



Schoolplan 2020-2024 Asteria College



Instemming DR: 16 december 2019

Vaststelling directie 16 december 2019

Inhoudsopgave

DEEL 1: BELEID	3
1. ONS SCHOOLPLAN	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	3
1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan	3
1.4 Bijlagen	4
2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE	5
2.1 NAW-gegevens	5
2.2 Onze identiteit	6
2.3 Ons personeel	6
2.4 Onze leerlingen	7
2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern	10
2.8 Resultaten van ons onderwijs	10
2.9 Sterkte-zwakteanalyse	11
3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?	12
3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan	12
3.2 Onze (droom)school over vier jaar; waar willen we naartoe?	13
4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	15
4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs	15
4.2 Schoolondersteuningsprofiel	15
4.3 Onderwijsprogramma	15
4.4 Ononderbroken ontwikkeling	16
4.5 Pedagogisch-didactisch handelen	17
4.6 Zorg en begeleiding	18
4.7 Opbrengsten/ resultaten	19
4.8 Veiligheid	19
4.9 Leertijd	21
4.10 Verzuimbeleid	23
4.11 Sponsoring	23
5. ZORG VOOR KWALITEIT	25

5.1	Kwaliteitszorg op bestuursniveau	25
5.2	Kwaliteitszorg op schoolniveau	31
5.3	Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?	31
5.4	Eigen kwaliteitsaspecten	31
6.	HRM-BELEID	33
6.1	HRM-beleid op bestuursniveau.....	33
6.2	Professionele cultuur.....	36
6.3	HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen.....	38
6.4	Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	38
DEEL 2: SAMENVATTING MEERJARENBELEID (WAT GAAN WE DOEN?)		0

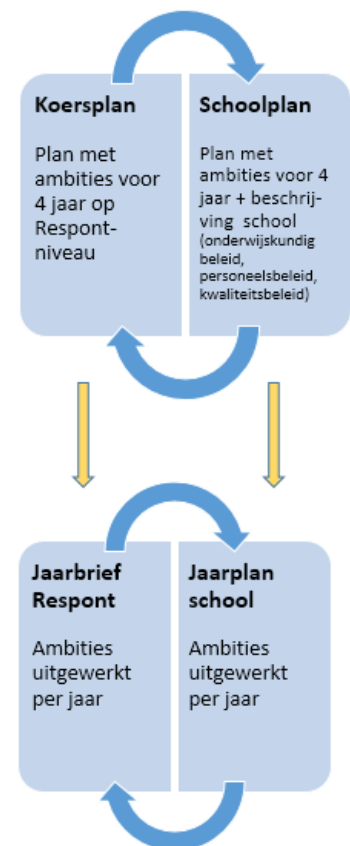
DEEL 1: BELEID

1. ONS SCHOOLPLAN

1.1 Voorwoord

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

De beleidsterreinen onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen grotendeels overeen met de kwaliteitsgebieden die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar waarderingskader.



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

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

We hebben het schoolplan opgedeeld in twee delen.

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

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

1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter instemming voorgelegd aan de deelraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. De komende vier jaar zullen we planmatig

hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder kalenderjaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van het onderwijskundig beleid, zoals beschreven in dit schoolplan. Daarvoor gebruiken we de kwaliteitskaarten die worden ingezet bij de zelfevaluatie en bij de collegiale audits.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een parapluplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- De schoolgids 2019-2020
- Planning zorg
- ZAT handboek
- De lessentabel
- Verkort schoolondersteuningsprofiel (sop)
- Orthopedagogisch en orthodidactisch handelen
- Profielen binnen het Asteria College
- Het strategisch beleidsplan (koersplan) van Stichting Respont
- Het kwaliteitsbeleid van Stichting Respont
- Het beleid zelfevaluatie en collegiale audits van Stichting Respont
- Het strategisch HRM-beleid van Stichting Respont
- Het beleid functioneren en waarderen

2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE

2.1 NAW-gegevens

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

Gegevens van de school	
Naam school	Asteria College
Directeur	T. Schild
Adres	Korczakstraat 1
Postcode en plaats	4335 ER Middelburg
Telefoonnummer	0118633332
E-mailadres	asteria@respont.nl
Adres website	www.asteriacollege.nl
Brinnummer	04EY00

Onze school is tot eind schooljaar 2019-2020 tijdelijk gehuisvest aan de Gerrit van der Veenstraat 1a, 4333 AR te Middelburg. De hoofdlocatie wordt op dit moment verbouwd onder de werknaam VSO Walcheren.

2.2 Onze identiteit

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

In de dagelijkse omgang met elkaar laten wij zien dat wij respect voor elkaar hebben. De school staat open voor iedereen, daarbij bedenkend dat elk mens, dus ook elke leerling, uniek is. Bij alles wat wij ons voornemen en alle activiteiten die wij uitvoeren draait het om de kinderen op onze scholen. Aan hen willen wij goed onderwijs geven. In ons onderwijs hebben wij oog voor het individuele kind en zorgen wij voor een duidelijke structuur waarin met kinderen in een veilige en uitdagende omgeving ontwikkelingsgericht gewerkt kan worden. Daarbij willen wij de mogelijkheden van elk kind benutten; met elk kind werken wij zo resultaatgericht mogelijk.

De leerlingen die elkaar op onze school ontmoeten kennen grote verschillen in gezinssituatie, culturele achtergrond, capaciteiten, belemmeringen en levensbeschouwelijke opvattingen. Luisteren, werkelijk belangstelling hebben voor elkaar en samen werken zijn daarbij van groot belang.

Binnen onze school krijgt een ieder de ruimte om zichzelf te zijn, zolang een ander daardoor niet wordt belemmerd. Op onze scholen staan rechtvaardigheid, betrokkenheid en veiligheid centraal; daarbij past geen vrijblijvendheid.

Elkaar informeren, elkaar aanspreken op ongewenst gedrag en actief vormgeven van de school als leer- en ontmoetingsplaats is noodzakelijk. Structurele aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling, respect, tolerantie en veiligheid zijn hierin essentiële begrippen.

2.3 Ons personeel

De directeur en de adjunct-directeur van de school vormen samen de directie. Het team (n= 15) (peildatum 1-9-2019) bestaat uit 13 medewerkers van Stichting Respont en 2 medewerkers van Stichting Juvent. Het team is als volgt samengesteld;

- 1 directeur
- 1 adjunct-directeur
- 3 vakleerkrachten
- 5 leerkrachten
- 1 administratief medewerker
- 1 leraarondersteuner
- 1 gedragswetenschapper
- 2 pedagogisch medewerkers (in dienst van Juvent)

Van de 15 medewerkers zijn er 7 man en 8 vrouw, variërend in leeftijd van 23 tot 64 jaar. De gemiddelde leeftijd is 44 jaar. Het team kent van oudsher een rijke historie aan personele wisselingen. In de huidige samenstelling varieert het dienstverband van de werknemers van minder dan 1 jaar tot 42 jaar in dienst. 13 van de teamleden werkt korter dan 5 jaar bij het Asteria College.

Aantal jaar bij Asteria	Medewerkers
Minder dan 1 jaar	5
1 -5 jaar	8
meer dan 25 jaar	1
meer dan 40 jaar	1

Een deel van het beleid zal er op gericht zijn mensen voor langere tijd aan ons te binden en voldoende kwalitatief goede instroom te hebben aan nieuw personeel. Het is niet reëel te denken dat er geen wisselingen meer plaats zullen vinden.

Het verzuimpercentage van 12,6 is hoger dan het landelijk gemiddelde van 6.7. De oorzaak hiervan zit hem in 1 langdurig (24mnd) zieke medewerker die op het moment van schrijven net uit dienst is. De gemiddelde meldingsfrequentie ligt op 0.5 per maand. Geen van de medewerkers heeft zich meer dan 3x ziekgemeld het afgelopen jaar. Het verzuimpercentage is dan ook niet geldig voor het huidige personeelsbestand.

