

JAARVERSLAG 2019-2020

SBO Daltonschool de LEILINDE



Inhoudsopgave:	Pagina: 2
Hoofdstuk 1:	
1. Terugblik schooljaar 2019-2020	Pagina: 3
2. Waar we trots op zijn	Pagina: 4
Hoofdstuk 2:	
2.1. Kerngetallen	Pagina: 5
Hoofdstuk 3:	
3.1 Onderwijs en identiteit: Evaluatie DOP 2019-2020	Pagina: 6
Hoofdstuk 4:	
4.1 Kwaliteit in beeld	Pagina: 48
4.2 Cultuureducatie	Pagina: 48
4.3 Dalton onderwijs	Pagina: 48
4.4 Landelijke Daltondag	Pagina: 49
4.5 Verdere activiteiten	Pagina: 49
4.6 Projecten	Pagina: 50
4.7 Incidenten registratie	Pagina: 50
4.8 Personeel	Pagina: 50
Hoofdstuk 5:	
5.1 Opbrengsten schooljaar 2019-2020	Pagina: 51
5.2 Inspectiebezoek	Pagina: 51
5.3 Daltonvisitatie	Pagina: 52
Hoofdstuk 6:	
6.1 Financieel overzicht boekjaar 2019	Pagina: 53
6.2 Verantwoording teamgesprek en inzet werkdrukakkoord-gelden	Pagina: 53
Hoofdstuk 7:	
7.1 Conclusie en vervolg	Pagina: 55
Bijlagen:	Pagina: 56

Hoofdstuk 1:

1. Terugblik schooljaar 2019-2020

SBO Daltonschool de Leilinde startte op 19 augustus met 89 leerlingen. In september kwam er nog 3 leerlingen bij wat het totaal per 1 oktober 2019 op 92 bracht. Een daling van zes leerlingen t.o.v. 1 oktober 2018. We merkten wel dat er in de periode na 1 oktober 2019 diverse leerlingen vanuit de basisscholen instroomden.

We konden weer 8 groepen formeren. Er werd in april 2020 zelfs tijdelijk een negende groep geformeerd, vanwege het feit dat het Samenwerkingsverband LHA geen wachtlijst wil voor plaatsing in het SBO. Daarnaast werken er drie vaste onderwijsassistenten. Zij ondersteunden de leerkrachten bij hun werkzaamheden.

In de scholengroep werken we sinds dit schooljaar met een afdeling Talent & Ontwikkeling. Ze zijn gestart met het uitdelen van een klavertje vier waarop medewerkers een tekst konden zetten over "hun werkgelek". Ze gaan de medewerkers van de scholengroep en dus ook onze medewerkers helpen. Ze gaan met de medewerkers werken aan eigenaarschap,, het leren van en met elkaar, het verbonden zijn met elkaar, talentontwikkeling en plezier in en buiten het werk hebben. Ze hebben een activiteitenkalender ontwikkeld voor alle medewerkers van de scholengroep.

Het team heeft er een aantal nieuwe collega's bij gekregen. Deze worden door al zittende collega's en directeur begeleid, zodat zij zich goed thuis voelen op onze school. Ook hebben we, als team, leerlingen en ouders veel ingezet om de veiligheid in en rondom de school te waarborgen. Dit doen we door onze waarden en normen, onze geloofsovertuiging en ons daltononderwijs zo vorm te geven, dat alle betrokkenen zich hierbij goed voelen. Ook is het Vision-Eye hierin leidend. In dit Vision-Eye doen wij, als Willem van Oranje Scholengroep, de kernbelofte: Leerlingen van Willem van Oranje Scholengroep worden "gezien". Hun zelfstandigheid wordt vergroot en ze worden voorzien van een goed ontwikkeld besef van waarden. Zij zijn gereed voor hun verdere leven. Dit wordt verder uitgewerkt in de zes bewijzen:

1. De protestants-christelijke signatuur
2. Leerlingen worden gezien
3. Programma's gericht op eigentijdse levensvaardigheden
4. Open mentale instelling
5. Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel
6. Maatschappelijke verbinder.

Als enige SBO Daltonschool hebben we ons in dit schooljaar bezig gehouden met de volgende Daltonaspecten:

1. Ontwerpen en implementeren van nieuwe taakkaarten binnen de gehele school
2. Stimuleren van "maatjesoverleg in de groep"
3. Stellen van cognitieve-en/of sociaal emotionele doelen door de leerling
4. Volgen Daltonscholing door de meerderheid van het team
5. Keuzewerk uitwerken en gaan invoeren in de groepen
6. Een leerkracht gaat zich scholen tot Daltoncoördinator
7. Aanbevelingen visitatieverslag Daltoncommissie uitvoeren
8. Voorbereiding Daltonvisitatie van 13 januari 2020

2. Waar we trots op zijn!

Directeur en teamleden hebben zich tijdens het schooljaar 2019-2020 laten bijscholen over o.a.:

- Bedrijfs hulpverlener
- Daltonscholing voor het gehele nieuwe team. Opleiding tot het behalen van het daltoncertificaat voor leerkrachten. Op 1 juli hebben alle deelnemende leerkrachten en onderwijsassistenten hun Daltoncertificaat behaald.
- Organisatie ontwikkeling : Identiteitsbewijs en Vision Eye en 6 competenties (Ondernemend zijn; Zelfstandig zijn; Omgeving; Eigenaarschap; Optreden en Samenwerken) zijn binnen het team bekend en worden de komende schooljaren geïmplementeerd
- Cursus 'Schrijfdans' vervolg module 1 t/m 3
- Bateson-traject met BLNQ/IMPACT
- Cursus "Gebarentaal"

Op het gebied van de veiligheid, rondom de school, is de school en de BVL-werkgroep actief bezig geweest. In overleg met buurtbewoners, de wijkagent, VVN en andere partijen proberen zij, dat de veiligheid gewaarborgd blijft.

Daarnaast heeft de werkgroep het verkeersactiviteitenplan gedigitaliseerd.

De Gemeente Heusden, Stichting Scala en Willem van Oranje Scholengroep hebben een samenwerkingsovereenkomst getekend voor nieuwbouw van SBO Daltonschool de Leilinde, BS de Dromenvanger en Mikz Peuterspeelzaal/ BSO. Een werkgroep binnen onze school heeft een visie geformuleerd en ook een wensenlijst voor de inrichting van de nieuwe school. In 2020 gaat een projectgroep en stuurgroep verder met de uitwerking van een projectplan. Na een architectenselectie is gekozen voor architectenbureau Frencken / Scholl. Zij gaan samen met de scholen en Mikz een plan van aanpak en ontwerpen maken.

Protocollen:

Er is een sociaal veiligheidsplan aanwezig, wat beschrijft welke protocollen op school aanwezig dienen te zijn. U kunt dan bijvoorbeeld denken aan: Protocol "Omgaan met agressie"; "De Veilige school"; "Meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld", enz.

U kunt de protocollen altijd opvragen bij de directeur van de school.

Voedingsgebied: Onze leerlingen komen uit de volgende gemeenten:

Aalburg/Veen:	27 %
Heusden:	52 %
Waalwijk:	6 %
Overige plaatsen:	15 %

Resultaten Eindtoets:

In het schooljaar 2019-2020 heeft geen enkele leerling deelgenomen aan de Eindtoets CITO, vanwege de coronacrisis.

Hoofdstuk 2:**Kerngetallen schooljaar 2019-2020****SBO Daltonschool de Leilinde**

Leerlingenaantal		
Teldatum 01-10-2019	92 leerlingen	
Personeel	22 personen	
Groepen	8	
Uitstroom	25 leerlingen: VSO-ZML: 2 VSO-VMBO-BB: 2 PRO: 7 VMBO BB: 13 VMBO-GT: 1	

Hoofdstuk3:

Hoofdstuk 3.1: Onderwijs en identiteit: Evaluatie DALTONONTWIKKELPLAN: 2019-2020

Inhoudsopgave:		Pagina:	1
Hoofdstuk 1:	Leerlingen	Pagina:	2
Hoofdstuk 2:	Onderwijs	Pagina:	3
Hoofdstuk 3:	Kwaliteit en innovatie	Pagina:	24
Hoofdstuk 4:	Personeel	Pagina:	26
Hoofdstuk 5:	Organisatie	Pagina:	30
Hoofdstuk 6:	Huisvesting en Beheer	Pagina:	31
Hoofdstuk 7:	Omgeving	Pagina:	32
Hoofdstuk 8:	Identiteit	Pagina:	33
Hoofdstuk 9:	Risicoparaagraaf	Pagina:	40
Bijlage 1:	Begrotingswensen overzicht	Pagina:	41
Bijlage 2:	Formatie overzicht 2018-2019	Pagina:	42
Bijlage 3:	Verantwoording werkdrukakkoord-gelden	Pagina:	43

Hoofdstuk 1: Leerlingen

Per 1 oktober 2019 telde SBO Daltonschool de Leilinde 92 leerlingen. Deze zijn verdeeld over 8 groepen. Er zijn per 31 juli 2020 25 leerlingen van school gegaan. Het is onmogelijk om een inschatting te maken van het aantal leerlingen wat gedurende het schooljaar 2019-2020 zal instromen. De inschatting is dat de school een gemiddeld aantal leerlingen zal hebben tussen de 80-85. Echter vanwege een erg groot aantal nieuwe aanmeldingen in de laatste drie weken voor de zomervakantie zal het verwachte leerlingenaantal per 1 augustus 2020 uitkomen tussen de 92-95 leerlingen.

Bewijs 2

Hoofdstuk 2: Onderwijs: De invulling van het Dalton Ontwikkel Plan 2019-2020



SBO De Leilinde

DALTON ONTWIKKEL PLAN
2019-2020

EVALUATIE

	Dalton Ontwikkel Plan DE LEILINDE 2019-2020 EVALUATIE

Dit Dalton ontwikkel Plan van SBO De Leilinde geeft voor 2019-2020 weer waar onze prioriteiten liggen in de ontwikkeling van onze school dit schooljaar. Deze prioriteiten zijn gehaald uit het schoolplan, het visitatieverslag van de N.D.V. en uit het inspectierapport. De Leilinde wil graag in ontwikkeling blijven en daartoe een lerende organisatie zijn met veel aandacht voor professionaliteit van de teamleden. Wij willen onze leerlingen goede ontwikkelingskansen blijven bieden d.m.v. de uitstroomprognose en het ontwikkelingsperspectief wat daaraan gekoppeld is en staan mede daarom open voor nieuwe ontwikkelingen. Ook willen wij onze doelen **SMART** weergeven. Tevens is er aan dit werkplan een tijdspad gekoppeld.

SMART

Hoe ga je te werk?

Een hulpmiddel voor het formuleren van goede leerdoelen is het SMART model.
Een goed leerdoel is:

S	specifiek	geef concreet aan wat je wilt bereiken
Specifiek wil ook zeggen: dat je de activiteiten in termen van concrete resultaten formuleert en dat duidelijk is om welke personen het gaat. Waar gaan we ons precies voor inzetten en bij wie zal het resultaat zichtbaar zijn?		
M	meetbaar	het resultaat is meetbaar en zichtbaar
Meetbaar wil zeggen dat objectief kan worden vastgesteld hoe ver je bent met het realiseren van je doel. Dit is het geval als doelen in termen van kwantiteit. Kwaliteit of geld worden weergegeven: een aantal,percentage of een omschrijving van omstandigheden of gedrag.		
A	acceptabel	is er draagvlak voor wat we doen?
Het doel moet voor de betrokkenen 'acceptabel' zijn en als zinvol worden beschouwd. Dit wordt voornamelijk bereikt door zoveel mogelijk betrokken partijen actief te betrekken bij het formuleren van de doelstellingen. Bijvoorbeeld: met steun van iedereen.		
R	realistisch	haalbaar gezien de omstandigheden
'Realistische' doelen zijn zowel ambitieus als haalbaar. Als een doel niet ambitieus is, wordt niet het maximale uit de leerlingen / het team en de middelen gehaald. Tegelijkertijd moeten de activiteiten niet onuitvoerbaar blijken te zijn. Dan liever kleine stappen dan onhaalbare grote stappen. Zie hierbij ook de leerstoflijnen.		

T	in Tijd gezet	voorzien van een tijdsplanning
Definiëren wanneer het doel bereikt moet zijn. Zodat we kunnen concluderen of de activiteiten doe tot het doel moeten leiden op koers liggen of bijstelling behoeven. Ook een tijdpad draagt bij aan de duidelijkheid van het doel.		

