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_