2.4 Onze leerlingen

Onze school wordt bezocht door 39 leerlingen (peildatum 1-10-2019). Leerlingen bezoeken onze school nadat zij een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband hebben ontvangen. Onze doelgroep bestaat uit leerlingen tussen de 12 en 18 jaar met over het algemeen een “gediagnosticeerde” stoornis, die vaak te maken heeft met zowel internaliserende (angsten, concentratieproblemen) als externaliserende problematiek (agressieproblemen, problemen rondom sociaal contact). Dit belemmert (in ernstige mate) de cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling en de didactische ontwikkeling. Dit alles samen beïnvloedt uiteindelijk het onderwijsperspectief. Deze leerlingen zijn om die reden (tijdelijk) aangewezen op een onderwijsaanbod, zoals wordt vorm gegeven in het ondersteuningsarrangement van het Asteria College.

De specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen worden voor een belangrijk deel bepaald door zowel de kwaliteiten van als de problematiek rondom de leerling. Beide hebben een grote invloed op het welbevinden, de relaties, het (taak)gedrag en de leerontwikkeling van de leerling. Bij alle leerlingen staat een gedragsstoornis centraal, in DSM V- termen te omschrijven als oppositioneel opstandige gedragsstoornis, antisociale gedragsstoornis, impulscontrole stoornis, een aan autisme verwante stoornis en of een reactieve hechtingsstoornis.

Daarnaast kan er sprake zijn van misbruik van psychoactieve middelen. In een aantal gevallen is er contact (geweest) met justitie.

In de praktijk van alledag hebben de leerlingen vaak te maken met de volgende moeilijkheden: agressie die ze niet in de hand kunnen houden, concentratieproblemen, een (zeer) korte spanningsboog, problemen in het aangaan van sociale contacten, snel gefrustreerd, weinig motivatie vanuit zichzelf voor schoolse zaken, problemen met gezagsverhoudingen, beperkt inzicht in situaties, weinig creatief denkvermogen, beperkte zelfstandigheid, hyperactief gedrag, onzekerheid, emotionele kwetsbaarheid, angst en/ of grensoverschrijdend gedrag.

Deze problemen kunnen versterkt worden door expliciete leerproblemen (zoals reken- en taalstoornissen, problemen in de informatieverwerking), ontwikkelingsachterstanden en lichamelijke problemen.

De complexe en soms gestapelde problematiek levert een aantal typerende kenmerken op:

- Leerachterstanden / leerbeperkingen. Bij de meeste leerlingen is er sprake van leerachterstanden op de meerdere vak- en vormingsgebieden variërend van één tot meerdere jaren in vergelijking tot leeftijdsgenoten.
- Leer- en gedragsproblemen die elkaar versterken.
- Zelfoverschatting. De meeste leerlingen zijn zich onvoldoende bewust van hun leerproblemen/achterstanden en schatten hun capaciteiten hoger in dan realistisch is.
- Externalisatie. De combinatie van leerbeperkingen en zelfoverschatting duidt bij onze leerlingen veelal op een gebrek aan inzicht in eigen handelen en capaciteiten. De meeste leerlingen zijn

geneigd de oorzaak van hun problemen buiten zichzelf te leggen en de 'schuld' hiervan bij anderen te leggen.

- Gebrek aan motivatie. De meeste leerlingen hebben in hun schoolcarrière een veelvoud aan negatieve ervaringen opgedaan, hetgeen sterk van invloed is op hun motivatie te presteren op schoolse vaardigheden.

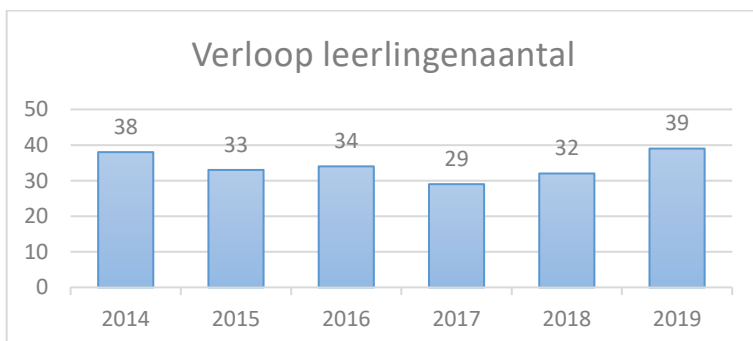
Contra-indicaties

De leerlingen op onze school behoren tot een complexe doelgroep waarbij naast een onderwijsvraag vaak ook een zorgvraag is. In samenwerking met Stichting Juvent proberen we een zo passend mogelijk onderwijsaanbod te realiseren. Het aanbod binnen de onderwijsinstelling kan ontoereikend zijn doordat de leerling meer interventie nodig heeft, welke binnen de zorg aangeboden dient te worden. De hier bedoelde leerlingen kunnen als volgt getypeerd worden:

- Leerlingen met een complexe psychiatrische problematiek waarbij naast onderwijs ook zorg nodig is en de prioriteit bij zorg ligt.
- Leerlingen met verslavingsproblematiek waardoor het dagelijks functioneren in de klas onmogelijk is.
- Leerlingen met dermate oppositioneel en/of fysiek bedreigend gedrag dat het functioneren in een groep onverantwoord is.
- Leerlingen met dermate crimineel gedrag dat functioneren in een open schoolomgeving structureel problemen oplevert.

In hoofdstuk 4.2 wordt ons schoolondersteuningsprofiel beschreven.

Onze school telde op 1 oktober 2019, 39 leerlingen. Na een lichte terugloop de afgelopen jaren lijkt het leerlingaantal nu weer op het niveau van 5 jaar geleden te zitten.



De verwachting is dat het leerlingenaantal stabiliseert.

2.5 Kenmerken van/ ontwikkelingen in onze omgeving

VSO Walcheren

De belangrijkste ontwikkeling voor onze school is dat we op 1 augustus 2020 samen met VSO de Klimopschool gaan huisvesten in één gebouw. Aanleiding hiertoe is de intentieverklaring die op 4 september 2017 door de bestuurders van Stichting Respont, Stichting de Korre, Stichting Juvent, Stichting Arduin en Orionis Walcheren een getekend is. In deze verklaring heeft men destijds de intentie uitgesproken om de zorg en opvang van jongeren tussen de 12 en de 23 gezamenlijk een dekkend onderwijs/ zorgaanbod na te streven waarin leerlingen de ondersteuning ontvangen die ze op basis van hun ondersteuningsvraag nodig hebben.

Men heeft uitgesproken dat:

1. het van belang is de positie van de VSO-leerlingen, de zorg en opvang van 12 – 23 jaar op Walcheren te versterken met als doel het bieden van optimale ontwikkelingskansen voor een perspectievolle toekomst dankzij een gerichte aanpak op de gebieden arbeid, dagbesteding, wonen en vrije tijd;
2. het VSO te maken heeft met wet- en regelgeving die heel erg van invloed is op de huidige en toekomstige uitstroom van leerlingen. Dit betekent voor de opleiding en toerusting van leerlingen naar arbeid en dagbesteding dat er gerichte keuzes gemaakt moeten worden, bijvoorbeeld naar kans gerichte stagetrajecten en uitstroom;
3. de tijd die in het ontwikkelingsgericht continuüm van 12 – 23 jaar besteed zal worden aan breed, algemeen onderwijs die hoe hoger de leeftijd van de leerling afnemen. Daarentegen zal steeds meer tijd besteed worden aan vaardigheden en het oefenen hiervan in nagebootste praktijksituaties en in de praktijk buiten de school om een volwaardige plek in de maatschappij te verwerven;
4. het van belang is dat voor alle leerlingen sprake is van een veilige, uitdagende en toekomstgerichte leer-, leef- en werkomgeving. Het belang en de mogelijkheden van de leerlingen dient hierbij altijd voorop te staan en deze is terug te zien na de vernieuwbouw aan de inrichting en indeling van het gebouw aan de Korczakstraat 1 te Middelburg;
5. een bundeling van expertise, menskracht en middelen voor deze doelgroep noodzakelijk is (zie te realiseren doel) en kansrijk door een samenwerking met partners uit de omgeving. Een goed dag- en weekprogramma voor deze jongeren bestaat uit een leer- en opleidingsproces, een goed (leer) werkprogramma en een goede invulling van wonen, leven en vrije tijd. We denken dat de partners De Korre en Respont, KOW, Juvent, Arduin en Orionis Walcheren een belangrijke complementaire rol kunnen spelen;
6. het in het licht van bovengenoemde gewenst is de krachten van bovengenoemde besturen te bundelen en te komen tot een VSO op Walcheren dat perspectief biedt voor deze doelgroep en de betrokken ouders. Een goede aansluiting en doorgaande lijn met het SO (doelgroep 4 – 12 jaar) vormt een belangrijk aandachtspunt.

