

schoolplan
2022-2026



vso
DAAF GELUK
VMBO • HAVO • VWO

SCHOOL PLAN

2022-2026

Inhoud

1.	Inleiding	3
1.1	Doel en functie van het schoolplan	3
1.2	Totstandkoming van dit schoolplan	3
1.3	Opbouw van het schoolplan	3
1.4	Vaststelling	3
2.	De school	4
2.1	Gegevens van het bestuur	4
2.2	Een eerste kennismaking met de school	4
2.3	Dunamare missie en visie	4
2.4	Schooleigen missie en visie (passend bij de missie en visie van Dunamare Onderwijsgroep)	4
2.4.1	Missie	5
2.4.2	Visie	5
2.5	Zelfevaluatie	5
2.5.1	Interne factoren	5
2.5.2	Externe factoren	6
3.	Onderwijsproces	7
3.1	Beschrijving van het onderwijsprogramma	7
3.1.1	Ambities op het gebied van het onderwijsproces	8
3.1.2	Ambities op het gebied van het pedagogisch-didactisch klimaat	9
4.	Veiligheid en schoolklimaat	10
5.	Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	11
5.1	Kwaliteitsbeleid van Dunamare Onderwijsgroep	11
5.2	Beschrijving eigen stelsel kwaliteitszorg	11
5.2.1	Ambities op het gebied van kwaliteitszorg	12
6.	Goed werkgeverschap	13
6.1	Gebaseerd op kwaliteitsbeleid Dunamare Onderwijsgroep	13
6.2	De vso Daaf Geluk en HR beleid	13
6.2.1	Ambities op het gebied van goed werkgeverschap	14
7.	Regels en regelingen	15
7.1	Onderwijsproces	15
7.2	Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	15
7.3	Onderwijsproces en goed werkgeverschap	15

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de vso Daaf Geluk. Het schoolplan wordt minimaal eens in de vier jaar vastgesteld door het College van Bestuur na instemming van de medezeggenschapsraad.

1.1 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan is het beleidsdocument waarin de school aangeeft welke ambities zij heeft voor de komende vier jaar. In het schoolplan beschrijven wij de specifieke doelen, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs, medewerkers en financiën van de school en met externe ontwikkelingen waar de school mee te maken heeft/gaat krijgen. De ambities van de school zijn afgeleid van de strategische koers van Dunamare Onderwijsgroep. De geformuleerde ambities worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen, teamplannen en sectieplannen. Dit maakt aan de medewerkers, de leerlingen en ouders duidelijk wat wij willen bereiken met het onderwijs en hoe dit vorm krijgt in de praktijk. Het schoolplan vormt de basis waarop andere schooldocumenten worden afgestemd, zoals de schoolgids, het scholingsplan en het schoolondersteuningsprofiel.

1.2 Totstandkoming van dit schoolplan

Ter voorbereiding op het opstellen van dit schoolplan is het huidige schoolplan geëvalueerd. Bij deze evaluatie is het team de schoolleiding en de deelmedezeggenschapsraad betrokken. Daarbij is een zelfevaluatie uitgevoerd met behulp van het programma BOOT (Beoordelings- en Ontwikkeltool) aan de hand van de kwaliteitsprofielen van Dunamare en van de inspectie. De BOOT-uitkomsten zijn nabesproken door directeur en de teamleiders. Daarbij zijn vragen gesteld als:

- Is de missie en visie nog steeds de actueel?
- Wat is er veranderd sinds het vorige document?
- Wat zijn relevante ontwikkelingen en wat zijn de plannen van school voor het onderwijs in de komende vier jaar?

In 2021 is tijdens een studietoestand input gevraagd aan alle medewerkers aan de hand van de thema's personificatie, kwalificatie en socialisatie. Deze studietoestand werd gevolgd door een inputsessie met de ouders van de leerlingen.

Het MT heeft de inbreng van ouders en personeel, samen met de uitkomsten van leerling-enquêtes en een zelfevaluatie vertaald naar ambities in hoofdlijnen voor de komende vier jaar. Naar aanleiding daarvan zijn weer gesprekken gevoerd met medewerkers en medezeggenschap. Dit proces heeft tezamen met de uitkomsten van het inspectiebezoek uit september 2020 richting gegeven aan de invulling van de ambities voor de komende vier jaar.

Er is een opzet gemaakt voor het nieuwe plan en het team heeft de gelegenheid gekregen om op het schoolplan te reageren. Vervolgens is het schoolplan ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het College van Bestuur.

1.3 Opbouw van het schoolplan

Dit schoolplan begint met een korte beschrijving van de school. Vervolgens komen het onderwijskundig beleid, het HR-beleid en het kwaliteitsbeleid en de bijbehorende ambities aan bod, gevolgd door het financiële beleid.

1.4 Vaststelling

- De deelmedezeggenschapsraad van de school heeft op 31 mei 2022 ingestemd met dit schoolplan.
- Het College van Bestuur heeft op 21 juni 2022 dit schoolplan vastgesteld.

2. De school

2.1 Gegevens van het bestuur

De vso Daaf Geluk is onderdeel van Dunamare Onderwijsgroep.