TIJDPAD

Datum	wat
juli 2019	Evaluatie Dalton Ontwikkel Plan 2018-2019
Week 24,25,26	In deze weken worden de nieuwe doelen in het format, in de map leraren, geschreven.
27-08-2019	Tijdens deze vergadering wordt het concept van het nieuwe Dalton Ontwikkel Plan geïntroduceerd.
6 september 2019	Bespreking Dalton Ontwikkel Plan en vaststelling
Evaluatie juni 2020	Voor begin juni worden de doelen geëvalueerd door de werkgroepen en op een datum in juni besproken.
Juni 2020	Tijdens deze vergadering wordt het concept van het nieuwe Dalton Ontwikkel Plan 2020-2021 geïntroduceerd

Rood betekent: Nog uit te voeren in schooljaar 2019-2020

Oranje betekent: Al in ontwikkeling in schooljaar 2019-2020

Groen betekent: Reeds uitgevoerd in schooljaar 2019-2020

ONDERWIJS:

Sociaal-emotionele vorming 2019-2020

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	2019-2020: -SCOL leerlingvolgsysteem is verlengd met 1jaar (totdat de keuze is gemaakt voor een nieuwe methode SOVA met bijbehorend leerlingvolgsysteem. Licentie verloopt augustus 2020. Verder met de inzet van Dalton aspecten/ pedagogische lijn in de school, gelet ook op de Vision Eye items (WvO): DOEL: Leerlingen voorbereiden op eigentijdse levensvaardigheden; eigenaarschap ontwikkelen, leerlingen worden gezien, leerlingen hebben een beeld van zichzelf, niet alleen qua presteren, maar ook t.a.v. hun eigen talenten en kwaliteiten zodat zij weten wat bij hun past, wat voor hen uitdagend en motiverend werkt. Zodat de keuze van PO naar VO aansluit bij eigen mogelijkheden (vorbereiden VO). -1. Nieuwe vorm van SOVA overleg (tijdens bouwvergaderingen/ meer vraag naar intervisie en collegiale consultatie rondom gedragsvraagstukken). <i>Manon en Tootje stellen hiervoor een plan op (overleg op 20-06-2019). Zie ook zorgstructuur/ niveau's van beslissingsbevoegdheid t.a.v. grensoverschrijdend gedrag. (voorgelegd aan de directie, gedragsspecialisten en team). Gemaakt door zorgteam (Diena, Hilde, Tootje)</i> -2.Sociaal gedrag elke dag: methode verdieping is nodig om de "rode draad" binnen de school vast te houden/ denke ook aan: versterken van gewenst gedrag (aanpak methode) en introductie nieuwe teamleden. Regels binnen de school: 5 schoolregels/ vanuit het team. De regel van de maand vervalt. Regels voor in de groep meer geïnternaliseerd via SOVA methode (ook spellen uitkiezen die hierbij passen). -3.Begeleid spelen wordt gecontinueerd; nieuwe spel-leiders lijst samenstellen en training spel-leiders (tijdstip van begeleid spelen vaststellen (diverse tijden buitenspeel), trainingsdata spel-leiders en stagiaires (wie kan hierbij ondersteunen). Diverse mogelijkheden plein en speeltijden -4.Verder uitbreiden van de Dalton aspecten op sociaal-emotioneel gebied. Doel: leren reflecteren en op eigen gedrag en dat van de ander en samen een oplossing bedenken (zelfverantwoordelijk maken). Aansluiten bij de DALTON-scholing en resultaten (ook t.a.v. SOVA). Uitwisselen via overleg Manon; en andere gedrag specialisten (GS) binnen de school. De leerlingen en de ouders nog meer betrekken bij de begeleiding; positieve insteek (vanuit de positieve psychologie) in de aanpak en de begeleiding/ondersteuning (wat kan een kind al wel! wat nog meer...wat kan anders. Wat heeft het kind vooral nodig (vanuit het kind kijken). -Wederom verder met de Mediation op school. Roosters maken en opleiding nieuwe mediators en ervaren mediators inzetten schooljaar 2019-2020. -Diverse trajecten met individuele leerlingen en leerlingen groepjes (vorbereiding VO, omgaan met agressie, omgaan met specifieke ontwikkelingsvragen e.d.) Dit gebeurt altijd vanuit de CvB (zie ook zorgstructuur). 5. Rots en water training; Lisette/Tootje/ evt. nieuw traject/ inbrengen bij CvB; door Lisette (zie evaluatie schooljaar 2018-2019)
--	---

	6..Project: PESTEN DAAR DOEN WIJ NIET AAN MEE! (27 januari copy nieuwsbrief inleveren). Samen met stagiaires opzetten en leden van het team. PERSONEN/WERKGROEPLEDEN: Tootje en stagiaire Sarah/Nadine/ GS/ Ineke afd. psychologie ACCEPTABEL: overleg zorgstructuren (zie nieuwe opzet voor dit schooljaar) REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020; staat in het activiteitenplan en in overleg met directie en team. Zie ook de actielijst 2019-2020 Tootje en Manon/ Sarah; plan SOVA en notulen intern zorgoverleg begeleidingen (Diena, Hilde, Tootje), overleg Ineke en Tootje (psychologie/pedagogiek). Notulen bouwoverlegmomenten (nog in te plannen)
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	1. 400 euro aanvullen Henkiekar; elke groep krijgt budget 50 euro. 2. 600 euro voor nieuw leerlingvolgsysteem sova 3. 200 euro aanvulling methoden en boekjes;
EVALUATIE	2019-2020: -SCOL leerlingvolgsysteem is verlengd met 1jaar (totdat de keuze is gemaakt voor een nieuwe methode SOVA met bijbehorend leerlingvolgsysteem. Licentie verloopt augustus 2020. Verder met de inzet van Dalton aspecten/ pedagogische lijn in de school, gelet ook op de Vision Eye items (WvO): DOEL: Leerlingen voorbereiden op eigentijdse levensvaardigheden; eigenaarschap ontwikkelen, leerlingen worden gezien, leerlingen hebben een beeld van zichzelf, niet alleen qua presteren, maar ook t.a.v. hun eigen talenten en kwaliteiten zodat zij weten wat bij hun past, wat voor hen uitdagend en motiverend werkt. Zodat de keuze van PO naar VO aansluit bij eigen mogelijkheden (vorbereiden VO). -1. Nieuwe vorm van SOVA overleg (tijdens bouwvergaderingen/ meer vraag naar intervisie en collegiale consultatie rondom gedragsvraagstukken). <i>Manon en Tootje stellen hiervoor een plan op (overleg op 20-06-2019). Zie ook zorgstructuur/ niveau' s van beslissingsbevoegdheid t.a.v. grensoverschrijdend gedrag. (voorgelegd aan de directie, gedragsspecialisten en team). Gemaakt door zorgteam (Diena, Hilde, Tootje)</i> -2.Sociaal gedrag elke dag: methode verdieping is nodig om de "rode draad" binnen de school vast te houden/ denke ook aan: versterken van gewenst gedrag (aanpak methode) en introductie nieuwe teamleden. Regels binnen de school: 5 schoolregels/ vanuit het team. De regel van de maand vervalt. Regels voor in de groep meer geïnternaliseerd via SOVA methode (ook spellen uitkiezen die hierbij passen). -3.Begeleid spelen wordt gecontinueerd; nieuwe spelleaders lijst samenstellen en training spelleaders (tijdstip van begeleid spelen vaststellen (diverse tijden buitenspelen), trainingsdata spelleaders en stagiaires (wie kan hierbij ondersteunen). Diverse mogelijkheden

	plein en speeltijden -4.Verder uitbreiden van de Dalton aspecten op sociaal-emotioneel gebied. Doel: leren reflecteren en op eigen gedrag en dat van de ander en samen een oplossing bedenken (zelfverantwoordelijk maken). Aansluiten bij de DALTON-scholing en resultaten (ook t.a.v. SOVA). Uitwisselen via overleg Manon;en andere gedrag specialisten (GS) binnen de school. De leerlingen en de ouders nog meer betrekken bij de begeleiding; positieve insteek (vanuit de positieve psychologie) in de aanpak en de begeleiding/ondersteuning (wat kan een kind al wel!/ wat nog meer...wat kan anders. Wat heeft het kind vooral nodig (vanuit het kind kijken). -Wederom verder met de Mediation op school. Roosters maken en opleiding nieuwe mediators en ervaren mediators inzetten schooljaar 2019-2020. -Diverse trajecten met individuele leerlingen en leerlingen groepjes (voorbereiding VO, omgaan met agressie, omgaan met specifieke ontwikkelingsvragen e.d.) Dit gebeurt altijd vanuit de CvB (zie ook zorgstructuur). 5. Rots en water training; Lisette/Tootje/ evt. nieuw traject/ inbrengen bij CvB; door Lisette (zie evaluatie schooljaar 2018-2019) 6..Project: PESTEN DAAR DOEN WIJ NIET AAN MEE! (27 januari copy nieuwsbrief inleveren). Samen met stagiaires opzetten en leden van het team.
--	---

ONDERWIJS:

Begeleiding en ondersteuning

Stappenplannen, ondersteuning en begeleiding, opbrengsten, ondersteuningsarrangementen en passend onderwijs (in dit onderdeel zijn de adviezen vanuit het inspectieonderzoek 2015 verwerkt).

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	1.Intern begeleider heeft doelgroepbeschrijving gemaakt gedurende het schooljaar 2017-2018. In 2019-2020 verdiepen wij ons verder in onze doelgroep: 1a. In een teamvergadering en via mail wordt informatie gegeven over: -SWV LHA en de rol/plaats die SBO De Leilinde daarin heeft -Schoolondersteuningsplan De Leilinde -Merels en beleidsplan Merels -Doelgroepbeschrijving 2017-2018 1b. In een volgende teamvergadering (maart 2020) Teamoverleg over onze doelgroep: Waar liggen onze mogelijkheden? Waar liggen onze onmogelijkheden? Waarin is extra scholing/coaching/etc. nodig? Acties worden vastgesteld en gepland. 2. Verdergaan met het proces van het maken van een protocol rekenontwikkeling en dyscalculie. Hiermee is een werkgroep bezig. 3.Verdergaan met het aanpassen van het huidige protocol leesontwikkeling en dyslexie. Hiermee is een werkgroep bezig. De werkgroep hiervoor wordt uitgebreid met Jacqueline Klijn (IB); zij gaat in het kader van haar IB-opleiding meewerken aan dit proces. Daarnaast start er een nieuwe werkgroep, die zich gaat oriënteren op een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen: 4. Wij maken keuzes m.b.t. de methode onafhankelijke toetsen van het leerlingvolgsysteem; het is de bedoeling dat wij deze gaan aanschaffen in 2019. Tot dusverre gebruiken wij de LVS-toetsen
--	---

	van CITO 2.0; wij gaan per vakgebied na of wij overgaan tot aanschaffen van CITO 3.0 of andere goedgekeurde methodeonafhankelijke toetsen. De IB-ers hebben hiernaar onderzoek gedaan. IB-ers maken verdere inventarisatie. In 2019-2020 worden hierover beslissingen genomen. Hierbij wordt steeds nagegaan wat een bepaalde keuze kan betekenen voor het onderwijs.
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	--
EVALUATIE	-De doelen van punt 1 zijn afgerond. Afgesproken is, dat wij in 2020-2021 verdergaan m.b.t. beschrijving van de doelgroep van de groep Merels, zie DOP 20-21. Afgesproken is, dat wij ons teambreed gaan scholen op het gebied van ASS d.m.v. de cursus "Geef me de vijf". -Doelen van punt 2: Dit is in ontwikkeling. Het is de bedoeling om in 2021-2022 een nieuwe methode in te voeren voor Rekenen-Wiskunde. In 2020-2021 gaat een werkgroep de keuze van een nieuwe methode begeleiden. Het aangepaste Protocol Rekenontwikkeling en Dyscalculie zal gemaakt worden a.h.v. deze nieuwe methode en de leerlijnen en leerdoelen die daarbij horen. -Doelen van punt 3: Dit is in ontwikkeling m.b.t. het Protocol leesontwikkeling en dyslexie. Hiermee gaan we verder in 2020-2021. Toelichting: In 19-20 zou Jacqueline in het kader van haar opleiding onderzoek doen naar het leesonderwijs op De Leilinde. Door Corona is dit niet voldoende van de grond gekomen en zal dus in 20-21 opnieuw opgepakt worden. Tevens kunnen nieuwe keuzes verwerkt worden in het aangepaste protocol (zoals: nieuwe methode aanvankelijk lezen, werken met BOUW en Letterstad). Over het kiezen en aanschaffen van een nieuwe methode: Dit is afgerond. Er is gekozen voor Veilig leren lezen Kim-versie. Deze methode wordt ingevoerd vanaf augustus 2020. Zie verder DOP 20-21 -Doelen van punt 4: Dit punt is in ontwikkeling. Wij gaan hiermee verder in het nieuwe schooljaar 20-21. -Andere punten: >In januari 2020 is het Pedagogisch Stappenplan aangepast. >Voor het tweede schooljaar zijn er schoolbreed groeidocumenten gemaakt.

ONDERWIJS:

Dalton

DOELEN UIT DALTONVISITATIEVERSLAG o.a. keuzewerk, portfolio, doelen op TK, Doorgaande lijn van dagtaak naar weektaak, e.d.