Voor ons resulteert dit in een intensieve samenwerking met VSO de Klimopschool. Samen met hen zijn wij een volledig nieuwe leeromgeving aan het inrichten waar zowel de jongeren van de Klimopschool als de jongeren van het Asteria College zich optimaal in kunnen ontwikkelen. Een contextrijke leeromgeving gericht op uitstroom richting arbeid, beschermde arbeid en dagbesteding.

Samen bouwen we aan de toekomst van specialistisch onderwijs. In de praktijk betekent dit dat we zoveel mogelijk samen zullen gaan werken en alleen daar waar het echt noodzakelijk is voor de doelgroep afzonderlijk van elkaar ons pad zullen kiezen. Dit gaat uiteraard niet van de een op de andere dag. De scholen en teams zullen naar elkaar toe moeten groeien. Dit zal een van de belangrijkste ontwikkelingen zijn voor de komende vier jaar. Zie hoofdstuk 3.2 voor een omschrijving van onze droomschool.

Samenwerkingsverband.

Binnen het samenwerkingsverband is men de witte vlekken binnen het onderwijs in kaart aan het brengen. Hierbij komt op dit moment al naar voren dat er geen passende aanpak is voor jongeren met gedragsproblemen die voldoende capaciteiten hebben om een diploma te halen. De komende tijd zal gezocht worden naar een passende oplossing.

Bij de toeleverende scholen zien we zoals in de rest van de provincie een lichte demografische krimp. De afgelopen jaren is de regio die wij bedienen groter geworden ten opzichte van het verleden. Onze leerlingen komen uit vrijwel heel Zeeland. Op dit moment loopt ons werkveld van Sas van Gent tot Zierikzee en van Bergen op Zoom tot Biggekerke. Dat betekent dat we te maken hebben met meerdere samenwerkingsverbanden.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

De invoering van de Participatiewet in 2015 schiep de verwachting dat, door opname in het doelgroepregister, onze leerlingen sneller én met een “duwtje in de rug” hun weg op de arbeidsmarkt zouden vinden. Nu, een paar jaar verder, zien we dat dat eigenlijk voor slechts enkelen lukt. Werkgevers blijken huiverig voor de rompslomp behorend bij de invulling van participatiebanen, met name overheden blijven achter bij het beschikbaar stellen van deze zgn. garantiebannen. De samenwerkende Zeeuwse praktijkscholen én VSO-scholen voeren een langdurige lobby uit om deuren bij deze instanties geopend te krijgen voor onze leerlingen.

2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern

Schooljaar 2018-2019 is benut om op basis van de kwaliteitskaarten van Respont een interne audit uit te voeren. Daarnaast is onder de leerlingen de B&T feedback enquête afgenomen. Zie hiertoe de bijlagen.

Het Asteria heeft vanuit de inspectie in 2016 basistoezicht gekregen.

2.8 Resultaten van ons onderwijs

Jaarlijks vraagt de inspectie de uitstroomgegevens van het voortgezet speciaal onderwijs op. Deze uitstroomgegevens spelen een rol in de jaarlijkse prestatieanalyse die de inspectie in combinatie met andere beschikbare informatie uitvoert. Hieronder treft u de uitstroomgegevens van de afgelopen 3 jaar.



Einduitstroom			
	Score	Norm	Aantal leerlingen
2015-2016	100,00%	50,00%	8
2016-2017	45,45%	46,86%	11
2017-2018	22,22%	47,71%	9

IQ in relatie tot uitstroom			
	Score	Norm	Aantal leerlingen
2015-2016	3,49	3,53	16
2016-2017	2,94	3,12	12
2017-2018	3,56	3,11	15

Plaatsbesteding			
	Score	Norm	Aantal leerlingen
2015-2016	42,11%	67,80%	19
2016-2017	71,43%	68,85%	14
2017-2018	61,11%	64,78%	18

Tussentijdse uitstroom			
	Score	Norm	Aantal leerlingen
2015-2016	12,50%	12,50%	8
2016-2017	100,00%	4,45%	1
2017-2018	33,33%	7,33%	6

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Groep	IQ > 70	IQ > 70	IQ > 70
Resultaat	RISICO	RISICO	GEEN RISICO

Daarnaast kijken wij naar het niveau waarop het OPP van een leerling is vastgesteld in vergelijking met de uitstroom. Dat levert de volgende resultaten op.

Niveau	16-17	17-18	18-19
Onder	1	1	0
op	15	10	7
boven	2	4	4
Totaal	18	15	11

Ook bij ons op school zien we de landelijke trend dat veel leerlingen al dan niet met een positief advies van ons doorstromen naar een MBO entree opleiding.

Uitstroomrichting	16-17	17-18	18-19
vervolgonderwijs	6	8	4
Arbeid	4	4	2
Dagbesteding	2	1	
beschermde arbeid		2	1
Overig	6		4
Totaal	18	15	11

Sinds vorig jaar zijn we ons aan het oriënteren geweest op het bieden van erkende certificaten. In samenwerking met de Zeeuwse Stichting Maatwerk bieden we het basisniveau van Werken in de keuken, Werken in de detailhandel en Werken in de techniek aan. Daarnaast krijgen leerlingen die op het punt staan om aan het werk te gaan de mogelijkheid om hun VCA diploma te halen. De resultaten van afgelopen jaar zijn als volgt:

Examens 2018-2019

4 leerlingen: Werken in de keuken

1 leerling: Werken in de keuken plus

1 leerlingen: Werken in de detailhandel

2 leerlingen: VCA diploma

2.9 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Huisvesting helemaal op orde	Personele wisselingen
Erkende certificeringen	"Jong" team
Samenwerking ZSM	Doorgaande leerlijn
Positieve ontwikkeling op stage	Aansluiting SLO kerndoelen

KANSEN	BEDREIGINGEN
Samenwerking met Klimopschool	Leerlingen aantal
Samenwerking met de zorg	Combinatie doelgroepen
Participatiewetgeving	Concurrentie met andere vormen van onderwijs
Enthousiast team	Personeelstekort
Verder uitwerken certificeringen	

3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?

3.1 Wie wij zijn en waarvoor wij staan

Onze school is een school voor voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen van 12 tot 18 jaar. Ons streven is onderwijs te bieden, afgestemd op de specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerling. De behoeften van de leerling staan centraal. We gaan er vanuit dat leerlingen verschillen en dat de verschillen gerespecteerd en geaccepteerd worden. Ons doel is de leerling in staat te stellen te leren op een manier die het best bij hem of haar past. Het ontwikkelen van vaardigheden om zich zo zelfstandig mogelijk staande te kunnen houden in de maatschappij vinden wij erg belangrijk.