College van Bestuur

Henk Post (voorzitter)

April van Loenen (lid)

Bezoekadres: Diakenhuisweg 5,
2033 AP Haarlem

Postadres: Postbus 4470,
2003 EL Haarlem

Telefoon: 023 – 53 03 600

E-mail: info@dunamare.nl

2.2 Een eerste kennismaking met de school

De vso Daaf Geluk is een school voor voortgezet special onderwijs in Haarlem Noord waar leerlingen met internaliserende problematiek die in het regulier onderwijs niet tot hun recht komen, de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben om een plek in de maatschappij te vinden die past bij hun talenten. Op de school zitten ongeveer 420 leerlingen die onderwijs volgen met als uitstroomprofiel vervolgonderwijs. De school onderscheidt zich onder andere door het breed toepassen van de competentie vergrotende methodiek (CVM) en een uitgebreide zorgstructuur die geïntegreerd is in de school. Aan de school zijn ongeveer 132 medewerkers verbonden. De schoolleiding bestaat uit één directeur zeven teamleiders: vier vrouwen en drie mannen. De vso Daaf Geluk heeft een examenlicentie voor vmbo en havo. Voor het vwo worden staatsexamens afgenomen.

2.3 Dunamare missie en visie

De school sluit aan bij de missie en visie van Dunamare Onderwijsgroep. Deze missie en visie staan beschreven in het koersplan 2022-2026. In het koersplan staan drie leidende principes centraal: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Deze drie leidende principes zijn dienend aan kansengelijkheid in de klas.

2.4 Schooleigen missie en visie (passend bij de missie en visie van Dunamare Onderwijsgroep)

Sleutelwoorden die onze school kenmerken zijn kleinschaligheid, veiligheid en professionaliteit. Kleinschaligheid betekent dat we elkaar en onze leerlingen kennen. Veel van onze leerlingen zijn bekend met angstproblematiek waardoor ze zich snel onveilig kunnen voelen. Veiligheid is voorwaardelijk om tot leren te komen. Een voorspelbare, kleinschalige leeromgeving is daardoor extra belangrijk. Een van de manieren waarop een veilige leeromgeving wordt geboden is het eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers.

Professionaliteit betekent voor ons dat we van elkaar leren en samen steeds beter worden in wat we doen. Daarbij wordt optimaal gebruik gemaakt van aanwezige expertise in het team. Onze leerlingen hebben extra aandacht en ondersteuning nodig. Een gedeelte van die extra ondersteuning wordt tijdens lessen geboden. Niet elke leerling heeft dezelfde ondersteuning nodig om tot zijn recht te komen. De lessen worden daarom zo ingericht dat differentiatie mogelijk is. Differentiatie tijdens de lessen draagt zo bij aan kansengelijkheid in de klas.

2.4.1 Missie

De vso Daaf Geluk is een maatwerkschool voor leerlingen met internaliserende problematiek waaronder autismespectrumstoornissen en angstig en teruggetrokken gedrag. In de school is ook expertise aanwezig waarmee onderwijs kan worden verzorgd aan leerlingen met dyslexie, dyscalculie en ADD. De ondersteuning die de vso Daaf Geluk biedt staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.

Voor toelating op de vso Daaf Geluk is een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) nodig. Een TLV wordt afgegeven door een samenwerkingsverband als de ondersteuningsbehoeften van een leerling het ondersteuningsaanbod van het regulier onderwijs overstijgen.

2.4.2 Visie

De ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep zijn bepalend voor onze visie op- en de inrichting van ons onderwijs.

Leerlingen met internaliserende problematiek waaronder autismespectrumstoornissen en angstig en teruggetrokken gedrag hebben baat bij een veilige, voorspelbare omgeving. Onze kleinschalige school biedt die veiligheid door voorspelbaarheid en eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers aan de hand van de competentievergrotende methodiek. Wij zijn een specialistische onderwijsinstelling met een uitgebreid en passend ondersteuningsaanbod voor onze leerlingen. Er heerst een professionele schoolcultuur waarin medewerkers vanuit de eigen expertise van elkaar leren. We werken daarbij waar nodig nauw samen met diverse ketenpartners.

We zijn erop gericht het zelfvertrouwen van leerlingen te vergroten en hun zelfbeeld te verstevigen (persoonsvorming). We bereiden leerlingen voor op vervolgonderwijs (kwalificatie) en op het zelfstandig functioneren in de maatschappij (socialisatie).

Om dit te realiseren is de school een veilige omgeving waar je fouten mag maken om van te leren, en waar je wordt omringd door mensen die geloven in je mogelijkheden. Leren begint met vertrouwen. Het vertrouwen vanuit de omgeving in je ontwikkelingsmogelijkheden, en het vertrouwen dat je zelf hebt in je eigen ontwikkelingsmogelijkheden. De school biedt leerlingen een toekomstperspectief door het bieden van diplomagericht onderwijs, het uitbouwen van competenties en door het helpen ontdekken van eigen mogelijkheden en talenten. Onze pedagogische benadering is gebaseerd op positieve feedback en een heldere structuur.

Om goed onderwijs voor onze leerlingen te realiseren zet de school in op het binden van personeel door goed werkgeverschap. We bieden een stimulerende werkomgeving met volop aandacht voor ontwikkeling, groei en welbevinden van onze medewerkers; zie ook hoofdstuk 6.

2.5 Zelfevaluatie

Hieronder wordt een aantal interne en externe factoren beschreven dat mede heeft geleid tot de keuzes voor de ambitiegebieden in dit schoolplan.