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 9. Ontwerpen en implementeren van nieuwe taakkaarten binnen de gehele school 10. Stimuleren van "maatjesoverleg in de groep" 11. Stellen van cognitieve-en/of sociaal emotionele doelen
--	--

	door de leerling 12. Volgen Daltonscholing door meerderheid team: Op 1 juli 2020 ontvingen 11 collega's hun Daltondiploma, na een middag met zeer goede Dalton-presentaties. 13. Keuzewerk uitwerken en gaan invoeren in de groepen 14. Een leerkracht gaat zich scholen tot Daltoncoördinator 15. Aanbevelingen visitatieverslag Daltoncommissie uitvoeren 16. Voorbereiding Daltonvisitatie van 13 januari 2020 PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Dick, Astrid en Diena (nog 1 vacature voor leerkracht) ACCEPTABEL: Verder doorvoeren/ontwikkelen van de doelen van 2018-2019 REALISTISCH: Gezien de tijd van een schooljaar zijn de doelen realistisch gesteld en ontwikkelen we verder waar we mee gestart zijn.
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	De Daltonwerkgroep bereidt dit voor en plant de diverse punten en doelen in op de jaarplanningskalender van de vergaderingen.
EVALUATIE	Juni 2020 1.Ontwerpen en implementeren van nieuwe taakkaarten binnen de gehele school 2.Stimuleren van “maatjesoverleg in de groep” 3.Stellen van cognitieve-en/of sociaal emotionele doelen door de leerling 4.Volgen Daltonscholing door meerderheid team: Op 1 juli 2020 ontvingen 11 collega's hun Daltondiploma, na een middag met zeer goede Dalton-presentaties. 5.Keuzewerk uitwerken en gaan invoeren in de groepen 6.Een leerkracht gaat zich scholen tot Daltoncoördinator 7.Aanbevelingen visitatieverslag Daltoncommissie uitvoeren 8.Voorbereiding Daltonvisitatie van 13 januari 2020

ONDERWIJS:

WMK

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN: 1.Quickscan WMK : Schoolleiding; Tijd; Klassenmanagement; HWG; Schoolklimaat en Beroepshouding Hiervoor komt een zelfevaluatie-vragenlijst in de plaats. Deze zelfevaluatie zal door mijn MT team ingevuld, besproken worden. Bij verbeterpunten zal alsnog een quickscan naar het team uitgezet worden. In de zelfevaluatie werken we conform de inspectiekaders (o.a. Onderwijsaanbod, Kwaliteitszorg, ed). 2.Vragenlijst: sociale veiligheid en welbevinden voor leerlingen en leerkrachten . Deze is vanwege de coronacrisis niet uitgevoerd. 3. Tevredenheidsonderzoek medewerkers. 3..WMK-verbeterpunten n.a.v. quickscan / vragenlijsten 2018-2019: De verbeterpunten zijn: • Bij IPB: Het gebruik van observatielijsten bij groepsbezoeken. Hiervan kan ik zeggen dat er vanaf 2019-2020 binnen de scholengroep nieuwe kijkformulieren zijn ontwikkeld. We maken gebruik van het protocol “ Regeling begeleiding en introductie (nieuwe) leerkrachten”.
--	---

	• Bij Interne communicatie: Sova vergaderingen zijn effectief. Dit is een aandachtspunt. • Bij interne communicatie: De informatie via het postvak is niet effectief. De meeste info komt digitaal. Folders ed. en soms een briefje komen in het postvak. • Bij ononderbroken ontwikkeling: Leerkrachten worden tijdens klassenbezoeken geobserveerd of ze in minimaal 3 niveaus kunnen lesgeven. Dit is een aandachtspunt, maar volgens mij geeft elke leerkracht momenteel les in 3 niveaus, maar zou verdieping en verrijkend nog meer aandacht nodig hebben. Observaties door Intern begeleiders, studentenbegeleiderscoach of directeur worden uitgevoerd en verslaglegging en nabespreking vindt plaats. • Oudertevredenheid: Kwaliteitszorg: De school vraagt regelmatig of ik tevreden ben over de school; De school vraagt regelmatig wat ik verwacht van de school; De school informeert mij regelmatig over wat ze willen verbeteren PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Dick ACCEPTABEL: a. Gedurende 2 bijeenkomsten met Cees Bos b. Met steun van het hele team, werken aan de kwaliteit van ons onderwijs. REALISTISCH: Dit schooljaar 2019-2020 gaat Dick verder met de cursus van het WMK.
PLANNING IN TIJD: T	Schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	WMKPO-website / cursus WMK door Cees Bos
EVALUATIE	RESULTATEN: 1. Quickscan WMK : Schoolleiding; Tijd; Klassenmanagement; HWG; Schoolklimaat en Beroepshouding Hiervoor komt een zelfevaluatie-vragenlijst in de plaats. Deze zelfevaluatie zal door mijn MT team ingevuld, besproken worden. Bij verbeterpunten zal alsnog een quickscan naar het team uitgezet worden. In de zelfevaluatie werken we conform de inspectiekaders (o.a. Onderwijsaanbod, Kwaliteitszorg, ed). 2. Vragenlijst: sociale veiligheid en welbevinden voor leerlingen en leerkrachten . Deze is vanwege de coronacrisis niet uitgevoerd. 3. Tevredenheidsonderzoek medewerkers. 3..WMK-verbeterpunten n.a.v. quickscan / vragenlijsten 2018-2019: De verbeterpunten zijn: • Bij IPB: Het gebruik van observatielijsten bij groepsbezoeken. Hiervan kan ik zeggen dat er vanaf 2019-2020 binnen de scholengroep nieuwe kijkformulieren zijn ontwikkeld. We maken gebruik van het protocol “ Regeling begeleiding en introductie (nieuwe) leerkrachten”. • Bij Interne communicatie: Sova vergaderingen zijn effectief. Dit is een aandachtspunt. • Bij interne communicatie: De informatie via het postvak is niet effectief. De meeste info komt digitaal. Folders ed. en soms een briefje komen in het postvak. • Bij ononderbroken ontwikkeling: Leerkrachten worden tijdens klassenbezoeken geobserveerd of ze in minimaal 3 niveaus kunnen lesgeven. Dit is een aandachtspunt, maar volgens mij geeft elke leerkracht momenteel les in 3

	niveaus, maar zou verdieping en verrijkend nog meer aandacht nodig hebben. .Observaties door Intern begeleiders, studentenbegeleiderscoach of directeur worden uitgevoerd en verslaglegging en nabespreking vindt plaats. • Oudertevredenheid: Kwaliteitszorg: De school vraagt regelmatig of ik tevreden ben over de school; De school vraagt regelmatig wat ik verwacht van de school; De school informeert mij regelmatig over wat ze willen verbeteren
--	---

ONDERWIJS:
Techniekonderwijs

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 1.Plan van aanpak Wetenschap & Techniek wordt geactualiseerd voor het schooljaar 2019-2020 2.Oriëntatie op teamscholing t.a.v. goede implementatie van het vak wetenschap & Techniek. PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Jenny/ Babeth
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020 1.Plan van aanpak Wetenschap & Techniek wordt geactualiseerd voor het schooljaar 2019-2020 2.Oriëntatie op teamscholing t.a.v. goede implementatie van het vak wetenschap & Techniek.

ONDERWIJS:
Cultuuronderwijs

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 1. Plan van aanpak 2019-2020 uitvoeren 2. Danslessen voor alle groepen 3. Muzieklessen intensiveren. Oriëntatie op nieuwe muziekmethode door werkgroep. Aanschaf in juni 2020. Implementatie in schooljaar 2020-2021.Uitgesteld vanwege coronacrisis. PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Inez
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	Cultuurgelden (subsidie).
EVALUATIE	Juni 2020 1.Plan van aanpak 2019-2020 uitvoeren 2.Danslessen voor alle groepen 3.Muzieklessen intensiveren. Oriëntatie op nieuwe muziekmethode door werkgroep. Aanschaf in juni 2020. Implementatie in schooljaar 2020-2021.Uitgesteld vanwege coronacrisis.

ONDERWIJS:
Schoolontwikkeling

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 1.Bateson traject o.l.v. BLNQ/Impact: veranderen van de schoolcultuur 2.Talentontwikkeling o.l.v. Lida Spuijbroek, Hilde van de Ven en Marieke Kiestra PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Bij onderdeel 1: Inez, Manon, Jacqueline, Astrid en Dick
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020 1.Bateson traject o.l.v. BLNQ/Impact: veranderen van de schoolcultuur 2.Talentontwikkeling o.l.v. Lida Spuijbroek, Hilde van de Ven en Marieke Kiestra

ONDERWIJS:

SMARTFORMULIER: ICT

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 1.De leraren scholen zich bij op gebied van ICT (software). In de kerndirectie PO zal hierop beleid geschreven gaan worden, waarna implementatie in het team plaats moet gaan vinden. Dit zal i.o.m. een stichtingsbrede werkgroep, bestaande uit ICT-specialisten en digi-coaches,gedurende het schooljaar 2019-2020 verder vorm gaan krijgen (waar staan we qua ICT, welke devices nodig, wat is je schoolvisie, enz) 2.Daarnaast willen we aan het einde van dit schooljaar niet meer werken met de digitale dossiers binnen Skool, maar enkel via Parnassys en daarnaast evt. via 'one drive' o.i.d. Hierover zullen mensen van de overkoepelende ICT-afdeling ons informeren en begeleiden. 3.Samen met de ICT-er en IB'er van De Leilinde zal worden gekeken hoe we documenten als het (HDD)OPP, handmatige toetsregistratie e.d. binnen Parnassys kunnen verwerken. Dit alles onder begeleiding van de overkoepelende ICT-afdeling van onze stichting. 4.In augustus 2019 starten we een nieuw ouder-communicatiesysteem op, te weten: Concapps.. Ook de website zal hieraan gekoppeld worden. De app kan beheerd worden door alle leerkrachten. Parro zal, met de komst van Concapps, niet verdwijnen, vanwege de korte communicatie met ouders. Ouders zullen ingelicht worden over het gebruik van Concapps en Parro. Uiteindelijk streven we naar het gebruik van één app. We blijven ons daarom informeren over de mogelijkheden die Concapps te bieden heeft. Hierin willen wij een adviserende rol spelen naar Concapps toe: doorgeven waar wij tegenaan lopen en aangeven wat onze wensen zijn. Zolang bepaalde functies niet te gebruiken zijn binnen Concapps (b.v. het directe 'chat'- contact) zijn wij genooddaakt om
--	---

	Parro nog te blijven gebruiken. 5.We willen blijven kijken naar oplossingen w.b.t. de hardware. De computers zijn al een paar jaar afgeschreven. Over 2/3 jaar staat er pas nieuwbouw. De verwachting is dat we die tijd met de huidige hardware niet kunnen overbruggen. We gaan dit jaar, i.o.m. onze overkoepelende ICT-afdeling, kijken naar wat binnen de mogelijkheden past om goed werkende hardware te hebben op onze school. Wat we hierin vooral mee moeten nemen is welke hardware we nodig denken te hebben voor in de nieuwe school. Wederom zal dit steeds i.o.m. de overkoepelende ICT-afdeling gebeuren. Er worden voor alle leerkrachten nieuwe laptops aangeschaft. De leerlingen krijgen voorts nog 2 jaar oude vaste PC's vanuit de mediatheek Wijk en Aalburg. I.o.m. de werkgroep ICT wordt er gekeken naar de aanschaf van nieuwe devices voor leerlingen voor de nieuwbouw in 2022. PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: • ICT-specialisten vanuit de stichting, directeur + Jacqueline Klijn/ Diena Oomkes.
PLANNING IN TIJD: T	Schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	Inzet mogelijke scholingsgelden ICT en leerling ICT gelden
EVALUATIE	RESULTATEN: 1.De leraren scholen zich bij op gebied van ICT (software). In de kerndirectie PO zal hierop beleid geschreven gaan worden, waarna implementatie in het team plaats moet gaan vinden. Dit zal i.o.m. een stichtingsbrede werkgroep, bestaande uit ICT-specialisten en digi-coaches,gedurende het schooljaar 2019-2020 verder vorm gaan krijgen (waar staan we qua ICT, welke devices nodig, wat is je schoolvisie, enz) 2.Daarnaast willen we aan het einde van dit schooljaar niet meer werken met de digitale dossiers binnen Skool, maar enkel via Parnassys en daarnaast evt. via 'one drive' o.i.d. Hierover zullen mensen van de overkoepelende ICT-afdeling ons informeren en begeleiden. 3.Samen met de ICT'er en IB'er van De Leilinde zal worden gekeken hoe we documenten als het (HDD)OPP, handmatige toetsregistratie e.d. binnen Parnassys kunnen verwerken. Dit alles onder begeleiding van de overkoepelende ICT-afdeling van onze stichting. 4.In augustus 2019 starten we een nieuw ouder-communicatiesysteem op, te weten: Concapps.. Ook de website zal hieraan gekoppeld worden. De app kan beheerd worden door alle leerkrachten. Parro zal, met de komst van Concapps, niet verdwijnen, vanwege de korte communicatie met ouders. Ouders zullen ingelicht worden over het gebruik van Concapps en Parro. Uiteindelijk streven we naar het gebruik van één app. We blijven ons daarom informeren over de mogelijkheden die Concapps te bieden heeft. Hierin willen wij een adviserende rol spelen naar Concapps toe: doorgeven waar wij tegenaan lopen en aangeven wat onze wensen zijn. Zolang bepaalde functies niet te gebruiken zijn binnen Concapps (b.v. het directe 'chat'- contact) zijn wij genooddaakt om Parro nog te blijven gebruiken. 5.We willen blijven kijken naar oplossingen w.b.t. de hardware. De computers zijn al een paar jaar afgeschreven. Over 2/3 jaar staat er

	pas nieuwbouw. De verwachting is dat we die tijd met de huidige hardware niet kunnen overbruggen. We gaan dit jaar, i.o.m. onze overkoepelende ICT-afdeling, kijken naar wat binnen de mogelijkheden past om goed werkende hardware te hebben op onze school. Wat we hierin vooral mee moeten nemen is welke hardware we nodig denken te hebben voor in de nieuwe school. Wederom zal dit steeds i.o.m. de overkoepelende ICT-afdeling gebeuren. Er worden voor alle leerkrachten nieuwe laptops aangeschaft. De leerlingen krijgen vooralsnog 2 jaar oude vaste PC's vanuit de mediatheek Wijk en Aalburg. I.o.m. de werkgroep ICT wordt er gekeken naar de aanschaf van nieuwe devices voor leerlingen voor de nieuwbouw in 2022.
--	--

ORGANISATIE:

Inzet middelen begroting 2018-2019 + scholing

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: 1. Teamleden kunnen voor 1 september 2019 hun wensen t.a.v. de begroting 2020 kenbaar maken. Hierbij dient ook een kostenplaatje ingediend te worden. De directeur zal de wensen inventariseren en in een gesprek met hoofd financiën, algemeen directeur en staf, voorleggen. 2. Nascholingswensen van teamleden en directeur voor 2020 worden geïnventariseerd en in de begroting opgenomen. PERSONEN/WERKGROEPLEDEN: Dick ACCEPTABEL: In de vergadering van augustus 2019 worden de wensen bij de directeur kenbaar gemaakt. REALISTISCH: De directeur maakt voor 1 september 2019 een overzicht van de begrotingswensen en de daarbij behorende kosten.
PLANNING IN TIJD: T	Augustus 2019
MIDDELEN	Begroting 2020
EVALUATIE	Juni 2020 1. Teamleden kunnen voor 1 september 2019 hun wensen t.a.v. de begroting 2020 kenbaar maken. Hierbij dient ook een kostenplaatje ingediend te worden. De directeur zal de wensen inventariseren en in een gesprek met hoofd financiën, algemeen directeur en staf, voorleggen. 2. Nascholingswensen van teamleden en directeur voor 2020 worden geïnventariseerd en in de begroting opgenomen.