Visie

Vanuit deze missie formuleren we de volgende visie op het onderwijs: Centraal hierbij staat de vraag: „Wat is goed onderwijs voor onze leerlingen?“. Iedere jongere krijgt onderwijs en begeleiding “op maat” aangeboden. Ouders worden geïnformeerd over en betrokken bij de didactische en pedagogische ontwikkeling van hun kind. De school biedt een klimaat waarin de leerlingen een leeromgeving aantreffen met een duidelijke, veilige en voorspelbare structuur. Uitgangspunt is vooral een uitdagende leer- en werkomgeving te creëren waarbinnen leerlingen zich veilig en thuis voelen, de leerlingen hun zelfvertrouwen weer enigszins kunnen herwinnen, de leerlingen weer perspectief krijgen op hun toekomst. Stimuleren van zelfstandigheid en redzaamheid zijn in dit proces erg belangrijk. Dit wordt gerealiseerd middels een consequente en geduldige aanpak van leraren, deskundigen en hulpverleners. Als dit proces 'pakt' ontstaan er kansen. Voor onze leerlingen betekent dit:

- een arbeidsplaats
- een diploma, branche specifiek certificaat of cursus op maat
- mogelijke aansluiting bij een vervolgopleiding (Scalda)

De medewerkers van het Asteria College hebben dit als volgt samengevat:

- Een veilige school met een professioneel team waar elk individu gerespecteerd wordt.
- We werken samen met de leerling en zijn of haar omgeving aan wat hij of zij nodig heeft om zelfstandig verder te kunnen.
- De reden waarom de leerlingen hier op school zitten willen we ombuigen naar kansen waardoor ze kunnen groeien binnen hun eigen mogelijkheden!

Kernwaarden

Het Asteria College heeft zes kernpunten geformuleerd om haar doelstellingen te bereiken:

1. Het streven naar autonomie, competentie en relatie is het uitgangspunt van al het handelen naar leerlingen en medewerkers.
2. Centraal staat het zo zelfstandig mogelijk functioneren van de leerling verder in het leven, met betrekking tot zichzelf en anderen, thuis, in het onderwijs/werk en in de vrije tijd.
3. De mogelijkheden van de leerling sturen het onderwijsaanbod. De leerling wordt planmatig en met zorg en deskundigheid begeleid en gevolgd.
4. Vanuit onze kernactiviteit orthopedagogisch en orthodidactisch onderwijs is er een ondersteunend aanbod en wordt er nauw samengewerkt met ouders, verzorgers en zorginstellingen.

5. Het Asteria College is een professionele organisatie waarin uitwisseling en opbouw van deskundigheid hoog in het vaandel staan. Kernbegrippen zijn collegialiteit, zorg en respect voor elkaar en het nemen van verantwoordelijkheden. Hierbij staan vertrouwen in en ruimte bieden aan elkaar centraal.
6. Vanuit de wisselwerking tussen praktijk en theorie wordt de expertise verder verbeterd, uitgebreid en uitgedragen. Deze wordt beschikbaar gesteld aan leerlingen, ouders, scholen en zorginstellingen.

In de praktijk betekent dit dat op het Asteria College leerlingen ontdekken waartoe ze in staat zijn en waar hun talenten liggen. Dat ontdekken is een activiteit van leerlingen. Wij kunnen er alleen voor zorgen dat de leerlingen het aanbod krijgen.

We werken vanuit de volgende leidende principes:

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

Voor de missie van Stichting Respont en een uitwerking van de leidende principes wordt verwezen naar het koersplan Stichting Respont.

De missie en leidende principes worden een keer per jaar besproken in een personeelsvergadering.

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

- Over vier jaar vormen het Asteria College en de Klimopschool zoveel mogelijk één school met één team. We bedienen twee doelgroepen, maximaal 150 leerlingen, zoveel mogelijk op individueel niveau. Onze brede doelgroep bestaat uit Zeer moeilijk lerende kinderen en zeer moeilijk opvoedbare kinderen. Beide met hun specifieke kenmerken, wensen en onderwijs- en ondersteuningsbehoeftes.
- Over vier jaar staat er een team waarbij niet duidelijk is voor zowel leerlingen, externen als onderling wie er door welke stichting betaald wordt. Een team met een duidelijke taak: onderwijs bieden aan een specialistische doelgroep.
- We werken vijf gelijke dagen met lestijden van 8.30 tot 14.30 binnen de school en aangepaste tijden voor alle activiteiten die we buiten de muren van de organisatie ondernemen. We bieden een gecombineerd onderwijs aanbod van theorie en praktijk. Waarbij naar gelang de uitstroom en leeftijd van een leerling het accent zal verschuiven.
- De school heeft een extern gericht karakter. Om ons onderwijs in de praktijkvakken binnen een zo reëel mogelijk concept te plaatsen gebruiken we werkvormen die een functie hebben binnen bijvoorbeeld de wijk of groene omgeving, maar ook richting collega-scholen. Zo brengen we de leerlingen buiten de school en halen we de buitenwereld naar binnen en trachten wij invulling te geven aan het begrip actief burgerschap, naast te vervullen stageperioden.
- De inrichting van ons gebouw zal contextrijk en prikkelend zijn. Werknemersvaardigheden zullen voor de praktijkvakken en de stage de grondlegger van ons handelen zijn. Vakvaardigheden zijn een middel, maar geen doel op zich. Wij willen dat leerlingen leren werken en zich zo ontwikkelen zodat ze een passende plaats binnen onze maatschappij krijgen. Dit doen we aan de hand van de meest moderne methodes en inzichten.
- Hierbij zullen we gebruik maken van eigentijdse presentatiemiddelen en faciliteiten die onze leerlingen zo optimaal mogelijk stimuleren en begeleiden.

- Wij bieden eindonderwijs wat betekent dat we leerlingen afleveren aan de maatschappij. Dat kan zijn aan een werkgever of aan een zorgverlener waar een jongere vervolgens een waardevol bestaan kan opbouwen
- Goede samenwerking tussen zorg en onderwijs binnen de school. Daar waar de een stopt gaat de ander verder en vult men elkaar aan om te komen tot een optimale leeromgeving voor de jongeren.

In het Koersdocument 2020-2024 van Stichting Respont, “Wat bezielt ons”, wordt voor deze planperiode een zestal strategische thema’s beschreven. Deze thema’s zijn 1-op-1 te vertalen naar de strategische doelen van Het Asteria College voor de periode vanaf 2020:

1. Het onderwijs is van hoge kwaliteit en onderscheidend
2. Het onderwijs wordt verzorgd, ondersteund en gefaciliteerd door duurzaam inzetbare medewerkers
3. Er zijn voldoende medewerkers in alle benodigde functies
4. Organisatie, cultuur en bedrijfsvoering zijn professioneel, flexibel, wendbaar en toekomstbestendig
5. Het Asteria draagt bij aan de doelen van Passend Onderwijs, aan participatie en integratie
6. Samen met netwerkpartners wordt gewerkt aan een situatie voor optimale ontwikkeling en het creëren van kansen voor leerlingen

STREEFBEELDEN
1. Zoveel mogelijk samen één school met twee specialisaties
2. Individueel onderwijs gericht op de kwaliteiten en mogelijkheden van de jongeren.
3. Realistische uitstroom passend bij de arbeidsmarkt en capaciteiten van onze jongeren
4. Prettige werksfeer en onderwijscultuur
5. Eigentijds onderwijs

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 Onze visie op goed onderwijs; uitgangspunten van ons onderwijs

Onze visie op goed onderwijs:

Iedere jongere krijgt onderwijs en begeleiding “op maat” aangeboden. Ouders worden geïnformeerd over en betrokken bij de didactische en pedagogische ontwikkeling van hun kind. De school biedt een klimaat waarin de leerlingen een leeromgeving aantreffen met een duidelijke, veilige en voorspelbare structuur. Uitgangspunt is vooral een uitdagende leer- en werkomgeving te creëren.

Onze visie op leren

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

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

Onze visie op lesgeven

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

4.2 Schoolondersteuningsprofiel

Het complete schoolondersteuningsprofiel is te vinden in de bijlage van dit document.

4.3 Onderwijsprogramma

Leerlingen worden ingedeeld in een vaste stamgroep. Het Asteria College heeft op dit moment 39 leerlingen verdeelt over 5 groepen. Elke groep heeft een vaste leerkracht, de mentor. De mentor is in de breedste zin op de hoogte van de ontwikkelingen van zijn of haar leerlingen en draagt zorg voor de communicatie met ouders en alle school gerelateerde instanties.

De inhoudelijke opbouw van het onderwijsprogramma ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderbouw: Basisprogramma

Combinatie van rekenen, Nederlands en Engels op eigen niveau aangevuld met algemeen vormende vakken gericht op het verwerven van de kerndoelen zoals omschreven door het SLO. Waarbij we een combinatie hebben gemaakt van theorie en praktijk.