2.5.1 Interne factoren

De school heeft een belangrijke positie in de regio: de leerlingen die hier onderwijs volgen kunnen bij ons de specifieke ondersteuning krijgen die ze nodig hebben. De karakteristieken van de doelgroep maken dat het belang van het borgen van een veilige schoolomgeving groot is. Sterke punten van de school zijn de aanwezige expertise, het eenduidig pedagogisch handelen van het personeel en de aanwezigheid van een sterke collegiale cultuur, waarin van elkaar geleerd wordt. De vso Daaf Geluk behoort tot de vier vso scholen die onder eigen licentie examens afnemen voor vmbo en havo.

De school heeft in de afgelopen jaren een grote groei doorgemaakt. Daarmee zijn veel nieu-

we medewerkers en nieuwe leerlingen deel geworden van onze leergemeenschap. Deze groei heeft als gevolg gehad dat processen anders gestroomlijnd moeten worden. Daarnaast heeft de groei tot pedagogisch-didactische uitdagingen geleid.

2.5.2 Externe factoren

De school heeft door haar specialistische onderwijsaanbod een sterke aanzuigende werking op leerlingen uit de regio. De grote aantallen leerlingen die baat hebben bij het ondersteuningsaanbod van de school zetten de kleinschaligheid waar onze leerlingen behoefte aan hebben onder druk.

Een andere uitdaging waar de school voor staat, is in een krappe arbeidsmarkt genoeg sterke medewerkers te werven en te behouden.

De samenleving is als geheel geconfronteerd met een veelheid aan uitdagingen die zijn ontstaan rondom COVID-19. Die uitdagingen hebben ook effecten binnen de school, waarbij onze doelgroep bijzonder kwetsbaar is. Leerlingen die na een tijd van thuisonderwijs weer moeten leren functioneren in een schoolse setting hebben daarvoor extra ondersteuning en begeleiding nodig.

3. Onderwijsproces

3.1 Beschrijving van het onderwijsprogramma

Op de vso Daaf Geluk houden we ons aan de wettelijke voorschriften voor wat betreft de uitgangspunten, de doelstellingen en de inhoud van het onderwijs. Hierbij gaat het om de referentieniveaus, de exameneisen, de aangeboden vakken, de kerndoelen, de eindtermen en de onderwijstijd. Over de invulling van de onderwijstijd wordt overleg gevoerd met de deelmedezeggenschapsraad. De onderwijstijd, de lessentabel en de aangeboden vakken zijn te vinden in onze schoolgids en te downloaden op onze website <https://www.vsodaafgeluk.nl/>.

Doelen van de leeromgeving

De school bereidt leerlingen voor op hun functioneren in de maatschappij. Dit doen we door het opbouwen van competenties in een omgeving waarbij gedrag in eerste instantie wordt gestuurd door middel van positieve feedback en voorbeeldgedrag van de medewerkers. Wij bieden onze leerlingen een toekomstperspectief door diplomagericht onderwijs aan te bieden. Als het behalen van een diploma niet (in één keer) tot de mogelijkheden behoort wordt maatwerk geboden, bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden gespreid examen te doen of deelcertificaten te behalen. In gevallen waarbij leerlingen met deelcertificaten de school verlaten wordt contact opgenomen met het vervolgonderwijs om eraan bij te dragen dat de leerling op een plek terecht komt die past bij de verworven competenties.

Burgerschapsonderwijs

Om in de samenleving een plek te kunnen vinden die bij past bij je talenten is naast de opbouw van competenties kennis over de samenleving nodig. Kennis over de samenleving moet vervolgens worden verbonden aan kennis over je eigen functioneren. Burgerschapsonderwijs speelt daarbij een belangrijke rol. De kenmerken van de doelgroep maken dat burgerschapsonderwijs bij ons inhoudt dat soms vanaf de basis de (sociale) vaardigheden moeten worden aangeleerd die nodig zijn om in de samenleving te functioneren. De school is daarbij een sociale oefenplaats waar de leerling groeit door de omgang met leeftijdsgenoten, vaardigheden ontwikkelt en zich kan spiegelen aan geboden voorbeelden van medewerkers én medeleerlingen. In het beleidsstuk burgerschapsvorming staat verder beschreven wat onze visie is op burgerschapsonderwijs, hoe dit in het curriculum vorm krijgt en hoe wij ons burgerschapsonderwijs evalueren.

Pedagogisch didactisch klimaat

De ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen zijn bepalend voor ons pedagogisch didactisch handelen en voor ons onderwijsbeleid. In de praktijk betekent dit dat van de professionals binnen de school verwacht wordt dat zij de visie van de school onderschrijven en vertalen naar het pedagogisch handelen op de werkvloer. Medewerkers beschikken over kennis over de doelgroep. Daarnaast wordt verwacht dat zij waar nodig scholingen volgen om hun vaardigheden te onderhouden en uit te breiden. Dit onderdeel hangt nauw samen met de beschreven ambities in hoofdstuk 6 die betrekking hebben op het werven en behouden van medewerkers.

De beschrijving van ons pedagogisch didactisch klimaat, de wijze van borging en de geldende procedures zijn te vinden in het schoolondersteuningsprofiel.