OMGEVING:

Inspectieverbeterplan: bezoek 8 februari 2018

LEERDOEL (WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R,T	RESULTATEN: Vanuit het inspectieverslag van 8 februari 2018 komen de volgende verbeterpunten naar voren: OP2: Zicht op ontwikkeling:
--	---

	De inspectie gaf de volgende tips: - Resultaten op IQ bij binnenkomst van de leerling en dan elk jaar dit volgen/ bijstellen totdat de leerlingen uitstroomt naar het VO. Via OPP en groeidocument OPP worden halfjaarlijks doelen van de leerling en evaluatie hiervan gevolgd en bijgesteld (mede afhankelijk van het IQ). - Andere ontwikkelgebieden ook in beeld krijgen (bijv. Engels, samenwerken) . Nadenken over hoe dat we dat aan kunnen tonen (bijv. een filmpje maken) ook aan oud leerlingen hierom vragen - Visitatie door een andere reguliere of Daltonschool. Op enkele onderdelen vanuit het inspectiekader. (zelf af te spreken) KA1: Kwaliteitszorg: Tip: De WMK-zelfevaluatie spiegelen met een collega directeur. Neem hiervoor een paar onderdelen uit de WMK-kwaliteitszorgkaart. KA2: Kwaliteitscultuur: De leerlingen, die een gesprek met de inspectie hadden gaven aan: -snel nieuwbouw, meer leerboeken voor Engels, rekenrekjes voor alle leerlingen en meer laptops/ I-pads -Uitvoeren WMK-POP vragenlijst voor leerkrachten vanuit WMK PERSONEN/WERKGROEPLEDEN: (Diena / Dick ACCEPTABEL: Via het maandelijks overleg tussen IB-er(s) en directeur + bespreking in teamvergaderingen REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	Inspectieverslag van 8 februari 2018 + zie opmerkingen in map Inspectie
EVALUATIE	Juni 2020 OP2: Zicht op ontwikkeling: De inspectie gaf de volgende tips: - Resultaten op IQ bij binnenkomst van de leerling en dan elk jaar dit volgen/ bijstellen totdat de leerlingen uitstroomt naar het VO. Via OPP en groeidocument OPP worden halfjaarlijks doelen van de leerling en evaluatie hiervan gevolgd en bijgesteld (mede afhankelijk van het IQ). - Andere ontwikkelgebieden ook in beeld krijgen (bijv. Engels, samenwerken) . Nadenken over hoe dat we dat aan kunnen tonen (bijv. een filmpje maken) ook aan oud leerlingen hierom vragen - Visitatie door een andere reguliere of Daltonschool. Op enkele onderdelen vanuit het inspectiekader. (zelf af te spreken) KA1: Kwaliteitszorg: Tip: De WMK-zelfevaluatie spiegelen met een collega directeur. Neem hiervoor een paar onderdelen uit de WMK-kwaliteitszorgkaart. KA2: Kwaliteitscultuur: De leerlingen, die een gesprek met de inspectie hadden gaven aan: -snel nieuwbouw, meer leerboeken voor Engels, rekenrekjes voor alle leerlingen en meer laptops/ I-pads -Uitvoeren WMK-POP vragenlijst voor leerkrachten vanuit WMK

**OMGEVING:
SCHOOLPLAN 2019-2023:**

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN: 2019-2020: 1.Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets.Ib-ers en CvB hebben gekeken voor welke leerlingen dit van toepassing conform de uitstroomprognose. Er heeft geen leerling aan de Eindtoets deelgenomen, vanwege de coronacrisis. 2.De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogische klimaat. 3. Onze school voldoet aan de wettelijke eisen rondom het ontwikkelingsperspectief en tegelijk wordt hier effectief en efficiënt aan gewerkt en geeft het zo weinig mogelijk werkdruk. 4.Meer aandacht voor Wetenschap & Techniek.(techniekdag en technieklessen georganiseerd). 5. Collegiale consultatie uitbreiden en intervisiemomenten in teamvergaderingen. Planning vastleggen voor het schooljaar 2019-2020 (Dit zal T&O scholengroep breed oppakken. De punten 5,8,9 zullen vorm gaan krijgen d.m.v. bijv. een TMA met een nagesprek van 1,5 uur i.v.m. talent erkenning en talentontwikkeling) Daarnaast zal er een korte scholing (dagdeel) plaats vinden voor enkele leerkrachten om intervisie sessies te kunnen leiden. Hierbij komt ook feedback geven en ontvangen aan de orde. 6.W.van Oranje-scholengroep scholen leveren maatwerk en zorgen voor een flexibele inrichting van het onderwijs 7.Naast de kernvakken is er in het onderwijs ook ruimte voor brede vorming en ontwikkeling van individuele potentie. 8.De school ontwikkelt zich tot een lerende organisatie waarin talenten van medewerkers worden benut. (zie punt 5). 9.Het gebruik maken van een passend instrument om talenten van medewerkers inzichtelijk te maken. (zie punt 5). 10.Professionalisering van medewerkers 11.Talenten van medewerkers ontdekken, benutten en scholengroep breed inzetten. 12.Vitaal,duurzaam en wendbaar personeel 13.Nieuwe personeelsleden worden aan een “buddy” gekoppeld. (ter begeleiding/ sparring) 14.SBO en SO scholen gaan meer samenwerken op het gebied van gedragsregulering. Er zijn contacten en gesprekken tussen SO de HUB Rosmalen en SBO de Leilinde om vooral op het gebied van gedrag van en met elkaar te leren. In het interne MT zullen de acties voor 2020/2021 besproken en uitgezet gaan worden. PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Team ACCEPTABEL: In werkgroepen REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020: 1.Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets.Ib-ers en CvB hebben gekeken voor welke leerlingen dit van toepassing conform de uitstroomprognose. Er heeft geen leerling aan de Eindtoets deelgenomen, vanwege de coronacrisis. 2.De inrichting van het gebouw draagt bij aan het pedagogische

	klimateit. 3. Onze school voldoet aan de wettelijke eisen rondom het ontwikkelingsperspectief en tegelijk wordt hier effectief en efficiënt aan gewerkt en geeft het zo weinig mogelijk werkdruk. 4. Meer aandacht voor Wetenschap & Techniek. (techniekdag en technieklessen georganiseerd). 5. Collegiale consultatie uitbreiden en intervisiemomenten in teamvergaderingen. Planning vastleggen voor het schooljaar 2019-2020 (Dit zal T&O scholengroep breed oppakken. De punten 5,8,9 zullen vorm gaan krijgen d.m.v. bijv. een TMA met een nagesprek van 1,5 uur i.v.m. talent erkenning en talentontwikkeling) Daarnaast zal er een korte scholing (dagdeel) plaats vinden voor enkele leerkrachten om intervisie sessies te kunnen leiden. Hierbij komt ook feedback geven en ontvangen aan de orde. 6. W.van Oranje-scholengroep scholen leveren maatwerk en zorgen voor een flexibele inrichting van het onderwijs 7. Naast de kernvakken is er in het onderwijs ook ruimte voor brede vorming en ontwikkeling van individuele potentie. 8. De school ontwikkelt zich tot een lerende organisatie waarin talenten van medewerkers worden benut. (zie punt 5). 9. Het gebruik maken van een passend instrument om talenten van medewerkers inzichtelijk te maken. (zie punt 5). 10. Professionalisering van medewerkers 11. Talenten van medewerkers ontdekken, benutten en scholengroep breed inzetten. 12. Vitaal, duurzaam en wendbaar personeel 13. Nieuwe personeelsleden worden aan een "buddy" gekoppeld. (ter begeleiding/ sparring) 14. SBO en SO scholen gaan meer samenwerken op het gebied van gedragsregulering. Er zijn contacten en gesprekken tussen SO de HUB Rosmalen en SBO de Leilinde om vooral op het gebied van gedrag van en met elkaar te leren. In het interne MT zullen de acties voor 2020/2021 besproken en uitgezet gaan worden.
--	---

OMGEVING:

Communicatiebeleidsplan:

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN: Om communicatie binnen en buiten de scholengroep te vergroten is er een communicatiebeleidsplan geschreven. Elk schooljaar zal er een prioritering van communicatie-punten plaatsvinden en deze onderdelen zijn opgenomen in het Daltonontwikkelplan. In het schooljaar 2019-2020 werken we aan: Doelen: 1. Arbeidscommunicatie (i.s.m. HR) 2. De portal updaten (handboek medewerker en functies medewerkers) 3. De communicatiekalender en media-aandacht (i.s.m. Talent & Ontwikkeling) 4. Capaciteit 5. Verbetering van persoonlijke communicatie & verbinding 6. Werkgeluk PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Directeur en team
---	---

	ACCEPTABEL: Via vastgelegde afspraken gedurende het schooljaar 2019-2020 REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020
PLANNING IN TIJD: T	Schooljaren 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020: 1.Arbeidscommunicatie (i.s.m. HR) 2.De portal updaten (handboek medewerker en functies medewerkers) 3.De communicatiekalender en media-aandacht (i.s.m. Talent & Ontwikkeling) 4.Capaciteit 5.Verbetering van persoonlijke communicatie & verbinding 6.Werkgeluk

OMGEVING:

School Ondersteunings Profiel (SOP):

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN: Doelen: 1. Dyscalculie protocol opstellen (2019-2020) 2. Externe partijen een onderwijskundige audit laten uitvoeren (2019-2020) 3. Beleidsplan "Merels" bespreken/ bijstellen Het is belangrijk om in het nieuwe jaar met directeur, ib, ab en leerkracht Merels te kijken naar het beleidsplan. Ook de doelgroepbeschrijving moet actueel gemaakt worden. 4. ICT : Digitalisering verder doorvoeren (2019-2020) PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Directeur en IB-ers ACCEPTABEL: Via vastgelegde afspraken gedurende het schooljaar 2019-2020 REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020
PLANNING IN TIJD: T	Schooljaren 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020: 1.Dyscalculie protocol opstellen (2019-2020) 2.Externe partijen een onderwijskundige audit laten uitvoeren (2019-2020) 3.Beleidsplan "Merels" bespreken/ bijstellen Het is belangrijk om in het nieuwe jaar met directeur, ib, ab en leerkracht Merels te kijken naar het beleidsplan. Ook de doelgroepbeschrijving moet actueel gemaakt worden. 4.ICT : Digitalisering verder doorvoeren (2019-2020)

ONDERWIJS:**Nieuwbouw:**

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN: De werkgroep denkt mee, stuurt aan, neemt beslissingen in het gestarte traject van nieuwbouw. Alles hangt af van de ontwikkelingen die er gaande zijn en zijn moeilijk vooraf vast te stellen. De werkgroep heeft in 2017-2018 wel al gebrainstormd over een wensenlijst voor de nieuwbouw. Steeds zullen de werkgroep leden anticiperen op wat er speelt. De werkgroep onderzoekt de mogelijkheden tot aanschaf nieuw meubilair. De werkgroep bezoekt een aantal "Nieuwbouw-scholen". PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Manon, Inez, Charlotte, Jacqueline en Dick ACCEPTABEL: Via vastgelegde afspraken gedurende het schooljaar 2019-2020 REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020
PLANNING IN TIJD: T	Schooljaren 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020 De werkgroep denkt mee, stuurt aan, neemt beslissingen in het gestarte traject van nieuwbouw. Alles hangt af van de ontwikkelingen die er gaande zijn en zijn moeilijk vooraf vast te stellen. De werkgroep heeft in 2017-2018 wel al gebrainstormd over een wensenlijst voor de nieuwbouw. Steeds zullen de werkgroep leden anticiperen op wat er speelt. De werkgroep onderzoekt de mogelijkheden tot aanschaf nieuw meubilair. De werkgroep bezoekt een aantal "Nieuwbouw-scholen".

OMGEVING:**Implementatie speerpunten Vision Eye:**

LEERDOEL(WAT WIL JE BEREIKEN): S,M,A,R	RESULTATEN; Deze doelen vanuit het Vision Eye, voor SBO Daltonschool de Leilinde, worden opgenomen in het schoolplan 2019-2023. (zie onderdeel: Schoolplan 2019-2023 hierboven). PERSONEN / WERKGROEPLEDEN: Team en Directie ACCEPTABEL: 2x per jaar op een teamvergadering bespreken en in juni 2020 evalueren REALISTISCH: Gedurende het schooljaar 2019-2020 Aantal meeloopmomenten vastleggen i.o.m. loc.directeuren Stichting (punt 5 Schoolplan 2019-2023 hierboven)
PLANNING IN TIJD: T	Gedurende het schooljaar 2019-2020
MIDDELEN	-
EVALUATIE	Juni 2020

	Zie onderdeel “Schoolplan” hierboven.
--	---------------------------------------

Hoofdstuk 3: Kwaliteit en innovatie:

Vanuit het inspectiebezoek van 8 februari 2018 zijn de onderwerpen OP 2 (zicht op ontwikkeling), KA 1 (Kwaliteitszorg), KA 2 (Kwaliteitscultuur) en Veiligheid beoordeelt.