Bovenbouw: Basisprogramma aangevuld met stage

Leerlingen kunnen daarnaast vanaf de bovenbouw een certificaat opleiding volgen. Dit kan in de richtingen techniek, consumptief en detailhandel.

Onderwijszorg: Deeltijdprogramma afgestemd op de mogelijkheden van de jongeren.

Plus groep: volledig afgestemd op de specifieke behoeften van de leerlingen. Hierbij kunnen tijd, inhoud en zelfs de locatie worden aangepast. Streven is altijd toewerken naar volledige onderwijsdeelname.

Naast de groepsactiviteiten bieden we in periodes van 4 weken naschoolse activiteiten gericht op bevorderen van vrijetijdsbesteding. Deze bijeenkomsten zijn facultatief en toegankelijk voor alle leerlingen die daar aan deel willen nemen. Ze hebben een kortdurende cursorische opzet. Op dit moment hebben we een programma voor sport en beweging, creatieve expressie, consumptief (Heel Asteria Bakt) en ICT.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Afstemmen op SLO kerndoelen	hoog
Programma naschoolse activiteiten verder uitwerken.	gemiddeld
Interne en externe stage verder beleid op ontwikkelen.	laag

4.4 Ononderbroken ontwikkeling

Middels de methodes van Deviant bieden wij de leerlingen een passend en ononderbroken ontwikkeling voor de vakgebieden, rekenen, Nederlands en Engels. Daarnaast worden de kerndoelen zoals omschreven door het SLO volledig geïmplementeerd binnen ons onderwijs.

Het geheel toetsen we op twee manieren. Allereerst maken we voor de afstemming en inschaling in de methode gebruik van de methode onafhankelijke toetsen van Deviant. Elk jaar worden de leerlingen in januari getest met de RNT, TNT en de LLA. Op basis van een analyse van de uitkomsten wordt het onderwijs aangepast. Daarnaast maken we eens in een jaar gebruik van de genormeerde toetsing van Cito.

De kerndoelen van het SLO toetsen we in het werk af en gebruiken we de hele schoolcarrière door.

Tot slot maken we gebruik van de algemene arbeidsvaardighedenlijst zoals die ontwikkeld is door de Zeeuwse Stichting Maatwerk. Op basis hiervan wordt de praktische aanpak bekeken en aangepast.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog

Doorgaande lijn SLO kerndoelen uitwerken.	gemiddeld
	laag

4.5 Pedagogisch-didactisch handelen

Jaarlijks stemmen wij het pedagogisch en didactisch handelen met het volledige team af. Zie voor de volledige uitwerking hiervan de bijlage orthopedagogisch en orthodidactisch handelen. Een samenvatting hiervan:

Binnen de school vindt het orthopedagogisch en orthodidactisch handelen plaats op drie niveaus:

- individueel niveau;
- groepsniveau;
- schoolniveau.

Binnen het Asteria College wordt gewerkt vanuit het CAREBAGS onderwijszorgmodel. Wil het onderwijs binnen het orthopedagogisch, orthodidactisch klimaat effectief zijn, dan moet aan twee voorwaarden zijn voldaan, namelijk de zorg voor CARE en de onderwijskundige gerichtheid op BAGS. De toets van de CARE-BAGS is op de inhoud van dit document toegepast (zie ook 'Richting en Houvast', paragraaf 4.2). Op deze wijze kan met het orthopedagogisch en orthodidactisch handelen aan de vier psychologische basisbehoeften worden voldaan.

Verder willen we in ons onderwijs de beschermende factoren, het adaptief onderwijs, gedragsverandering en systematisch en planmatig werken, speerpunten laten zijn.

Binnen de school wordt het pedagogisch-didactisch klimaat zo ingericht dat de school een beschermende factor kan zijn voor de leerlingen. Dit betekent dat de school een omgeving moet zijn waarin structuur en overzicht geboden wordt. Andere belangrijke kenmerken zijn: voorspelbaarheid, veiligheid en gehoord en gezien worden. De school is een sociale oefenplaats waar de leerling groeit door de omgang met leeftijdgenoten, vaardigheden ontwikkelt en zich spiegelt aan de geboden voorbeelden.

Praktische vertaling

- Alle medewerkers zijn zich bewust van hun voorbeeldrol en vertonen dus in alle situaties voorbeeldgedrag.
- Alle medewerkers corrigeren de leerlingen wanneer ze de regels overtreden, ook wanneer de medewerker geen leerkracht van de leerling is. Wanneer een medewerker een conflict heeft met een leerling, geeft hij/zij dit door aan de mentor. Samen bepalen ze of de zaak opgelost is, of dat er nog stappen moeten worden genomen.

De schoolregels zijn:

- Wij zijn respectvol naar onszelf, anderen en de omgeving.
- We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een positieve sfeer op school.
- We zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt op school.
- We zijn allemaal verschillend en we houden rekening met elkaar.

- We ontdekken elkaars talenten en maken daar gebruik van.

De regels van de school zijn duidelijk en helder voor de leerlingen en alle andere mensen met wie de school te maken heeft. Vandaar dat de regels goed zichtbaar in de school hangen en vermeld staan in de schoolgids. De regels worden met elke nieuwe leerling en zijn/haar ouders besproken tijdens het intakegesprek. Ook wordt tijdens dit intakegesprek aangegeven wat de mogelijke consequenties zijn wanneer de leerling zich niet aan de schoolregels houdt.

Alle medewerkers worden door de leerlingen aangesproken met mevrouw of meneer en de achternaam.

De leerlingen mogen geen energiedranken meenemen naar school. Wij vinden het verstandig dat er gezond gegeten wordt. Dit stimuleren wij onder andere tijdens de kooklessen en het fruit project van de Europese Unie.

Op school geeft de leerling zijn mobiele telefoon in bewaring bij de leerkracht. Afspraken rondom mobiel gebruik:

- Tijdens de lessen geen mobiel gebruik.
- Tijdens de pauzes mobiel gebruik, maar geen foto en film. Bellen mag buiten op het plein.

Van 8.15 uur tot 8.45 en 14.30 is er pleinwacht.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog
Onderlinge afstemming blijven stimuleren Collegiale consultatie Gezonde voeding stimuleren Theorie en praktijk nog meer aan elkaar koppelen	gemiddeld
	laag

4.6 Zorg en begeleiding

Al onze leerlingen hebben naast hun specifieke onderwijsvraag vaak ook een zeer specifieke zorgvraag. Een deel van die zorgvraag kunnen we binnen ons onderwijs beantwoorden. Door een zeer intensieve samenwerking met Stichting Juvent zijn we in staat om jongeren intensiever te begeleiden tot het onderwijs. Zij vormen de buffer tussen de groep en het individu. Voor vrijwel alle leerlingen is er in overeenstemming met ouders en netwerk rondom een jongere een zorgvraag geformuleerd waar aan gewerkt kan worden.

Daarnaast werken wij zeer nauw samen met het netwerk rondom een jongere.

Eens in de zes weken komt het zorgadviesteam bij elkaar. Dit is een multidisciplinair team met daarin de leerplicht ambtenaar, een GGD arts, een GZ psycholoog, een Jeugdagent, de

gedragswetenschapper van de school, de mentor van de te bespreken leerling en de adjunct directeur. Vooraf stelt de mentor in overleg met ouders een zorgvraag op rondom de leerling en vraagt de ouders toestemming om de leerling voor een half jaar te volgen binnen het ZAT. Leerlingen die ouder zijn dan 16 jaar moeten hier zelf mee instemmen. Vervolgens brengt de mentor zijn vraag in en zullen de teamleden gezamenlijk vanuit hun eigen expertise meedenken in een passende handelingswijze voor de jongere.

Wekelijks komt de CvB van de school bijeen. Hierin zitten de gedragswetenschapper, de intern begeleider en de adjunct directeur. Samen bespreken zij lopende zaken rondom leerlingen. Dit kan zijn naar aanleiding van een vraag van een mentor, op eigen initiatief of naar aanleiding van een vraag van een van onze ketenpartners.