Zicht op leerlingen

Onze leerlingen zijn gebaat bij maatwerk, bijvoorbeeld op het gebied van het aanleren van schoolse vaardigheden, didactisch aanbod en sociaal-emotionele ontwikkeling. De begeleiding van onze leerlingen vindt plaats binnen een uitgebreide structuur van ondersteuning op school, waarbij er sprake is van korte lijnen en een goede afstemming tussen betrokkenen.

De school stelt voor iedere leerling een individueel ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) op dat aansluit bij de ondersteuningsbehoeften van de leerling. De begeleiding wordt onder andere aan de hand van dit plan vormgegeven. Het OPP wordt periodiek geëvalueerd en aangepast. We meten de vorderingen van onze leerlingen op pedagogisch en op didactisch gebied met competentielijsten, citotoetsen, methode gebonden toetsen, PTO en PTA toetsen. De omgang met toetsing staat beschreven in het toetsbeleid. De vorderingen van leerlingen worden gebruikt voor de determinatie in de onderbouw en als input voor de mentorgesprekken en om de doelstellingen uit het OPP te evalueren. Tijdens voortgangsbesprekingen worden vier keer per jaar de vorderingen door alle bij de leerling betrokken medewerkers besproken. De school borgt zo een doorlopende leerlijn, een ononderbroken ontwikkeling en is in staat het onderwijs af te stemmen op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling. De ondersteuning die de school biedt en hoe de ondersteuning is georganiseerd staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel dat te vinden is op onze website <https://www.vsodaafgeluk.nl/>.

3.1.1 Ambities op het gebied van het onderwijsproces

Reflectie

Op onze kleinschalige school heerst een veilige en professionele schoolcultuur en zijn fouten kansen om van te leren. De school biedt diplomagericht onderwijs onder eigen licentie van vmbo-b tot havo aan leerlingen met complexe (ontwikkelings-)problematiek. De leerlingen op het vwo worden voorbereid op het staatsexamen. Voor het begeleiden van onze leerlingen naar het behalen van een diploma zijn lessen waarin differentiatie wordt aangebracht en maatwerk wordt geboden noodzakelijk. Om maatwerk aan onze leerlingen te kunnen bieden moeten de medewerkers beschikken over kennis van de doelgroep en een uitgebreid handelingsrepertoire. Een gedeelte van dat handelingsrepertoire bestaat uit het kunnen geven van lessen aan de hand van verschillende varianten van het Directe Instructiemodel. De ontwikkeling van medewerkers is hierdoor een continuproces dat aandacht behoeft. We willen onze leerlingen mogelijkheden geven om binnen gestelde kaders keuzes te maken. Daarmee vergroten we hun zelfstandigheid en de ervaren autonomie.

Ambitie

- **Iedere leerling op de VSO Daaf Geluk krijgt, passend bij zijn ontwikkelingsfase, de mogelijkheid om keuzes te maken tijdens lessen, buiten de les en tijdens buitenschoolse activiteiten.**

Om leerlingen verantwoord en passend keuzes te laten maken moeten medewerkers weten welke keuzes en welke bewegingsruimte voor de leerling passend zijn en hoe daar tijdens lessen ruimte voor kan worden gemaakt. Medewerkers bouwen hun kennis hierover uit aan de hand van studiedagen en bijscholingen en passen deze kennis toe tijdens lessen, buiten de lessen en tijdens buitenschoolse activiteiten.

Docenten brengen differentiatie aan in hun lessen, waardoor ruimte ontstaat waarin leerlingen binnen gestelde kaders keuzes kunnen maken. Collega-trainers worden ingezet om aan de hand van lesobservaties en workshops differentiatie en het gebruik van verschillende varianten van het directe instructiemodel te stimuleren. Onder andere hierdoor vergroten medewerkers hun kennis over de ondersteuningsbehoeften van de doelgroep en breiden ze hun handelingsrepertoire uit.

In 2026 ligt er daarnaast een beleidsplan hoogbegaafdheid klaar, waarin beschreven staat welke ondersteuning en keuzemogelijkheden de school biedt aan deze specifieke groep.

Tijdens de pauzes worden verschillende actieve en creatieve activiteiten georganiseerd. Daarnaast zijn gestructureerde en vrijere pauzeplekken beschikbaar. Leerlingen kiezen zo nodig in

overleg met hun mentoren welke pauzeplek het meest passend is.

Tijdens werkweken en excursies krijgen leerlingen, zo nodig in overleg met ouders en de zorg, de mate van vrijheid die bij ze past. Zo begint het eerste jaar met een zeer gestructureerde projectweek en vinden in de laatste jaren diverse buitenlandreizen plaats. Het laten ervaren van autonomie en het opdoen van nieuwe ervaringen zijn belangrijke doelen van deze activiteiten.

- **Iedere leerling op de vso Daaf Geluk leert kennis en vaardigheden aan waarmee hij kan functioneren binnen de maatschappij en daarin een plek kan vinden die past bij zijn talenten.**

Leerlingen bouwen kennis op over de maatschappij en koppelen deze kennis aan hun eigen functioneren daarin. Burgerschapsvorming wordt verbonden met de persoonlijke ontwikkeling van de leerling tijdens mentorlessen en individuele begeleidingsgesprekken. Een leerling hoeft niet alles te kunnen als hij bij ons weggaat, als de leerling maar weet wat zijn sterke punten zijn en waar er nog ondersteuning nodig is. Digitale geletterdheid is hierbij van groot belang. In het beleidsplan ICT is uitgewerkt hoe leerlingen digitaal vaardig worden gemaakt.