De inspectie constateert het volgende:

OP2: Zicht op ontwikkeling:

We volgen de leerlingen goed. Het OPP biedt voldoende houvast. Er wordt “op maat” gewerkt. De leerkrachten en leiding weten waar de leerling naar toe gaat en moet, qua ontwikkeling

Ze gaven de volgende tips:

- Resultaten op IQ bij binnenkomst van de leerling en dan elk jaar dit volgen/ bijstellen totdat de leerlingen uitstroomt naar het VO. (zie [DOP > Inspectieverbeterplan](#))
- Andere ontwikkelgebieden ook in beeld krijgen (bijv. Engels, samenwerken). Nadenken over hoe dat we dat aan kunnen tonen (bijv. een filmpje maken) ook aan oud leerlingen hierom vragen ([Terugkommoment oud leerlingen en hun ouders op 13 februari 2020 met een powerpoint, vragenlijst en gezellig samenzijn](#))
- Visitatie door een andere reguliere of Daltonschool. Op enkele onderdelen vanuit het inspectiekader. (zelf af te spreken) [Op 13 januari heeft de Daltonvisitatie commissie de school bezocht en daarbij de vijf daltonpijlers gescoord. Ze hadden een lovend oordeel over de school.](#)

KA1: Kwaliteitszorg:

- Ze zagen een goede klassenconsultatie
- Ze zagen in de klassen een duidelijke lijn in opzet, werkwijze en uitvoer
- Ze zagen de Willem-doelen, vertaald in de schooldoelen > vertaald in het Daltonontwikkelplan > geborgd in het borgboek
- [Tip: De WMK-zelfevaluatie spiegelen met een collega directeur. Neem hiervoor een paar onderdelen uit de WMK-kwaliteitszorgkaart.](#)

KA2: Kwaliteitscultuur:

- De inspectie spreekt van een krachtig team, ondanks dat er een korte periode 5 mensen zijn vertrokken.
- Ze constateren dat er aan teamscholing (o.a. ZML) gedaan wordt
- Ze zien een goede signalering in het team. De wil om samen de neuzen dezelfde kant op te brengen / te houden.
- Ze ervaren een stimulans bij de leerkrachten om jezelf te ontwikkelen (bijv. als cultuurcoördinator).
- De leerlingen, die een gesprek met de inspectie hadden gaven aan:
- snel nieuwbouw, meer leerboeken voor Engels, rekenrekjes voor alle leerlingen en meer laptops/ I-pads
- De inspectie was zeer lovend over de mediation en het begeleid spelen. Zeker omdat hier leerlingen de leiding bij hebben, die zelf zeer moeilijk en soms slecht corrigerend gedrag laten zien.
- De leerlingen gaven de school en het team een 9,5 als cijfer.
- De ouders waren ontzettend tevreden. Ze vinden de communicatie met de school erg goed en zeer open met korte lijntjes. Ook zijn zij zeer te spreken over “hoe er met hun kind omgegaan wordt en wat we voor hun kind ‘kunnen betekenen.
- Bewijs: 2 en 6

Inzet werkdrukakkoord-gelden:

Om de werkdruk op SBO Daltonschool de Leilinde te verlagen worden de werkdrukakkoord-gelden als volgt ingezet:

Een bevoegde onderwijsassistent, die breed in de school ingezet wordt op het gebied van lesgeven aan groepjes, taken overnemen van leerkrachten, organiseren van bijvoorbeeld open podium, nakijkwerk, e.d. Hiervoor wordt een duidelijk rooster opgemaakt.

De directeur zal gesprekken voeren met de onderwijsassistent over haar rol/ inzet.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP):

Onze school heeft een schoolondersteuningsprofiel voor de periode 2018-2022 geschreven.

Een schoolondersteuningsprofiel beschrijft onder andere: de typering van de school, de kwaliteit van de basisondersteuning en extra ondersteuning, de deskundigheid in de school, de samenwerking met de omgeving en de grenzen van de zorg.

Het uitgebreide schoolondersteuningsprofiel kunt u terug vinden op de website van de school.

Hieronder vindt u een samenvatting op hoofdlijnen van het schoolondersteuningsprofiel van SBO Daltonschool de Leilinde:

SBO de Leilinde zal zich de komende vier jaren richten op:

- Het aanbod van de lesstof nog uitdagender te laten aansluiten op het niveau van de leerling. In 2020-2021 zal er specifiek ingezet worden op leerdoelen en leerlijnen per individuele leerling
- De school zal aan externe partijen vragen om de school te bezoeken en hen te beoordelen op bijvoorbeeld: pedagogisch-en didactisch handelen, veiligheid, schoolklimaat, e.d. De Daltonvisitatiecommissie heeft de school op bovengenoemde punten volgens de Daltonpijl, gescreend en was hier erg lovend over.
- Het uitvoeren van de quickscan en vragenlijsten vanuit het meetsysteem "Werken met Kwaliteitskaarten". Dit is gebeurd d.m.v. een zelfevaluatie-vragenlijst door het interne MT o.b.v. de inspectiekaders.
- De commissie van begeleiding en leerkrachten moeten zich nog beter afvragen of een nieuwe leerling geplaatst kan worden. Kunnen de onderwijsbehoeftes voldoende beantwoord worden binnen onze SBO-school. Hierbij is goed dossieronderzoek en observatie nodig.
- De school wil dat integratie (leerlingen gaan vanuit de Merelgroep naar andere groepen om daar op pedagogisch-, didactisch- en sociaal gebied, zich verder te ontwikkelen) uitgebreid wordt binnen de school. Hierbij hoort ook de omgekeerde integratie: Leerlingen vanuit andere groepen gaan hun werk in de groep Merels uitvoeren.
- De school zal extra inzet gaan plegen op de begeleiding van dyslexie leerlingen. Via de commissie van begeleiding zijn de dyslexieleerlingen goed in kaart gebracht en vindt er ondersteuning in de klas (leerkracht) of door IB (buiten de groep) plaats.
- Leerkrachten zullen zich verder blijven professionaliseren op het gebied van zeer moeilijk lerende kinderen, gedrag en taal-spraak ontwikkeling stoornissen.
- SBO de Leilinde wil graag een intensievere samenwerking tussen de leerkrachten van de schoolverlaters en de VO-scholen waar de leerlingen naar uitstromen. Vanwege de coronacrisis vindt de warme overdracht digitaal of telefonisch plaats.
- SBO de Leilinde wil zich versterken in het pedagogisch handelen door het maken van schoolbrede afspraken over het hanteren van (school)regels.
- In 2020-2021 zal het schoolondersteuningsprofiel verder besproken en bijgesteld worden i.o.m. Deskundige Bevoegd gezag en het SWV LHA.
- Bewijs 6

Hoofdstuk 4: Personeel

Op SBO Daltonschoon de Leilinde werken 25 personeelsleden. Er zijn 12 leerkrachten, 3 onderwijsassistenten en 5 specialisten en 1 schoolmaatschappelijk werkster, 1 administratief medewerkster, 2 interieurverzorgster en 1 directeur.

De groepsgrootte is gebaseerd op 12 leerlingen.

Wij kiezen er, als school, bewust voor om de onderbouw groepen kleiner te houden. Dat betekent dat er in de bovenbouw 15 tot 17 leerlingen zitten. Wij vinden dit een verantwoorde keuze, omdat deze leerlingen veel zelfstandiger, maar ook beter aanspreekbaar zijn op hun doen en laten.

De specialisten in onze school zijn onder te verdelen in:

- Logopedist(en) en Dyslexiespecialist
- Intern Begeleider(s)
- Orthopedagoog/ GZ-psycholoog
- Paramedisch medewerker
- Fysiotherapeut (extern)
- Gedragsspecialisten
- Administratief medewerkster (staf)

De formatie wordt ingevuld conform de berekening gekoppeld aan de begroting.

Scholing:

Zie bijlage 1 : begrotingswensen overzicht

Onderwijsontwikkeling:

In het schooljaar 2019-2020 gaat het vernieuwde team aan de slag met Daltonschooling. Gedurende dit schooljaar zullen de leerkrachten zich gaan ontwikkelen tot een gecertificeerde Daltonleerkracht.

Kosten : € 8000,00 (verdeeld over de schooljaren 2018-2019 en 2019-2020)

Directeur en 4 leerkrachten gaan een traject in over: "Cultuursturing". Via begeleiding vanuit "Impact" wordt het team meegenomen in een verandering in cultuur en communicatie vanuit de pyramide van Bateson.

De resultaten van het Bateson-traject vindt u hieronder:

SBO De Leilinde, Batesontraject :

De uitgangspunten voor de toekomst;

De leerling wordt echt gezien

Aandacht is cruciaal. Als een kind een vraag heeft, luisteren we daarnaar en we doen er ook wat mee. We lezen tussen de regels door – onze voelsprietten gaan uit - en we handelen om in de behoefte van het kind te voorzien, zowel praktisch als pedagogisch. We zijn alert op bijzondere omstandigheden en houden rekening met de persoonlijke (thuis)situatie van het kind.

Concrete voorbeelden:

- Specifiek plan met een kind maken.
- *Belonen bij prestaties of goed gedrag.*
- *De vraag stellen aan het kind wat het nodig heeft.*
- *Een boksbal om even uit te razen.*

Duidelijkheid en Rust

Door duidelijkheid creëer je rust. En dat is waar onze kinderen baat bij hebben. We streven naar uniformiteit in handelen en middelen. Er zijn duidelijke regels en die gelden voor de hele school. De vijf schoolregels hangen door de hele school. De consequenties van ongewenst gedrag zijn duidelijk en worden gecommuniceerd met de leerlingen. De docenten vertonen voorbeeldgedrag (je krijgt wat je geeft) door zelf de rust mee te nemen en hun stem niet te verheffen.

Voorbeelden die bijdragen aan duidelijkheid en rust:

- Klassenstructuur,
- picto's,
- doorgaande lijn in regels,

- vaste patronen,
- gescheiden pauzes...

Gastvrijheid

Iedereen is welkom, ook als iemand geen afspraak heeft, nemen we de tijd om iemand even te woord te staan. Dat is klantgericht en gastvrij. Als we even geen tijd hebben, maken we gewoon een afspraak. We hebben respect voor iedereen en spreken 'de taal' van onze gast. We zijn een laagdrempelige school waar leerlingen, maar ook andere mensen, graag terugkeren om iets van zich te laten horen.

Voorbeeld:

- Een oud leerling komt tijdens ons overleg even knuffelen met haar vroegere juf.

NB. Duidelijkheid en een open en eerlijke communicatie zijn belangrijke voorwaarden voor een gastvrije school. Niet praten over elkaar, maar juist met elkaar!

Positiviteit

Met een open, onderzoekende en oplossingsgerichte houding kijken we positief naar de wereld om ons heen. We gaan uit van de talenten en goed gedrag bij de kinderen. Dat geven we aandacht door complimenten te geven. Dit helpt in het bouwen van een vertrouwensrelatie met onze kinderen.

Als het even tegenzit, zijn we in staat om – als dat past – de situatie relativerend te benaderen. We werken informeel en met humor. Zo treden we ook ouders tegemoet als zij hun zorgen bij ons neerleggen. We denken mee!

Daltonconcept

In de kern gaat Dalton onderwijs over inspelen op het kind. Enkele belangrijke uitgangspunten binnen de Dalton filosofie, zoals De Leilinde daar naar kijkt, zijn:

- **Uniformiteit waar nodig!**
- ***Doorgaande lijnen - regels, taakkaarten, hierbij wel rekening houdend met de verschillen tussen de kinderen, ook qua leeftijd.***
- **Groei van talenten**
- **Eigenaarschap**
- **Zelfstandigheid bevorderen.**

De leidende principes

1. *Duidelijke afspraken zijn noodzakelijk om consequent, maar vooral juist te handelen in complexe situaties.*
2. *Je moet elkaar in een team om hulp vragen om verder te komen.*
3. *Samenwerking is cruciaal om meer te bereiken.*
4. *Duidelijkheid creëert rust.*
5. *Om een team te kunnen zijn moet iedereen zich open, eerlijk en kwetsbaar opstellen.*
6. *Je haalt het meeste uit een kind als je kijkt naar zijn individuele behoeften en talenten.*
7. *We moeten elkaars talenten zien en benutten.*
8. *Je moet elkaar nieuwe kansen geven om verder te komen.*

De bijpassende vaardigheden

Coachen

- Je kunt het niet alleen.
- *Nieuwe mensen hebben hulp nodig, iedereen heeft hulp nodig.*
- *Het omgaan met bepaald gedrag kan niet iedereen even goed, daar kun je ook bij helpen. Wat past bij jou? Wat is wijsheid?*
- *Intervisie - aan de koffietafel - het praten over wordt dan concrete casuïstiek en de vraag hoe je daar dan mee omgaat...*
- Coachend naar elkaar en ook naar de kinderen. helpen zonder te redden...

Luisteren

- Eerst dingen overdenken voordat je het zegt. Stel het oordeel uit.
- *Er zijn voor anderen - luisterend oor.*

- *Als je vragen wilt stellen, is het nodig dat de ander luistert.*

Samenwerken

- Ik kan het niet alleen.
- Wie ontmoet, bereikt meer.
- Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder.
- *Als je iets samen wilt bereiken, denk je altijd in het collectieve belang. Je eigen belang komt op plek 2.*
- *Verantwoordelijkheid om het collectief te dienen en je gedrag daarop aan te passen.*

Sociabiliteit

- Naast het werk ook nog even persoonlijk geïnteresseerd.
- Ongedwongen en natuurlijk gedrag hierop is wel goed...