Ouders/ verzorgers worden door de mentor middels een weekverslag op de hoogte gehouden van de vorderingen en resultaten van hun kind.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog
	gemiddeld
Afstemming onderwijs en zorg	laag

4.7 Opbrengsten/ resultaten

Zie hoofdstuk 2.8

4.8 Veiligheid

Voor een veilig gevoel is het belangrijk dat je je vrij kunt bewegen. Dat je niet wordt gepest, uitgescholden, gediscrimineerd of zelfs bedreigd. Dit gevoel van veiligheid is een gevoel dat alleen kan ontstaan door elkaar te respecteren, door openheid, geborgenheid en vooral door een duidelijke en eerlijke communicatie tussen school en thuis, leerkrachten en leerlingen en leerlingen onderling. Kortom: met elkaar, voor elkaar. Wij willen ons dagelijks inzetten voor een veilig gevoel bij alle betrokkenen van de school. Op velerlei wijzen komt dit tot uitdrukking: begeleiding van de leerlingen in en buiten de lessen, actief meedenkende rol voor leerlingen buiten de lessen, het oefenen van vaardigheden (emotionele en sociale), trainen van personeel om calamiteiten te voorkomen, instellen van een klachtenregeling, goede en duidelijke afspraken over het gebruik van het gebouw en de omgeving, aanstelling van contactpersonen voor leerlingen en personeel en met elkaar nakomen en handhaven van schoolregels en de gedragscode. Alle documenten die te maken hebben met veiligheid in fysieke en sociale zin, zijn gebundeld in het veiligheidsplan.

In verband met een optimale uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) heeft Stichting Respont per schoollocatie een preventiemedewerker aangesteld. Het is de taak van de preventiemedewerker om op basis van haar/zijn deskundigheid de werkgever zelfstandig en onafhankelijk bij te staan in de uitvoering van de Arbo-wet. De preventiemedewerker is binnen de school het aanspreekpunt voor de risico-inventarisatie en -evaluatie, de coördinatie van de bedrijfshulpverlening en het uitvoeren van het arbo-activiteiten-, veiligheids- en ontruimingsplan.

De BHV-taken worden op onze school uitgevoerd door twee medewerkers.

Daarnaast is Het Asteria College deelnemer aan het Walchers convenant schoolveiligheid, net als alle andere Walcherse VO- en MBO-scholen. Dit betekent dat wij nauw samenwerken met de politie. Onderdeel van dit convenant is dat de school gerechtigd is om kluisjes, jassen en tassen van leerlingen te doorzoeken of door de politie te laten doorzoeken op ongewenste zaken. Denk hierbij aan drugs, alcohol en wapens.

De gedragscode geeft weer welke normen en waarden we binnen Respont wenselijk vinden om te hanteren. Uitgangspunt in deze gedragscode is dat personeel, stagiaires en leerlingen zich gedragen op een manier die positief bijdraagt aan het realiseren van goed onderwijs. De richtlijnen zijn in principe voor leerkrachten/medewerkers en leerlingen omkeerbaar: het gedrag dat wij bij kinderen niet wenselijk vinden, willen we ook als leerkracht niet uitdragen en andersom. In de gedragscode is ook een deel over het omgaan met sociale media opgenomen. Essentieel is dat, net als in communicatie buiten de sociale media, de gebruikers van sociale media de reguliere fatsoensnormen in acht blijven nemen en de nieuwe mogelijkheden met een positieve instelling benaderen. De gedragscode is te vinden op de website van Respont www.respont.nl.

Pestprotocol

Er is op school veel aandacht voor ‘pesten’, ook in preventieve zin. Elke Respont-school heeft een “anti-pestcoördinator”:

- Het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten;
- Het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.

Indien er sprake van ‘pesten’ is, dan is de mentor de eerste contactpersoon hiervoor.

Wanneer de veiligheid op school in het in het geding komt bestaat de mogelijkheid een incident te melden. Er is sprake van een incident wanneer een medewerker of leerling zich psychisch of fysiek persoonlijk bedreigd, gekrenkt en aangetast voelt door woorden of daden van een collega of leerling.

Enkele soorten incidenten zijn fysiek geweld (vechtpartijen, slaan, schoppen), verbaal geweld (schelden, intimideren, ook via mail en sociale media), discriminatie (racistische opmerkingen, tekens e.d.), psychisch geweld, seksuele intimidatie, vernielingen en diefstal. Wanneer zich een dergelijk incident voordoet, kan hiervan door elke medewerker en leerling van de school melding worden gemaakt bij een leerkracht of bij de directie van de school.

Schoolreglement

Op Het Asteria College zijn basisregels vastgesteld. Het uitgangspunt is dat de school een veilige fijne plek is voor leerlingen en medewerkers. Deze basisregels worden tijdens de intake door de CvB met de leerling en ouders besproken. Heel belangrijk is dat iedereen er van overtuigd moet zijn dat wapens, drugs, alcohol en vuurwerk in school niet thuis horen en op het schoolterrein niet gebruikt mogen worden. Bij vermoeden van bezit en/of gebruik zal pedagogische verwijdering volgen en zullen ouders/verzorgers op de hoogte worden gebracht. Om alles goed te laten verlopen zijn er afspraken gemaakt met politie, justitie en natuurlijk ook met de leerplichtambtenaar. Dit houdt onder andere in dat er regelmatige tassen- en jassencontroles plaatsvinden.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog
Afstemming met Klimopschool	gemiddeld
	laag

4.9 Leertijd

Het Asteria College is wettelijk gehouden om minimaal 1000 klokuren per jaar les te verzorgen. We maken jaarlijks een lesurentabel waarin we een marge van minimaal 20 klokuren nastreven.

Als voorbeeld van een uren-jaarplanner hieronder de jaarplanning (qua uren) voor schooljaar 2020-2021:

weeknr.	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	weektotaal
35	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
36	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
37	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
38	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
39	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
40	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
41	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
42	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
43	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
44	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
45	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
46	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
47	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
48	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
49	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
50	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
51	5,25	5,25	10	8	0	28,5
52	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
53	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
1	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
2	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
3	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
4	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
5	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
6	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
7	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
8	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25

9	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
10	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
11	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
12	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
13	5,25	5,25	5,25	6,25	Goede Vr	22
14	Pasen	5,25	5,25	6,25	5,25	22
15	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
16	5,25	5,25	5,25	6,25	5,25	27,25
17	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
18	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	vakantie	0
19	5,25	5,25	5,25	Hemelvaart	vrij	15,75
20	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
21	Pinkster	5,25	5,25	5,25	5,25	21
22	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
23	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
24	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
26	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
27	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	26,25
28	5,25	5,25	5,25	5,25	3	24
29	0	0	0	0	0	0
	6 weken zomervakantie, 30 dagen					

totaal	1072
verplicht	1000
marge	72

Aantal vakantie/vrije Feestdagen: 59

Aantal roostervrije dagen leerlingen: 6

Aantal geplande lesdagen: 205 (norm = 189)

Lesdagen duren in principe van 's morgens half 9 tot 's middags half 3. Stagedagen worden uiteindelijk opgebouwd naar volledige werkdagen van 8 uur in leerjaar 6. De dagen van maandag tot en met vrijdag zien er wat de lestijden betreft als volgt uit:

08.30 – 09.45 uur	Les
09.45 – 10.00 uur	Pauze
10.00 – 11.15 uur	Les
11.15 – 11.30 uur	Pauze
11.30 – 13.00 uur	Les
13.00 – 13.15 uur	Pauze

4.10 Verzuimbeleid

Wanneer een leerling niet op school kan verschijnen (b.v. door ziekte), verzoeken wij de ouders/verzorgers om dit het liefst voor aanvang van de lessen te melden.