3.1.2 Ambities op het gebied van het pedagogisch-didactisch klimaat

Reflectie

We kennen elkaar en onze leerlingen en worden in verbinding steeds beter in wat we doen. De eenduidige pedagogische benadering van de leerlingen via de competentievergrotende methodiek wordt breed gedragen, maar staat door het huidige aantal leerlingen wel onder druk. Er is een sluitend leerlingvolgsysteem waarmee de resultaten en de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen worden bijgehouden. De informatie uit dit systeem wordt ingezet om de leerlingen in de lessen de juiste begeleiding te kunnen bieden. Bij het inzetten van beschikbare gegevens en expertise zit wel ruimte voor verbetering, bijvoorbeeld bij de inzet van die gegevens voor het gericht inzetten van maatwerk en het inzetten van de expertise van de zorgspecialisten ten dienste van het proces in de klas.

Ambitie

De ondersteuningsbehoeften en ontwikkelingsmogelijkheden van onze leerlingen vormen het uitgangspunt voor de inrichting van ons onderwijs en het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers. De samenwerking met ouders, verzorgers en andere betrokkenen maakt hier deel van uit. Om dit te bereiken wordt het pedagogisch-didactisch klimaat verder versterkt. De competentievergrotende methodiek wordt door alle medewerkers gedragen en toegepast.

Binnen de school zal al aanwezige expertise gekoppeld worden. Orthopedagogen, coaches en medewerkers met een onderwijsbevoegdheid trekken hierin samen op en versterken elkaar vanuit hun eigen expertise. De trainers spelen hierbij een centrale rol. Door middel van lesobservaties en studiemiddagen vergroten zij de kennis en het handelingsrepertoire van de medewerkers; zie ook hierboven in subparagraaf 3.1.1. Kennis over leerprocessen wordt gecombineerd met kennis over de problematiek van onze doelgroep. Deze gecombineerde kennis wordt vertaald in ontwerpcriteria voor succesvolle leeromgevingen. Goed ontworpen leeromgevingen resulteren in betere onderwijsresultaten en een kwalitatief hoogstaand pedagogisch-didactisch klimaat.

De contacten met ouders worden steviger aangehaald, onder andere door het organiseren van inloophmiddagen en thema-avonden rondom zorg en onderwijs. Ouders worden hierdoor in staat gesteld hun kinderen beter te ondersteunen bij de schoolgang.

4. Veiligheid en schoolklimaat

Kleinschaligheid, veiligheid en professionaliteit zijn kenmerkende aspecten van ons schoolklimaat. Kleinschalig omdat we elkaar kennen en veilig door eenduidig handelen. Professioneel doordat we open staan om van elkaar te leren en samen in verbinding steeds beter te worden in wat we doen. Hierdoor zijn we in staat een leeromgeving te bieden waarin leerlingen met angstig en teruggetrokken gedrag zich veilig voelen. De geldende procedures op het gebied van veiligheid zijn vastgelegd in het schoolveiligheidsplan. Protocollen voor veiligheidsbeleid en anti-pestbeleid zijn aanwezig.

Reflectie

Uitgebreid toezicht tijdens de pauzes en eenduidig pedagogisch handelen van de medewerkers dragen in belangrijke mate bij aan het veilige klimaat op school. De combinatie van intensief toezicht en korte lijnen tussen medewerkers zorgen dat de veiligheid van leerlingen en collega's in en om het gebouw wordt geborgd en op incidenten snel en adequaat wordt gereageerd.

De vso Daaf Geluk heeft een veilig schoolklimaat waarin de leerlingen en ouders tevreden zijn over de aanpak van onder andere pestgedrag. In onze lessen gelden zo veel mogelijk dezelfde afspraken en regels. Pedagogisch is het team sterk en leggen we de lat hoog. We vragen elkaar om hulp en advies. Dit voor alle betrokkenen veilige schoolklimaat willen we in stand houden. Dat vraagt een continue waakzaamheid omdat 'je veilig voelen' een subtiel gegeven is. Medewerkers die zich veilig voelen zullen in staat zijn ook voor leerlingen een veilige omgeving te realiseren. Het gedachtengoed achter de competentievergrotende methodiek wordt breed gedragen. Het huidige aantal leerlingen maakt dat de kleinschaligheid en het eenduidig pedagogisch handelen onder druk staat.

Ambitie

We willen voor onze leerlingen en onze medewerkers een kleinschalige, veilige school blijven.

Kleinschaligheid zal worden teruggebracht door in overleg met samenwerkingsverbanden en ons bestuur het leerlingaantal omlaag te brengen. De ondersteuningsbehoeften van de doelgroep zijn bepalend voor de manier waarop het veilige en professionele schoolklimaat wordt geborgd. Zoals beschreven in subparagraaf 3.1.2 zal het optimaal gebruik maken van de aanwezige expertise bijdragen aan de competentie-ontwikkeling van individuele personeelsleden en aan het schoolklimaat als geheel.