Flexibel gedrag

- *In onderwijs en speciaal onderwijs is flexibel gedrag nodig. Naar elkaar, leerlingen en ouders. Er is nooit een standaard weg...*
- *Mensen kunnen niet zomaar hun eigen ding blijven doen als we met elkaar beslissen om dingen anders in te vullen.*
- *Bereidheid om te luisteren, tips aan te nemen, jezelf een beetje opzij zetten.*
- Hulp durven vragen en accepteren! Niet zien als iets negatiefs!

De goede gewoonten

De goede gewoonten dienen te voldoen aan de volgende criteria:

- *De goede gewoonten zijn relevant in het kader van de visie en sluiten aan op de eerder vastgestelde overtuigingen en vaardigheden.*
- Je kunt vaststellen of je het doet of niet.
- Je bent er op aanspreekbaar.

De 7 pijlers van het team van SBO Daltonschool de Leilinde:

- 1. Je zegt eerlijk wat er is. Dit betekent dat je dingen bespreekbaar maakt en om hulp vraagt, ook wanneer je dat lastig vindt.*
- 2. Als iemand met jou het gesprek aangaat, luister je goed en stel je vragen. Je stelt je oordeel uit. Om het vertrouwen te hebben dat wat je bespreekbaar maakt, niet tot gevolg heeft dat je wordt veroordeeld, vraagt het ook iets van de ontvanger.*
- 3. Je geeft aandacht aan elkaar. Het is belangrijk om je antenne aan te hebben staan om de signalen van collega's op te vangen, die ergens tegenaan lopen of simpelweg wel eens een complimentje kunnen gebruiken.*
- 4. Wat je in vertrouwen hoort, houd je voor jezelf. Dit spreekt voor zich, maar komt wel met de verantwoordelijkheid om de ander te helpen dit bespreekbaar te maken. Dit is belangrijk, omdat we juist streven naar praten met i.p.v. over elkaar. Zie ook punt 1.*
- 5. Bij problemen of fouten evalueren we met elkaar en denken we in oplossingen. Het is niet de bedoeling om te oordelen en te blijven hangen in het verleden, maar dingen mogen wel worden benoemd om ervan te leren. Zie ook punt 1.*
- 6. We benaderen onze leerlingen en elkaar op een positieve manier. We geven liever complimenten of zoeken naar een manier om elkaar te helpen iets te bereiken dan met kritiek of straf te komen.*
- 7. We spreken met één mond. We zorgen samen voor afspraken over communicatie naar ouders of handhaving van ongewenst gedrag bij leerlingen. Uiteindelijke verantwoordelijkheid voor een afspraak ligt bij de directeur, dus het kan gebeuren dat je commitment wordt gevraagd voor iets waar je niet achter staat. Dat hoort er wel bij.*

De omstandigheden

Om ervoor te zorgen dat het team in staat is om de juiste dingen te doen en ook te blijven doen zijn enkele belangrijke afspraken gemaakt:

- *De kerngroep blijft bij elkaar om actief te werken aan de communicatie en implementatie van de goede gewoonten.*
- *Er komt een actieplan voor de periode tot de zomer 2020, met daarin concreet benoemde (beoogde) resultaten en activiteiten.*

Het Bateson-traject krijgt in het schooljaar 2020-2021 een vervolg. De werkgroep zal met de genoemde pijlers verder verdiepend aan de slag gaan met als doel dat ze bij elke medewerker goed beklijven.

Personeel en digitalisering:

Vanuit het team is er een werkgroep geformeerd om te gaan onderzoeken welke koers onze school en het personeel wat er werkt op zullen moeten gaan. Hierbij dient steeds afstemming plaats te vinden naar de doelgroep binnen de SBO school. Het doel is om na het schooljaar 2019-2020 geen gebruik meer te maken van "SKOOL". Daarnaast is aanschaf van laptops, devices of andere ICT-apparatuur afhankelijk van de aanstaande nieuwbouw.

Bewijs; 3 en 5

Vanwege de coronacrisis is dit traject uitgelopen en zal voortgezet worden in het schooljaar 2020-2021.

Hoofdstuk 5: Organisatie

Inzet middelen: Conform de gemaakte afspraken vanuit de begroting.(Deze zijn bij de directie opvraagbaar).

Op SBO Daltonschool de Leilinde mag het team haar wensen voor aan te schaffen materialen kenbaar maken. De directeur zal deze in overleg met adviseur Staf, hoofd Financiën en financieel adviseur bespreken in een afstemmingsgesprek. Er vindt een doorrekening plaats.

Hoofdstuk 6 : Huisvesting en beheer

SBO Daltonschool de Leilinde is samen met BS de Dromenvanger gestart met het traject tot nieuwbouw. Vanuit Scala is Bart de Rooij (huisvestingsmedewerker) aangesteld om het proces met de beide scholen te begeleiden. Er vindt ,met grote regelmaat, overleg plaats.

In mei 2020 is de architect Frencken/ Scholl gekozen om de nieuwbouwschool te gaan ontwerpen.

Voor SBO de Leilinde is het streven om bij nieuwbouw nieuw meubilair en nieuwe touchscreens en lap-tops of I-pads aan te gaan schaffen.

Er zal in de meerjarenbegroting een berekening opgenomen moeten worden om vanuit de reserves nieuw meubilair voor de leerling, de groepen en ruimtes/ lokalen aan te kunnen schaffen.

Bewijs: 6

Hoofdstuk 7: Omgeving

Uitwisseling PO-VO:

Vanuit het Vision Eye gezien zou er uitwisseling plaats moeten vinden tussen PO-VO leerkrachten. Dit in het kader van Bewijs 2 “De leerling wordt gezien”. Het doel is om in het begin van het schooljaar afspraken te maken met personeelsleden, die aan deze uitwisseling deel willen nemen. Hiervoor zal facilitering (vervanging) georganiseerd moeten worden. De uitwisseling zal moeten bestaan uit een bezoek, een leeraspect en uitwisseling van ervaringen.

Dit is in het schooljaar 2019-2020 niet gelukt. Het geeft formatieve problemen met vervanging. Het is goed om dit met de afdeling Talent& Ontwikkeling te bespreken welke mogelijkheden hiervoor zijn.

Daltonscholing:

Vanuit KPZ/Dalton Wenke zal het team o.l.v. Daltonspecialiste Hanneke Drost gezamenlijk de Daltonscholing gaan volgen. De scholing bestaat uit 10 bijeenkomsten gespreid over twee schooljaren. De leerkrachten zullen na twee jaren Dalton-gecertificeerd zijn. Dan zijn alle leerkrachten officieel Daltonleerkracht. Dit is één van de uitgangspunten van de Nederlandse Dalton Vereniging.

In het schooljaar 2018-2019 is vanuit het SWV LHA een gedragsdeskundigen werkgroep geformeerd, waarin gedragsdeskundigen met elkaar deze problematiek kunnen bespreken, verdiepen, en elkaar van expertise voorzien. Deze werkgroep zal gedurende het schooljaar 2019-2020 ook weer een aantal bijeenkomsten hebben.

Vision Eye:

- 2x per jaar in een algemene teamvergadering aan de orde laten komen.
- Leerkrachten middels voorbeelden betrokken laten worden bij onze kernbelofte en zes bewijzen. Het Vision Eye wordt ook besproken tijdens een functioneringsgesprek tussen leerkracht en directeur.

Bewijs: alle aspecten van bewijs 1 t/m 6.

Hoofdstuk 8: Identiteit

SBO Daltonschool de Leilinde is een protestants christelijke school, waar kinderen van diverse godsdiensten en geloofsovertuiging onderwijs ontvangen. Bij de dagopening wordt er gebeden en gezongen. Ook worden de bijbel verhalen verteld volgens de bijbelmethode “Kind op Maandag”. Aan het eind van de dag vindt de dagsluiting met gebed plaats.

Voor het team van SBO Daltonschool de Leilinde en voor nieuwe collega's is er een identiteitsbewijs gemaakt. Dit identiteitsbewijs vindt u hieronder:

SBO Daltonschool De LEILINDE



Identiteitsbewijs

**ID-kaart van SBO Daltonschool de Leilinde:**

Dit is waar SBO Daltonschool de Leilinde voor "staat":

Je mag zijn wie je bent

En zoals je bent

Met fouten en gebreken

Om te kunnen worden

Die je in aanleg bent

Maar zoals jij je nog niet kunt vertonen

En je mag het worden

Op jouw wijze en in jouw uur

Dit gedicht wordt gerelateerd aan de visie, die we binnen Stichting Scholengroep W. van Oranje hebben.

De missie en visie van de stichting:**Slogan van de W.van Oranje scholengroep:**

Onze slogan is: Waarden- Vol voorbereid op de toekomst

Visie: "Op de scholen van het Willem word je gezien".

Missie: "Wij zijn het scharnier in het ontwikkelproces van onze leerlingen, op weg naar diens carrière". Wij zien de uniciteit van leerlingen en collega's en verwelkomen die als een waardevol goed. We zien hen en we luisteren naar hen, verplaatsen ons zo goed mogelijk in hen en proberen oprecht hen te lezen en te begrijpen. 'Op de scholen van Willem van Oranje, op De Leilinde, word je gezien!'.

De wereld om ons heen, de samenleving waarin wij leven en leren, is voortdurend in beweging. Wij omarmen verandering en gaan actief op zoek naar de beste manier om hiermee om te gaan. Te midden van alle veranderingen, richten we ons op datgene wat we wél kunnen sturen: de ontwikkeling van onze leerlingen. Alles wat we doen, al onze passie en commitment, staat in het teken van die ontwikkeling. Als school gaan we uit van een duidelijke gezamenlijke richting, waarbij iedereen een heldere opdracht heeft. Een opdracht die niet los staat van onze wortels als Protestants-Christelijke school en Bijbels perspectief: wij geloven dat Jezus Christus in woord en daad betekenis heeft voor ons leven. Daaruit volgt ruimte voor eigenheid en ambities.

Onze gezamenlijke beloftes en onze identiteit zijn concreet zichtbaar en voelbaar op onze school, zie ook het Vision Eye.

De Willem van Oranje Scholengroep heeft een Protestants-Christelijke signatuur en heeft alles in eigen huis: basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, voortgezet onderwijs en internationale schakelklas.

Wij, medewerkers van Willem van Oranje Scholengroep, helpen en begeleiden leerlingen op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid. Aansluitend bij hun unieke kracht, talenten en ambities, bieden we hen kansen om zich voor te bereiden op hun toekomst. Wij zijn het scharnier in het ontwikkelproces van onze leerlingen, op weg naar diens carrière. Scharnier tussen leerling, ouders, vervolgonderwijs en maatschappij. We stimuleren en inspireren hen zich te ontwikkelen tot sterke individuen die een

betekenisvolle plek in de samenleving innemen. Met zelfvertrouwen en eigenwaarde. Wij zien onze leerlingen, verplaatsen ons in hen, stimuleren hen tot zelfreflectie en tot het ontdekken van hun talenten en ambities. We helpen hen die ambities waar te maken en ze eigenaar te laten zijn van zijn of haar ontwikkeling. Wij bieden ieder de ruimte en de verantwoordelijkheid om op eigen wijze aan dat eigenaarschap invulling te geven.

Missie en visie van onze SBO Daltonschool de Leilinde:

Onze school is een protestants christelijke speciale basisschool voor kinderen van 4 t/m 14 jaar. Onze school staat midden in de samenleving. Dit betekent in beginsel ook dat alle kinderen met een TLV SBO verklaring van harte welkom zijn. We onderschrijven hierbij de ambitie van ons samenwerkingsverband; Dit is beschreven in het Ondersteuningsplan "Kracht door verbinding". We gaan daarbij uit van het concept passend onderwijs zoals dit in het samenwerkingsverband LHA beschreven is. De leerlingen van onze school hebben allen specifieke onderwijsbehoeften, die op een reguliere basisschool onvoldoende beantwoord kunnen worden. Op onze school hebben we de missie, dat al deze leerlingen zich op alle gebieden zo goed mogelijk gaan ontwikkelen. Hierbij hebben we een pedagogische grondhouding, waarbij geaccepteerd wordt dat iedereen anders is.

We willen kinderen laten ontdekken waar hun talenten liggen om die samen te ontwikkelen, zodat dit bijdraagt tot het welbevinden en het zelfvertrouwen van het kind en tot een waarde(n)volle rol van het kind in de samenleving. We willen kinderen veel positieve ervaringen geven. Daar worden ze sterk van en daardoor durven zij nieuwe uitdagingen aan. Hierdoor leren ze omgaan met hun mogelijkheden, maar ook met hun beperkingen.

De doelen van ons onderwijs

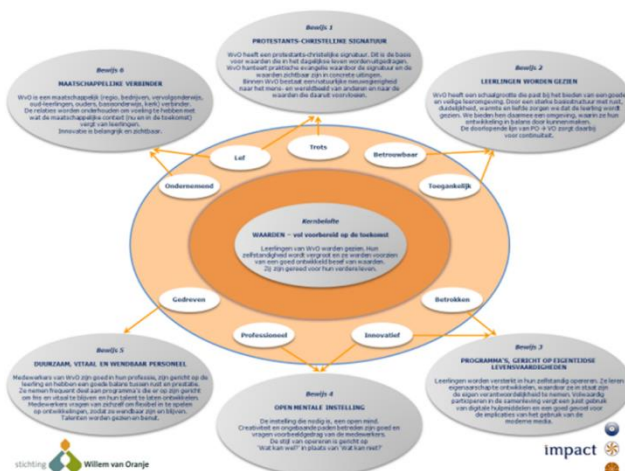
Om bovenstaande waar te maken, richten wij onze school in als een professionele organisatie, waar we ons verbinden aan de 6 ambities die geformuleerd staan in het sectorakkoord van de VO-raad:

- uitdagend onderwijs voor elke leerling
- eigentijdse voorzieningen
- brede vorming voor alle leerlingen
- partnerschap in de regio
- school als lerende organisatie
- toekomstbestendig organiseren

De doelen van ons onderwijs staan niet los van onze missie, visie en kernbelofte. Ze zijn geformuleerd in een pedagogische opdracht.