Wanneer een leerling bovendien stage loopt, is het zaak dat ook de stagegever op de hoogte wordt gebracht door de ouders (niet door de leerling zelf). Bij ongeoorloofd verzuim neemt de mentor in eerste instantie contact op met de leerling om hem/haar weer naar school te krijgen. Als dat niet helpt wordt door de mentor of de directeur in overleg met de ouders naar een oplossing gezocht. Verzuim wordt verwerkt in BRON. Bij ongeoorloofd verzuim krijgen de ouders eerst een waarschuwing dat bij herhaling de leerplichtambtenaar op de hoogte zal worden gebracht. Deze kan een “trajectbemiddelaar” inzetten (dhr. van der Meule). De afwezige leerlingen en de leerlingen die te laat komen worden genoteerd en deze gegevens worden opgeslagen in het dossier.

4.11 Sponsoring

Het onderwijs kent een convenant over sponsoring dat is vastgesteld door het ministerie met alle betrokken (besturen)organisaties. Het convenant is niet bedoeld om sponsoring te bevorderen of te bestrijden. Het doel is dat scholen op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring omgaan als ze daarmee te maken krijgen.

Wat valt er onder sponsoring?

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt waarmee leerlingen of hun ouders in schoolverband worden geconfronteerd. Schenkingen vallen dus niet onder het begrip sponsoring. Bij sponsoring kan bijvoorbeeld worden gedacht aan gesponsorde lesmaterialen, advertenties (in schoolkrant of op website), uitdelen van producten (winkels, bedrijven prijzen daarbij hun producten aan), sponsoren van activiteiten (zoals schoolreisjes, sportdagen, activiteitendagen), sponsoren van gebouw/inrichting/computerapparatuur. Het is verstandig om de afspraken tussen school en sponsor in een overeenkomst vast te leggen.

Uitgangspunten

Aan het convenant liggen drie belangrijke uitgangspunten ten grondslag, die door alle convenantpartners worden onderschreven. Dat zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met ‘goede smaak’ en fatsoen
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De genoemde uitgangspunten spreken voor zich. De Stichting Respont conformeert zich aan dit convenant en de scholen gaan (in voorkomende situatie) te werk volgens dit convenant.

Het Asteria College onderneemt geen specifieke acties ten aanzien van sponsoring. Wel wordt de school ondersteund door een 'Stichting Vrienden van De Korczakschool' welke activiteiten organiseert met als doel financiële middelen te verwerven ter ondersteuning voor extra activiteiten en/of leermiddelen voor de leerlingen.

5. ZORG VOOR KWALITEIT

5.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau

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

Wat is kwaliteit en wat is kwaliteitszorg?

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

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

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

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

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

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

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

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

Goede kwaliteitszorg voldoet volgens Respont aan de volgende uitgangspunten:

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

Waarom werken aan kwaliteit(szorg)?

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

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

Randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg

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

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

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

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

Kwaliteitscultuur

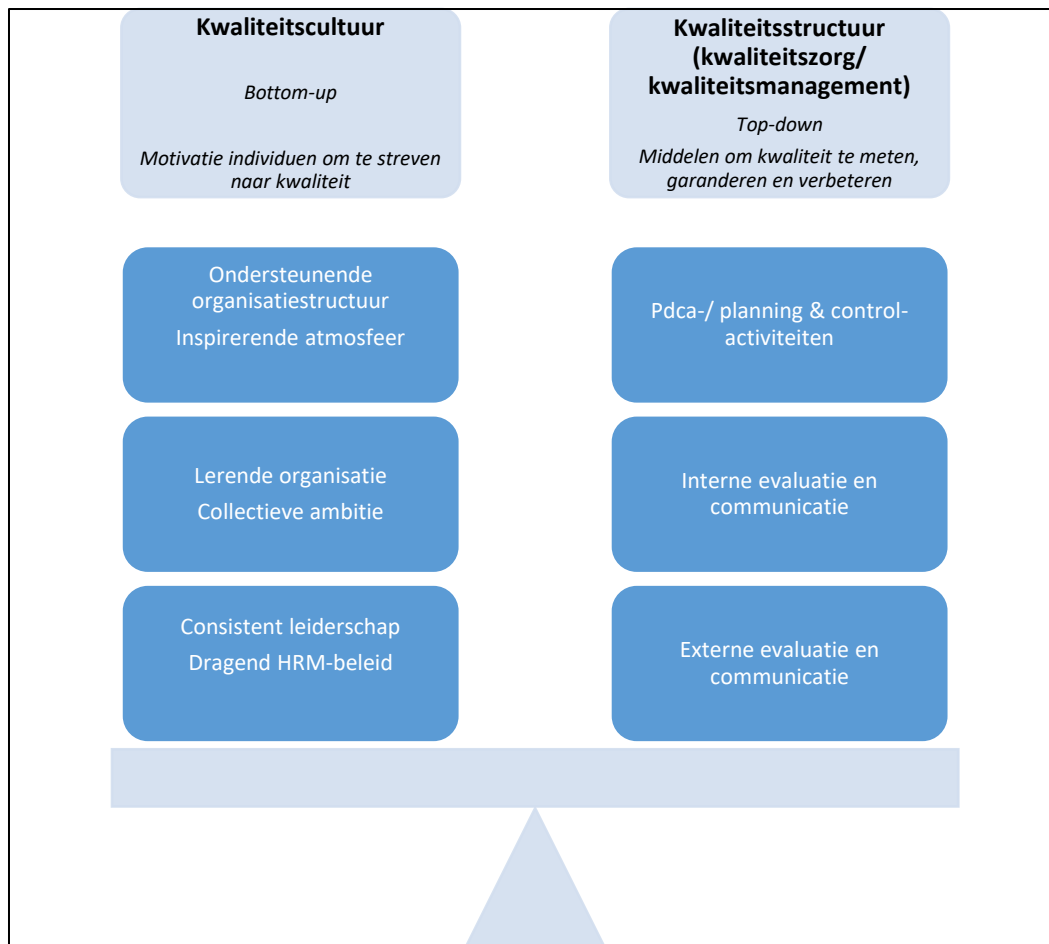
In het kader van kwaliteitszorg wordt ook vaak de term 'kwaliteitscultuur' genoemd. Een kwaliteitscultuur is een organisatiecultuur die bijdraagt tot de ontwikkeling van effectieve en efficiënte zorg voor kwaliteit die op haar beurt resulteert in een verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers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

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

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

Respont beschouwt de volgende elementen als onderdeel van de kwaliteitscultuur:

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



Figuur: Balans kwaliteitscultuur en kwaliteitsstructuur

De concrete vormgeving van kwaliteitszorg

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

Kwaliteitsorganogram

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

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

Wat verstaat het Respont onder goede kwaliteitszorg?

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

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

Inrichting van de kwaliteitszorg

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

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

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

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

5.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau

Zie paragraaf 5.1. Onze kwaliteitszorg is vormgegeven zoals in betreffende paragraaf beschreven.

5.3 Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?

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

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Het aanbod bereidt de leerlingen voor op hun vervolgbestemming en samenleving.	hoog
	gemiddeld
	laag

5.4 Eigen kwaliteitsaspecten

Op bestuursniveau zijn bovenop de basiskwaliteit (zoals de inspectie die vereist) extra kwaliteitseisen beschreven. Bij de formulering daarvan is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de 'eigen aspecten van kwaliteit' en daarnaast zijn er aspecten meegenomen die Responscholen belangrijk vinden om als norm te stellen.

Voor de beschrijving van de eigen aspecten van kwaliteit van ons bestuur verwijzen we naar de kwaliteitskaarten. De stand van zaken is te vinden in onze zelfevaluatie. De zelfevaluatie laat de volgende aandachtspunten zien:

	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op hun vervolgbestemming en samenleving.
	De school volgt en begeleidt de leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.
	Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen.
	De leerlingen krijgen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken.
	De toetsing en afsluiting verlopen zorgvuldig.
	De school heeft een ondersteunend pedagogisch klimaat.