5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

5.1 Kwaliteitsbeleid van Dunamare Onderwijsgroep

De ambitie van Dunamare Onderwijsgroep om toe te werken naar een lerende organisatie is beschreven in het Dunamare Kwaliteitsbeleid. Om leerlingen optimaal voor te bereiden op de toekomstige maatschappij is het noodzakelijk dat onze scholen het onderwijs voortdurend ontwikkelen. Een school die in staat is om het onderwijs af te stemmen op de veranderende eisen van de maatschappij, werkt als een lerende organisatie waarin verbeteren en ontwikkelen centraal staan. Scholen zijn daarbij in staat om zich enerzijds snel aan te passen en anderzijds om de eigen richting en identiteit te bewaren.

Leren komt tot stand en wordt gestuurd door ambitie en reflectie: feedback gebaseerd op feiten en data is de motor van het leren. In het Dunamare Kwaliteitsbeleid gaat om het regelmatig van een afstand kijken naar en reflecteren op het eigen en collectief functioneren binnen de gezamenlijk bepaalde ambitie. Binnen de lerende organisatie wordt gewerkt volgens de principes van opbrengstgericht werken: het onderzoeken van de eigen praktijk en op basis daarvan het verbeteren van die praktijk. Deze werkwijze vraagt om systematische en ruime aandacht voor leeropbrengsten én voor de condities die daarop van invloed zijn. Om opbrengstgericht en lerend te kunnen werken is het belangrijk dat alle betrokkenen binnen Dunamare gedeelde ideeën, betekenissen en waarden hebben. Daarom wordt in de kwaliteitscyclus van Dunamare Onderwijsgroep gewerkt volgens de volgende principes:

1. Balans tussen regie en ruimte
2. Feedup, feedback en feedforward
3. De professionele dialoog
4. Doelgericht en planmatig werken
5. Context-specifiek handelen

5.2 Beschrijving eigen stelsel kwaliteitszorg

De vso Daaf Geluk streeft ernaar leerlingen optimaal voor te bereiden op hun toekomst. Opvattingen over wat goed onderwijs is zijn aan verandering onderhevig. Daarnaast veranderen de eisen die de maatschappij aan ons en aan onze leerlingen stelt. Hieruit volgt dat goed onderwijs altijd in beweging is. De vso Daaf Geluk werkt daarom cyclisch aan het verbeteren van het onderwijs, de ondersteuningsstructuur en de professionaliteit van de medewerkers. Hiermee sluit de school aan bij het kwaliteitsbeleid van Dunamare Onderwijsgroep. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van een kwaliteitskalender.

Doelgericht en planmatig werken: Organisatiestructuur

Op de vso Daaf Geluk wordt gewerkt met een MT bestaande uit een eindverantwoordelijk schoolleider en zeven teamleiders. De teamleiders hebben de verschillende beleidsportefeuilles onderling verdeeld en zijn verantwoordelijk voor de aansturing van hun teams.

Doelgericht en planmatig werken: Beleidsontwikkeling

De school voert zelfevaluaties uit aan de hand van het Dunamare kwaliteitsprofiel vso. De input wordt gebruikt bij het opstellen en controleren van beleid. Ook input vanuit audits, visitaties, de resultaten van de opbrengstenkaart voor het vso, examenresultaten en input van andere stakeholders worden hiervoor gebruikt. De vso Daaf Geluk voert hiernaast periodiek tevredenheidsmetingen uit bij leerlingen, ouders en medewerkers met behulp van Kwaliteitsscholen en DUO. In de vragenlijst worden onder andere de thema's sociale vei-

ligheid, welbevinden en schoolklimaat meegenomen. De resultaten van de onderzoeken worden besproken in de teams, in de DMR en in het MT.

Eens in de vier jaar wordt een schoolplan opgesteld. De uitgangspunten en ambities uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar jaarplannen waarin doelen staan beschreven. Deze doelen worden vertaald naar team-, zorg- en vakgroepplannen.

Op schoolniveau worden de voortgang op de doelstellingen uit het jaarplan, de resultaten van de opbrengstenkaart voor het vso en de tevredenheidsmetingen besproken in het MT. Waar nodig worden doelen aangepast of worden nieuwe doelen opgesteld. De voortgang van het onderwijsproces, onderwijsresultaten, de jaarplannen en de teamdoelen worden hiernaast ook geagendeerd in teamvergaderingen.

Hiernaast wordt gewerkt met een kwaliteitskalender. Met behulp van de kwaliteitskalender wordt geborgd dat de PDCA-cyclus op verschillende beleidsterreinen volledig doorlopen wordt. Evaluaties en tevredenheidsonderzoeken maken bijvoorbeeld deel uit van de kwaliteitskalender.

Het MT heeft jaarlijks vier voortgangsgesprekken met het College van Bestuur. De gesprekken gaan over actuele zaken en over onderwijs aan de hand van de leidende principes socialisatie, kwalificatie en persoonsvorming. In april en mei vinden de begrotingsgesprekken plaats.

Pedagogisch-didactisch handelen van medewerkers, professionalisering en het goede gesprek

De teamleiders zijn verantwoordelijk voor het personeelsbeleid en onderwijsuitvoering. Om zicht te houden op het pedagogisch didactisch handelen voeren de teamleiders lesbezoeken uit. Tijdens deze lesbezoeken staan de zes rollen van de docent centraal. Teamleiders voeren kortcyclisch gesprekken met medewerkers over welbevinden, vitaliteit, ambities en professionalisering.