De ambities voor onze school vanuit het sectorakkoord zijn verweven in de strategische koers van onze stichting voor de komende jaren.

De school- en jaarplannen zijn gebaseerd op het strategisch beleidsplan van de stichting. Voor de periode 2017/18 – 2020/21 is een nieuwe strategische koers opgesteld. Deze strategische koers is gebaseerd op een identiteitsbewijs (paspoort) en op een zogenaamd vision eye met kernbelofte, bewijzenvoering en organisatiekarakteristieken.



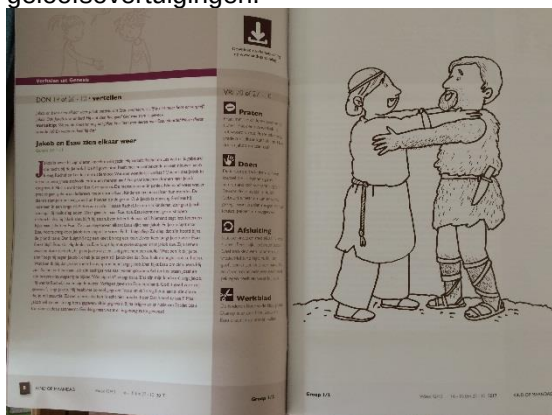
Het Vision eye is de uitkomst van gesprekken met 'stakeholders' en experts van buiten de school. In drie verschillende panelbijeenkomsten is gesproken over de toekomstige opdracht van onze scholen. Meer dan in het verleden wil de stichting en de scholen zich laten voeden door de buitenwereld, de omgeving, de stakeholders van de scholen om daaruit de strategische koers voor de toekomst te bepalen.

Zowel intern als extern willen we werken vanuit gezamenlijke waarden, onderwijs aanbieden aan wat leerlingen en de maatschappij vraagt, nodigt heeft. Dat vraagt een klantgerichte houding van medewerkers, zowel voor de interne 'klanten' als voor de externe 'klanten'. Alle medewerkers van Stichting Willem van Oranje dragen daar aan bij; vanuit hun persoonlijke talenten en vanuit hun professionaliteit.

Dit is terug te lezen in het Daltonontwikkelplan, waarin de schoolontwikkelingen beschreven staan.

Smalle identiteit van onze school:

SBO Daltonschool is een (protestants) christelijk school die ook openstaat voor anders denkenden en gelovigen, mits zij onze identiteit respecteren, zoals ook wij respectvol zijn naar andere geloofsovertuigingen.

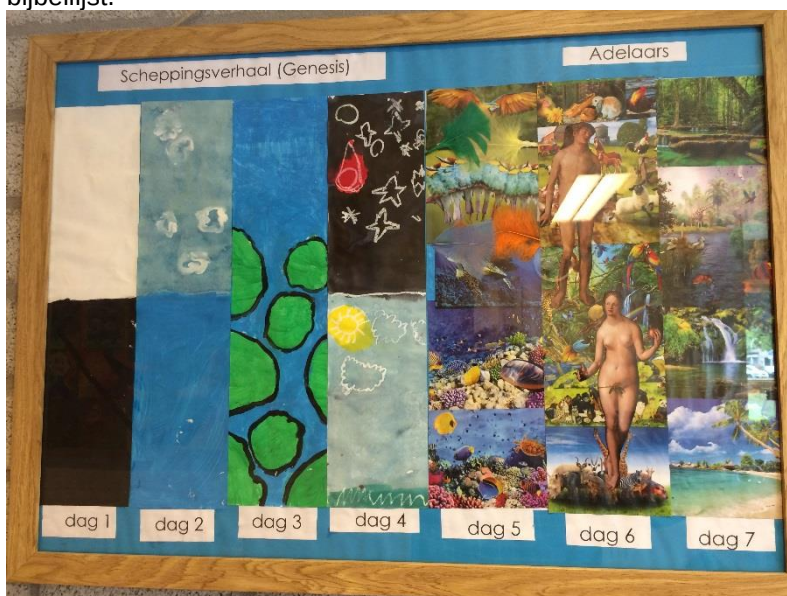


We openen de dag met gebed en zingen bijbel liederen, waarna een verhaal wordt verteld of voorgelezen uit de bijbel methode "Kind op maandag". Tijdens de middagpauze wordt er ook gebeden. De dag wordt afgesloten met een gebed.



Tijdens het intakegesprek met nieuwe ouders/ verzorgers worden zij altijd geïnformeerd over de wijze waarop wij onze identiteit uitdragen en wat wij van hen verwachten.

In onze school hangt een bijbellijst. Deze wordt, bij toerbeurt, door een groep, gevuld. De groep kiest een bijbels thema en tekent, knipt, plakt hierover. De gemaakte thema's hangen 5 maanden in de bijbellijst.



Brede identiteit van onze school:

Het onderwijskundige klimaat: Daltononderwijs, waarbij zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerking en reflectie centraal staan.

Het pedagogische klimaat: Ieder moet zich hier "thuis voelen". Wij gaan juist uit van wat het kind wel kan en niet van wat het niet kan. De kinderen leren dit door hele kleine stapjes te maken en te ervaren dat ze wel heel veel, op hun eigen wijze, kunnen. Veiligheid staat hoog in het vaandel.

Het didactische klimaat: Elk kind werkt op zijn/ haar eigen niveau. We bieden instructie aan in drie tot vier niveaus.

Sfeer in de school: Rust, structuur, oog voor het kind, waarden en normen vanuit onze identiteit.

Overige kenmerken van de identiteit:

De kerstviering en paasviering staan zeer centraal binnen onze school. Tijdens de kerstviering maken we gebruik van de aangeleverde kerstviering vanuit "Kind op maandag" en passen deze viering, in elke groep, aan op het niveau van de groep. We staan hierbij vanaf de adventtijd t/m de geboorte van Jezus Christus, stil.

De paasviering houden we jaarlijks in het W. van Oranje College te Wijk en Aalburg.

De viering wordt, vanuit "Kind op maandag, door een paascommissie opgezet. Ook hierbij houden we weer rekening met onze kinderen. De viering is een bijeenkomst waar naast de kinderen, ook de ouders, broertjes/ zusjes, opa's/oma's of andere belangstellenden voor worden uitgenodigd. Tijdens de viering wordt in beeld en geluid de paasgeschiedenis verteld, bezongen en/of uitgebeeld.

Cultuur:

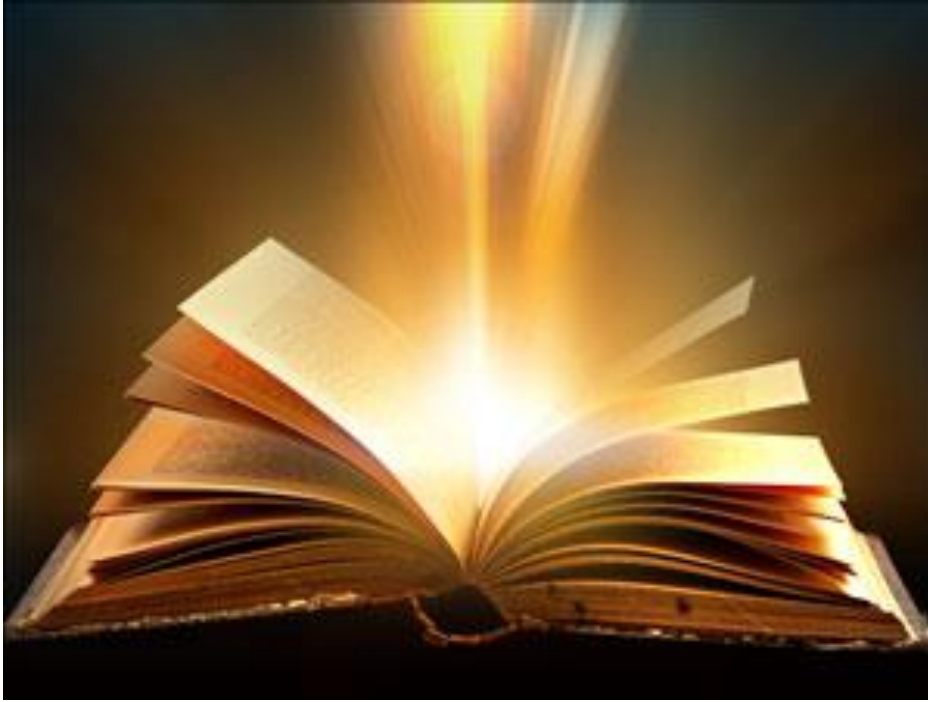
Het team van SBO de Leilinde is een team wat te duiden is als: Samen sterk; Openhartig, delend van lief en leed, betrokken.

De teamleden "staan" voor hun school: Binnen het team van SBO Daltonschool de Leilinde hebben we leerkrachten met de protestants christelijke, maar ook met de katholieke identiteit. We zien dat elke leerkracht op zijn/ haar eigen wijze, op een verantwoorde manier, de (protestants) christelijke identiteit uitdraagt. Dit gebeurt niet alleen tijdens de dagopening of dagsluiting, maar ook door verdiepend bezig te zijn om samen met de leerlingen de bijbel verhalen levend te houden en hen hierin een beetje levenservaring mee te geven.

Beeld:



Op SBO Daltonschool de Leilinde zitten heel veel leerlingen met leesproblemen. Wij kiezen ervoor om de bijbelliederen, via het digibord, aan te bieden o.a. vanuit de digitale bijbelmethode "Kind op maandag".



Bewijs:1

Hoofdstuk 9: Risicoparagraaf

Stel steeds 3 vragen:

1. Wat is het risico?
2. Welke maatregel neem je ervoor om het te voorkomen of om te zorgen dat het niet voorkomt?
3. Welke ondersteuning (mankracht en/of geldbedrag is hiervoor nodig)?

Groei/ daling leerlingenaantal:

1. Vanwege dat er in 2020 meer leerlingen af gaan (25) dan er mogelijk ingeschreven worden, zal het leerlingenaantal terug gaan naar +/- 85 leerlingen
2. Hierop heb ik geen invloed. De school is afhankelijk van het aanbod vanuit de scholen en het SWV LHA.
3. Bij daling van leerlingen dit meenemen in de formatieberekening en begroting 2021

Investerings/ afschrijvingen: ICT > aanschaf nieuwe apparatuur:

1. Risico is om te lang te wachten met de aanschaf van nieuwe apparatuur tot dat de nieuwbouw er is.
De raming is nu: januari 2023
2. Verantwoorde aanschaf van devices e.d. i.o.m. Aart Quivooij en ICT-medewerker Leilinde en directeur. Er is toegezegd dat wij de tweejaar oude PC's vanuit de locatie Wijk & Aalburg zouden ontvangen, zodat we de aanschaf van nieuwe apparatuur uit kunnen stellen tot de nieuwbouwschool er staat.
3. Vanuit de gereserveerde middelen kijken welke mogelijkheden er zijn om tot een goede aanschaf van ICT apparatuur over te gaan.

Werkdrukverlaging; vitaliteit en ziekteverzuim (bewijs 5)

1. Vanwege de werkdruk door verzwaarde gedragsproblematieken bij leerlingen is de kans op ziekteverzuim aanwezig. Team en specialisten gaan een relatie leggen tussen het SBO en het SO om kennis te gaan delen betreffende deze verzwaarde gedragsprobleem leerlingen.

Begrotingswensen-overzicht 2020

44

Formatie overzicht 2019-2020

45

Bijlage 3:

Verantwoording werkverdelingsplan en inzet werkdrukakkoord-gelden SBO Daltonschool de Leilinde: 2019-2020

TEAMGESPREK:Werkverdelingsplan:

Onderdeel 1: Uitgangspunten en randvoorwaarden:

- Er is een evaluatie van de inzet van de werkdrukakkoordgelden (zie uitwerking punten a t/m j en conclusies) **Deze punten lopen vanaf 2018-2019 t/m heden (maart/ april 2020).**
- Er is een afspraak gemaakt dat het team 75% nodig heeft als draagvlak. Het draagvlak wordt gemeten op basis van de dan aanwezige leerkrachten. **Dit is gebeurd in april 2019.**
- De evaluatie door het team van de inzet van de werkdrukakkoordgelden heeft in april 2019 plaatsgevonden. (zie bijlage). **Hoe staat het er nu voor? Hoe is de ervaring van de inzet hiervan(Anneke).**
- Het team heeft voor de huidige schooltijden gekozen. Dit geldt ook voor de pauzemomenten.
- Elk teamlid werkt op de dagen en met de WTF , die op het wenseninventarisatieformulier is aangegeven. Studiedagen zijn voor alle teamleden verplicht. Vergaderingen schoolbreed worden gevolgd door degenen, die op die bepaalde dag werken. Dit geldt ook voor de bouwvergaderingen van onder- en bovenbouw.
- De opslagfactor voor voor – en nawerk is gesteld op 45%.
- Teamleden vullen jaarlijks het taakformulier CAO in. **Dit zal voor 2020-2021 in Foleta gebeuren. Dat is een nieuw systeem, waar formatie, e.d. ingeklopt wordt.**
- Het team heeft nog wel de opdracht om kritisch naar alle overige taken te kijken en daar waar mogelijk te skippen of taken over te hevelen naar ouders of wellicht OOP.