Al onze kwaliteitsaspecten zullen we het komende jaar samen met de Klimopschool moeten bekijken en bezien waar we gezamenlijk aan de slag zullen gaan en waar we dit individueel zullen gaan doen. Zie het deel 2 voor een praktische uitwerking.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Goed pedagogisch klimaat neerzetten Aanbod zoveel mogelijk baseren op de kerndoelen afgestemd op de vervolgbestemming. Ononderbroken leerstoflijn opzetten.	hoog
	gemiddeld
Training Aggressie Interventie Methode onafhankelijk toetsen en volgen met genormeerde toetsing Registratie en gebruik van LVS optimaliseren	laag

6. HRM-BELEID

6.1 HRM-beleid op bestuursniveau

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

Doel strategisch hrm-beleid

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

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

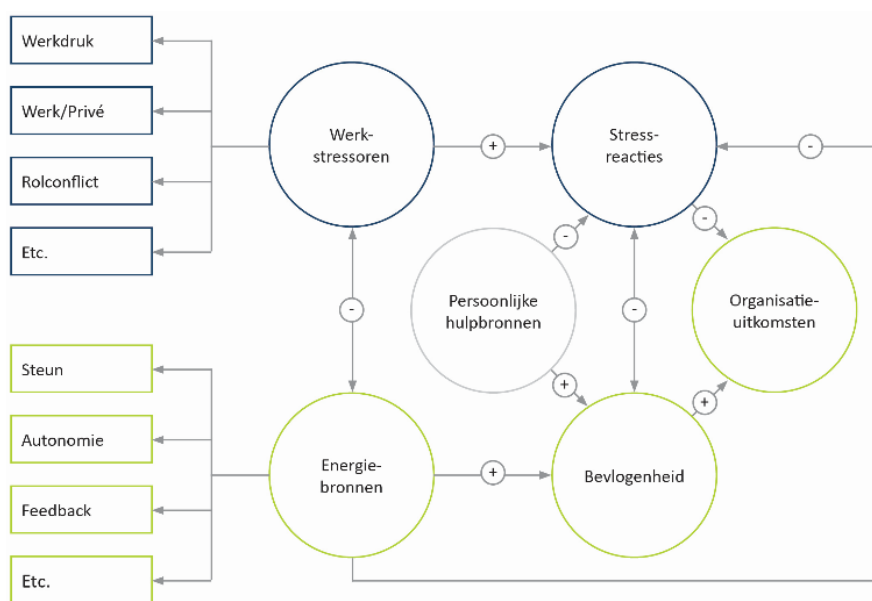
Om die reden is een heldere hrm-strategie, die voortvloeit uit de organisatievisie, de organisatiedoelstellingen en die richting geeft aan hrm-beleid en instrumenten, belangrijk. De organisatievisie van Respont is opgenomen in het koersplan. Strategisch hrm-beleid helpt om de ambities van Respont te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

JD-R-model

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

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

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



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

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

Speerpunten strategisch hrm-beleid komende jaren

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

Duurzame inzetbaarheid

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

Als definitie van een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont geldt:

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



Figuur: Duurzame inzetbaarheid binnen Respont

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

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

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

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

³ Ruijters, M., 2017

Strategische formatieplanning

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

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

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

Ontwikkelpunt	Prioriteit
	hoog
Voldoende gekwalificeerd (goed) personeel aantrekken en behouden.	gemiddeld
	laag

6.2 Professionele cultuur

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

Hoe is dat binnen Respont?

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

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

Laten we voorop stellen dat we niet de illusie moeten hebben dat de cultuur aan in alle scholen dezelfde is, daarvoor is de verscheidenheid aan schoolsoorten en onderwijstypen te groot. Wel kennen we een aantal

centrale uitgangspunten waarvan we denken dat ze bijdragen aan de eerder genoemde optimaal faciliterende cultuur.

Allereerst hechten we eraan dat alle medewerkers weten waarvoor we bestaan, waarvoor we staan en waarvoor we gaan. Deze organisatievisie is voor Respont opgenomen in het koersplan en voor de school in het eerste deel van het schoolplan. Medewerkers kunnen zich als individu en als team verbinden aan deze visie en collectieve ambitie en het kan ze inspireren om er elke dag opnieuw voor te gaan. Dit vormt naar onze mening de basis voor een cultuur waarin alle medewerkers optimaal samenwerken aan de realisatie van de opdracht en de doelen van de school en aan het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs. In het koersdocument van Respont is de organisatievisie beschreven. Een onderdeel daarvan zijn de kernwaarden: vakmanschap, vertrouwen, verbinding en inspiratie. Het zijn de gedeelde waarden die leidend zijn in ons handelen en onze manier van werken. Als gedeelde waarden vormen zij een gezamenlijk reverentiekader en focus voor ons gedrag. De lading van de kernwaarden is uitgewerkt in het koersplan. Respont stelt in haar visie en in haar aanpak het primaire proces, het onderwijsproces en het vakmanschap van de medewerkers centraal. We hebben vertrouwen in hun vakmanschap, faciliteren de ontwikkeling daarvan en bieden ruimte. Covey (2012) stelt dat vertrouwen de hoogste vorm van menselijke motivatie is. Het brengt het beste in medewerkers en leerlingen naar boven en zij werken daardoor kwalitatief effectiever en efficiënter.

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

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

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

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

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

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

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

6.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen

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

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

Onze school werkt op de volgende manier aan het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten: Jaarlijks zetten wij meerdere studiedagen in gericht op het optimaliseren van het pedagogisch en didactisch handelen van onze medewerkers. Daarnaast maken we gebruik van collegiale consultatie en intervisie om ook van elkaar te kunnen leren. De commissie van begeleiding legt jaarlijks verschillende klassenbezoeken af.

Professionalisering is een belangrijk onderdeel van de cyclus functioneren en waarderen. Hierbij uitgaande van de wensen van het personeel en de organisatie. Zo zullen er komend jaar 3 mensen aan een pabo opleiding starten.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
2 vakleerkrachten Pabo bevoegdheid halen	hoog
	gemiddeld
1 leraarondersteuner Pabo bevoegdheid halen.	laag

6.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV) streeft ons bestuur en onze school naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding.

DEEL 2: SAMENVATTING MEERJARENBELEID (WAT GAAN WE DOEN?)

	Ontwikkelpunten	Prioriteit	2020	2021	2022	2023
Samen	Samenwerking optimaliseren met de Klimopschool	Hoog	X	X	X	X
Samen	Samenwerking onderwijs en zorg optimaliseren	Midden	X	X	X	X
Samen	Stage begeleiding en uitstroom goed in kaart brengen en beleid op schrijven	Midden	X			
Samen	Goed pedagogisch klimaat neerzetten	Hoog	x	X		
Samen	Borging Geweldloos verzet	Laag				
Samen	Training Agressie Interventie	Laag		X		
Samen	Gezonde school verder uitwerken. Gezonde voeding, middelen gebruik, social media en Seksualiteit vormen hier de basis voor en dienen terug te komen in alle groepen.	Midden	x	x		
Samen	ZSM certificeringen implementeren voor de basis niveaus van horeca, detailhandel, groen en techniek.	Midden	x	x	X	
Samen	Leerlijn woonkamer opzetten	Midden		X		
Asteria	Voldoende gekwalificeerd (goed) personeel	Hoog				
Asteria	Aanbod zoveel mogelijk baseren op de kerndoelen afgestemd op de vervolg bestemming.	Hoog	X			
Asteria	Ononderbroken leerstoflijn opzetten.	Hoog	X			
Asteria	Doorlopende leerlijn voor Sova opzetten.	Midden		X		
Asteria	Geplande onderwijstijd effectief benutten	Laag		X		
Asteria	Methode onafhankelijk toetsen en volgen met genormeerde toetsing	Laag	X			
Asteria	Registratie en gebruik van LVS optimaliseren	Laag		X		
Samen	Ouderbetrokkenheid vergroten	Laag	x	x	x	

Doordat we nog druk bezig zijn met het opzetten van de nieuwe organisatie VSO Walcheren zal dit stuk tijdens de jaarplannen verder inhoudelijk vorm moeten gaan krijgen. We zijn op het moment van schrijven nog te conceptueel bezig om hier een passend meerjarenbeleid goed neer te zetten. Als voorzet treft u in de eerste kolom wel aan of dit een ontwikkelpunt voor ons zelf is of gezamenlijk.