5.2.1 Ambities op het gebied van kwaliteitszorg

Reflectie

Het borgen van het stelsel van kwaliteitszorg vraagt continu de aandacht. De kenmerken van de leerlingpopulatie en de gevolgen van COVID-19 hebben de afgelopen jaren een grote flexibiliteit van het team als geheel gevraagd. Daardoor heeft die periode ad-hoc handelen soms controleren en evalueren verdrongen. De vso Daaf Geluk is erg goed in het verzamelen van input van verschillende stakeholders en het verwerken van die input in beleidsvoorstellen en plannen. De volgende stap is het omzetten van die plannen in concrete prestatieafspraken en het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus.

Ambitie

De komende schoolplanperiode zal het beschreven stelsel van kwaliteitszorg systematisch in worden gezet om de opgestelde ambities te verwezenlijken. Het kwaliteitsbeleid, de kwaliteit-sagenda en het systematisch toepassen van de PDCA-cyclus spelen daarbij een centrale rol. Aan de hand van de kwaliteitskalender worden de ontwikkelingen op de verschillende beleidsgebieden gevolgd. Voor elk beleidsgebied is een procesverantwoordelijke aangewezen. Expertise behouden en verbeteren waar nodig vormen de basis van de kwaliteitszorg op de vso Daaf Geluk. Daarbij wordt kennis actief met elkaar gedeeld.

Kortcyclische processen waarvan het goede gesprek met de medewerker en prestatie-afspraken met teams deel uitmaken dragen bij aan het behouden en verbeteren van expertise.

6. Goed werkgeverschap

6.1 Gebaseerd op kwaliteitsbeleid Dunamare Onderwijsgroep

Om het verhogen van de onderwijskwaliteit op de scholen te faciliteren en stimuleren, introduceerde Dunamare Onderwijsgroep twee pijlers: goed werkgeverschap en goed bestuur. Vanuit de pijler goed werkgeverschap handelen wij met de overtuiging dat medewerkers het verschil maken. Dat hun prestaties cruciaal zijn bij het verwezenlijken van de ambitie die ons allen bindt: het stimuleren van de brede talentontwikkeling van alle leerlingen. Anders gezegd: het gedrag dat alle collega's in de praktijk laten zien, bewust en onbewust, en de manier waarop zij met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan, is doorslaggevend voor het behalen van de ambitie die we onszelf ten doel gesteld hebben. Behalve een focus op talentontwikkeling van de medewerkers, geven we binnen onze onderwijsgroep ook invulling aan goed werkgeverschap door een aantrekkelijk en onderscheidend werkgever te zijn, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en -minstens zo belangrijk- blijven boeien. Bij de focus op talentontwikkeling en het zijn van een onderscheidend werkgever onderkennen we, naast 'de basis op orde', drie invalshoeken (zie: Strategisch HR-plan Dunamare Onderwijsgroep, 2016-2020): professionele medewerkers, leiderschap en een stimulerende werk- en leeromgeving:

- Onder professionaliteit verstaan wij onder andere het hebben van een open, onderzoekende houding, willen ontwikkelen en het tonen van eigenaarschap. Immers: bevologenheid, passie en een professionele attitude hebben een groot effect op de kwaliteit van onderwijs.
- Daarnaast geloven wij in een type leiderschap dat voedend en stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. Waarbij de focus voor schoolleiders ligt op het vergroten van de betrokkenheid en bekwaamheid van medewerkers en zij doorlopend gestimuleerd worden om zich professioneel te (blijven) ontwikkelen.
- En, last but not least, dit alles vraagt om een stimulerende werk- en leeromgeving die cruciaal is voor het daadwerkelijk ontplooien van talent: medewerkers ontwikkelen zich als ze plezier hebben, gezien en gehoord worden en uitgedaagd worden in wat ze doen. Als ze gezond en vitaal zijn. En als ze het vertrouwen voelen om te experimenteren.

6.2 De vso Daaf Geluk en HR beleid

Het HR-beleid van de school slaat een brug tussen de ontwikkeling van de school en de ontwikkeling van individuele medewerkers. Het werven en binden van bevoegde docenten en gekwalificeerde zorgmedewerkers heeft onze bijzondere aandacht. Wij staan voor diversiteit in alle geledingen van de school. Wij willen kwalitatief goede medewerkers met een onderwijsbevoegdheid. Sollicitanten worden bevraagd op hun affiniteit met het vso. De nieuwe collega's worden door coaches, trainers en de vakgroep begeleid en wegwijs gemaakt. Leerlingen hebben via de leerlingraad en de medezeggenschap invloed op het beleid van de school. Wij streven naar een evenredige man/vrouw verdeling binnen het personeelsbestand en binnen de schoolleiding. Binnen Dunamare werken we met het Goede Gesprek: Teamleiders voeren kortcyclisch gesprekken over welbevinden, vitaliteit, ambities en professionalisering. De ontwikkeling van onze medewerkers wordt daarbij afgestemd op de behoeften van de school. Begeleiding, coaching en scholing van nieuwe en zittende medewerkers vormen een wezenlijk deel van ons HR-beleid. De Dunamare Academie speelt daarin een ondersteunende rol.

Reflectie

Het aantrekken en behouden van bevoegde en gekwalificeerde medewerkers die bereid en in staat zijn met onze doelgroep te werken, vormt een steeds groter wordende uitdaging. Het is van groot belang nieuwe medewerkers snel op te nemen in onze schoolcultuur en ze zodanig te begeleiden dat ze voor de school behouden blijven. Naast begeleiding en coaching wordt ingezet op het mogelijk maken van informeel contact: dat vinden we waardevol voor de binding van medewerkers aan elkaar en aan de organisatie.

Het bieden van scholingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden draagt bij aan de binding van medewerkers aan de school. Dit alles laat onverlet dat er sprake is van een landelijk en regionaal lerarentekort in combinatie met een algemene krapte op de arbeidsmarkt. In dat licht zal het een uitdaging blijven geschikte medewerkers te vinden en te behouden.

6.2.1 Ambities op het gebied van goed werkgeverschap

Met een kleinschalige, professionele omgeving met aandacht voor talentontwikkeling zorgen we dat we goede medewerkers behouden.

In 2026 heeft de school ongeveer 370 leerlingen. Medewerkers kennen elkaar en onze leerlingen. Alle medewerkers werken aan hun ontwikkeling. In kortcyclische gesprekken worden scholingswensen en mogelijkheden besproken. Medewerkers zijn zoveel mogelijk ingezet op de taken die bij ze passen en waar hun talenten liggen. Teamleiders hebben daarin een faciliterende rol.

Van elkaar leren en samen beter worden is de norm binnen de vso Daaf Geluk.

Goede medewerkers behouden is van groot belang voor de school. Door samen van elkaar te leren ontstaat verbinding en een voortdurend proces van ontwikkeling. Coaching, begeleiding, training en het delen van expertise is de norm binnen de school. Orthopedagogen werken samen met trainers om de kennis en het handelingsrepertoire van de medewerkers te vergroten. Er worden studiedagen en workshops gegeven en lesbezoeken uitgevoerd. Alle medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om nog beter te worden in het bieden van maatwerk.

Verschillende groepen medewerkers, waaronder de orthopedagogen, pedagogische hulpverleners en het onderwijzend personeel, maken optimaal gebruik van elkaars expertise. Zo leren wij van elkaar en worden we samen beter in wat we doen.

Daarnaast zijn we een opleidingsschool van H2O. Doordat wij een opleidingsschool zijn dragen we eraan bij dat mensen de kans krijgen kennis te maken met onze doelgroep en er enthousiast over worden.

7. Regels en regelingen

Per 1 augustus 2020 is besloten dat er extra financiële middelen worden toegekend aan het vso dat diplomagericht onderwijs biedt. Ook is in april 2022 bekend geworden dat het primair onderwijs waar het vso wat bekostiging onder valt onder valt gelijk beloond gaat worden met het voortgezet onderwijs. Onze medewerkers vielen al onder de cao vo.

De vso Daaf Geluk is een financieel gezonde school. Investerings zijn gericht op het bieden van een veilige, uitdagende leer- en werkomgeving. Er wordt continu geïnvesteerd in onze medewerkers, onze leermiddelen en ons gebouw.

Om buitenschoolse activiteiten plaats te kunnen laten vinden vragen wij een vrijwillige ouderbijdrage. De hoogte van deze bijdrage wordt per leerjaar in overleg met de DMR vastgesteld en is opgenomen in onze schoolgids. We dragen er zorg voor dat alle leerlingen mee kunnen doen.

Hieronder wordt in hoofdlijnen beschreven hoe de beschikbare financiële middelen worden ingezet om de ambities te bereiken voor deze schoolplanperiode. De exacte financiële uitwerking zal in de jaarbegrotingen worden beschreven.

Een aantal ambities kan worden verwezenlijkt vanuit bestaande middelen, voor het behalen van een aantal andere ambities zullen middelen moeten worden vrijgemaakt of zullen de reserves worden aangesproken.

7.1 Onderwijsproces

Voor het behalen van de ambities op het gebied van ons onderwijsproces is scholing van medewerkers noodzakelijk. Deze scholing kan gedeeltelijk gefaciliteerd worden uit bestaand scholingsbudget. Voor het opzetten van studiedagen en het uit laten voeren van lesbezoeken worden middelen binnen de reguliere begroting vrijgemaakt. Voor projecten waarvoor een eenmalige impuls nodig is zal geput worden uit de reserves.

7.2 Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

De ambities op het gebied van sturing, kwaliteitszorg en ambitie kunnen worden behaald binnen bestaand budget. Genoemde punten waren hier: aandacht voor de PDCA-cyclus, het aanwijzen van procesverantwoordelijken voor beleidsterreinen en het scholen van teamleiders op talentontwikkeling bij personeel.

7.3 Onderwijsproces en goed werkgeverschap

We willen een kleinschalige school zijn, waar een veilige en professionele schoolcultuur heerst en waar fouten kansen zijn om van te leren. We willen in verbinding steeds beter worden in wat we doen. Om de ambities op dit terrein te bereiken worden middelen vrijgemaakt waarmee coaching, begeleiding en training van medewerkers structureel plaats kan vinden. Om ondanks de gewenste krimp van de school toch genoeg middelen in te kunnen zetten waarmee de expertise van de zorg gekoppeld kan worden aan het proces in de klas zullen middelen worden vrij gemaakt.