Onderdeel 2: Verdeling van het werk passend binnen de jaartaak:

- Inzet werkdrukakkoordgelden (zie verslag Dick)
- De gemaakte keuze draagt wel bij aan de werkdrukverlaging, maar lost deze niet in zijn geheel op. De onderwijsassistent, die we hiervoor ingezet hebben (van 0,5000 naar 0,8500 FTE) ondersteunt nu in drie groepen, wat veel flexibiliteit en inzet vraagt.

Voorstellen voor werkverdelingsplan:

- Formatie: 8 groepen en inzet onderwijsassistenten. Onderwijsassistenten, zo mogelijk inzetten in max. 2 groepen. Vacatures zullen in-en extern uitgezet gaan worden. Directie probeert zoveel mogelijk studenten te werven voor 2020-2021. Ook voor IB en coördinerende taken is weer dezelfde formatieruimte als in 2019-2020 (Diena en Jacqueline).
- Inzet leerkrachten op lesgevende taken/ uren. Iedereen heeft zijn/ haar keuze bij de directeur bekend gemaakt. Fulltimers staan 940 uur voor de groep. De directeur probeert zoveel mogelijk de wensen van teamleden te honoreren voor de groep(en), waaraan ze les willen geven.
- Overige taken: Elk teamlid geeft z.s.m. bij de directeur op welke taken hij/ zij in 2020-2021 wil doen. Check: **Wat kan er geskipt worden.** Elk teamlid bekijkt de urentabel, die gemaakt is door Manon, Inez en Dick. Neem hierbij ook de activiteitenkalender 2020-2021 mee, als leidraad. **Taken, lesuren, professionalisering, duurzame inzetbaarheid zullen ook in het nieuwe formatiesysteem “Foleta” ingeklopt worden. Voor deze taken en taakuren > zie map Leraren en scrol naar onder.**
- OOP: Er is 13 uur extra schoonmaak ingezet. Dit was in 2018-2019: 10 uur.
- Organisatie van vervanging: Opvang van afwezigheid teamleden: 0,4666 FTE: poolleraar ; Groepen verdelen bij ziekte en/ of incidenteel naar huis sturen; Soms een onderwijsassistent voor de groep zetten. **Vacature van de poolleraar is nog niet ingevuld na het vertrek van Wijnanda Abbing.**

Knelpunten:

Het team heeft vanuit het medewerkers tevredenheidsonderzoek aangegeven dat er vier aspecten zijn die aandacht behoeven:

-Werkdruk verlaging

- Risico Inventarisatie& Evaluatie
- Schoolontwikkeling
- Beloning

Deze aspecten zullen in een teamvergadering en team-studiedag besproken gaan worden.

We merken dat met de inzet van drie onderwijsassistenten het nog steeds moeilijk is om voldoende aandacht te verdelen in de diverse groepen.

Administreren kost nog teveel tijd.

Groepsoverstijgend lesgeven door instructieniveaus te clusteren wordt in 2020-2021 verder uitgewerkt.

Hoofdstuk 4:

4.1 Kwaliteit in beeld

WMK (Werken Met Kwaliteitskaarten):

Het managementteam heeft een zelfevaluatie vragenlijst ingevuld en de uitkomsten hiervan besproken. De zelfevaluatie vragenlijst bevat de onderdelen zoals deze door de inspectie worden gehanteerd. Dit zijn o.a. het onderwijsproces, Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur en Financieel beleid.

De verbeterpunten uit de bovengenoemde beleidsterreinen zijn opgenomen in het Daltonontwikkelplan 2020-2021.

4.2 Cultuureducatie:

Team en leerlingen van SBO de Leilinde hebben zich in het schooljaar 2019-2020 bezig gehouden met de volgende cultuuractiviteiten:

- Kinderboekenweek
- Kinderkunstfestival
- Voorleesontbijt
- Landelijke Daltondag
- Sinterklaasfeest
- Kerstfeest
- Paasviering
- Open podium
- Crea-middagen / cultuurmiddagen door de hele school
- Techniekdag en techniekgastlessen (workshops Mad Science)

De werkgroep Cultuur heeft het plan van aanpak (2^e jaar) uitgevoerd. Dit is opvraagbaar bij de directeur en/ of de ICC-er (Cultuurcoördinator).

4.3 Daltononderwijs:

Onze SBO school is nog steeds de enige SBO Daltonschool in Nederland. De school is een gecertificeerde Daltonschool. De Nederlandse Dalton Vereniging (NDV) kent vijf kernwaarden. De vijf kernwaarden zijn de volgende: Zelfstandigheid; Vrijheid in gebondenheid (verantwoordelijkheid), Samenwerking, Reflectie en Effectiviteit / Leertijd/ Doelmatigheid. Deze kernwaarden zijn door de hele school terug te vinden bij bijvoorbeeld : Het werken met de taakkaart, het zelf leren plannen, het nemen en geven van verantwoordelijkheid aan elkaar / van elkaar en het samenwerken en leren met een maatje/ reflectie op de taakkaart en via een reflectievraag in het klaslokaal/ het juist plannen van je werk en zorgen dat je je leertijd zo nuttig mogelijk gebruikt/ borgen van daltonafspraken in het borgboek. Het borgboek dient om de gemaakte afspraken vast te leggen en up to date uit te voeren. Op 13 januari heeft een Daltonvisitatiecommissie onze school bezocht. Ze waren zeer te spreken over het Daltononderwijs, de sfeer , het werken met de taakkaart. De aanbeveling die zij het team hebben gegeven is het verder gaan uitwerken van groepsdoorbrekend instructie geven bij rekenen, spelling en lezen.

De teamleden, die de Daltonscholing hebben afgerond, hebben in hun presentaties diverse ontwikkelpunten aangehaald, waar het team in de komende jaren verder mee kan gaan werken.

Voor meer informatie verwijs ik naar onze website (www.deleilindesbo.nl) en de website van de Nederlandse Dalton Vereniging (www.dalton.nl).

Schoolactiviteiten schooljaar 2019-2020:

Bezoek Adelaars Prehistorisch dorp en Valken bij Philips:

De leerlingen van de Adelaars hebben in oktober een bezoek gebracht aan het prehistorisch dorp in Eindhoven. De leerlingen hebben o.a. leren ervaren hoe het is om te leven in de prehistorie, hoe men op jacht ging en hoe je vuur maakte. Het was een zeer leerzame geschiedenisles.

De leerlingen uit de groep Valken hebben in Eindhoven het Philips museum bezocht. Via een rondleiding, waarbij ze veel zelf moesten ontdekken en uitvoeren, leerden ze veel over de geschiedenis van het bedrijf Philips.

Kinderkunstfestival:

In het begin van het schooljaar 2019-2020 hebben de leerlingen van alle groepen deelgenomen aan het Kinderkunstfestival. Dit festival had een eenmalige status. De kinderen werden ondergedompeld in allerlei cultuuraspecten, zoals het maken en meezingen van een "Rap", Samen leren dansen op moderne muziek en voor de onderbouwgroepen was er een voorstelling over "In de wolken met een koffer".

Kinderboekenweek:

Tijdens de kinderboekenweek met het thema "Reis mee" werd er door Mien voorgelezen bij de groep Toekans. Het doel hierbij was om het lezen bij kinderen te bevorderen.

Bezoek Reptielenhuis Tilburg:

Op 27 januari zijn de leerlingen van de groep Toekans naar het reptielenhuis in Tilburg geweest. Ze kregen daar een rondleiding en konden slangen, kameleons, roofdieren in levende lijve zien. Ook mochten ze een slang in hun nemen en een vogelspin op hun hand laten zitten. De kinderen kwamen vol verhalen en met veel nieuwe kennis van reptielen weer terug op school.

Techlab van S.G. de Overlaat op de Leilinde:

Docenten van het techlab van SG de Overlaat hebben heel veel techniekkisten op onze school gebracht. Leerlingen hebben kennis gemaakt met allerlei technieken, waarbij vooral samenwerking van groot belang was. Ze kregen o.a. techniekopdrachten via de I-pad, mikado, bee-bots programmeren, bouwen met constructiematerialen, enz.

4.4 Landelijke Daltondag op SBO Daltonschool de Leilinde:

In verband met de periode van het coronavirus hebben we de Landelijke Daltondag moeten cancellen.

4.5 Verdere activiteiten:

- Schoolkamp: Op 19 en 20 september was het schoolkamp op onze school. Vanuit het thema "Diep in de zee" werden er allerlei spelactiviteiten voor alle groepen georganiseerd. Daarnaast had de werkgroep gezorgd voor een frietkar en diverse springkussens. In de avond werd er een "bonte avond" geregeld waar veel kinderen een optreden verzorgden. Dit alles werd gevolgd door een spooktocht rondom de school waarbij veel stagiaires een "spookrol" vertolkten. We kunnen terugkijken op een zeer geslaagd schoolkamp.
- De jaarlijkse stamgroep ouderavond is dit jaar door heel veel ouders/ verzorgers, bezocht. We zijn, als school, erg dankbaar voor deze grote betrokkenheid. De ouders/ verzorgers van de kinderen kregen eerst een algemene uitleg door de directeur over de geplande activiteiten welke op onderwijskundig gebied in het schooljaar 2019-2020 gaan plaatsvinden. Daarna konden ze in de groep/klas van hun kind van de leerkracht horen "hoe het jaarprogramma eruit ziet" en met elkaar in gesprek gaan.
- De school heeft dit jaar weer een beroep kunnen doen studenten/ stagiaires. Deze stagiaires komen van het KW1 College, de Avans Hogeschool, de Hogeschool voor Pedagogiek of SBB-opleidingen.
- Open middag en open podium: Deze beide activiteiten konden vanwege de coronacrisis geen doorgang vinden.
- Scholen op de kaart: Dit is een landelijke website waar u alle gegevens over alle basisscholen in Nederland kunt vinden. Hier kunt u vinden "hoe onze school werkt, hoe de inspectie onze

school beoordeelt en nog veel andere schoolthema's. In het schooljaar 2019-2020 is de schoolgids hier geplaatst. Informatie over andere schoolzaken, zoals gymtijden, indeling van leerkrachten voor de groep komen via Parro en/of de Schoolapp naar de ouders/ verzorgers toe.

- De Koningsdag kon dit jaar geen doorgang vinden vanwege het coronavirus.

4.6 Projecten:

Ook dit schooljaar (2019-2020) heeft de school zich weer bezig gehouden met diverse projecten zoals o.a.: "Samen beter lezen", het Rode draad-project, een goed doel bij de paasviering(project Light for Life, het Anti-pestten-project met een afsluitende tentoonstelling".

4.7 Incidentenregistratie:

In het schooljaar 2019-2020 hebben we geen incidenten behoeven te registreren en heeft er dus ook geen plaatsing naar een SO-school plaatsgevonden.

4.8 Personeel:

Het team heeft gedurende het schooljaar 2019-2020 te maken gehad met diverse personele wisselingen. Zo vertrok juf Wijnanda Abbing eind november, na ruim 40 dienstjaren het belang van de kinderen en de school gediend te hebben, om van een vervroegde pensionering te gaan genieten. Eind december hebben we afscheid genomen van Mien van der Velden. Mien was een duizendpoot voor de school en stopte haar lief en leed in onze school. Zeventien jaar lang heeft ze er alles voor gedaan. Ook juf Angeline Bouman nam afscheid van de groep Merels en het team. Zij gaat , na drie jaar met veel liefde en passie bij de Merels gewerkt te hebben, een nieuwe weg inslaan als kindercoach.

Gelukkig kunnen we ook weer diverse nieuwe enthousiaste collega's verwelkomen.

Juf Annika Boere en juf Carina Horden kwamen van een school in Nieuwendijk om hier hun passie te laten zien aan onze SBO-leerlingen.

In de IJsvogels kwam juf Linda Devenijns. Zij vormde een duo met juf Jenny Ligtenberg. Ook juf Inez Mimpfen kreeg een nieuwe collega, juf Arja Sebens. Ook een collega met hart en ziel voor de leerling.

De vacature, als conciërge/ schoonmaakster, van Mien werd ingevuld door Irma van der Pol. Tot slot vervulde meneer Niels Kieboom de vacature van juf Angeline Bouman. Hij gaat zich vooral inzetten bij de Merelgroep.

Juf Wijnanda Abbing vervulde ook de rol van poolleraar in de eerste vier maanden van het schooljaar. Deze vacature is (nog) niet ingevuld.

Juf Stéphanie Ijpelaar is half maart met zwangerschapsverlof gegaan. Haar vervangers waren meneer Niels Kieboom en juf Bente de Kock.

Juf Stéphanie is bevallen van een wolk van een dochter.

Hoofdstuk 5:

5.1 Opbrengsten schooljaar 2019-2020:

Dit gebeurt volgens de Cito LVS (Centraal Instituut Toets Ontwikkeling Leerling Volg Systeem) toetsen, het handelingsdeel ontwikkelingsperspectief met doelen, de onderwijsbehoeften van de leerling, via methode gebonden toetsen en analyses en via het OPP(Ontwikkeling perspectief). Daarnaast maken we gebruik van de resultaten welke uit de scans van Werken Met Kwaliteitskaarten (WMK) komen. We maken bij de opbrengsten gebruik van het PDCA model: To plan, to do, to check en to act. Deze cyclus zorgt ervoor dat je doelen stelt, uitvoert, checkt en verbetert.

De zorgstructuur voor alle leerlingen wordt uitgevoerd door het SWV Langstraat, Heusden & Altena via het nieuw vastgestelde Schoolondersteuningsplan 2018-2022. Dit Schoolondersteuningsplan is in februari 2020 geverifieerd, herzien en aangepast. (Dit plan is opvraagbaar bij de directeur).

Daarnaast gaat de school nieuwe LVS toetsen 3.0 aangeschaffen.

5.2 Inspectiebezoek:

Op 8 februari 2018 hebben twee inspecteurs van Onderwijs, mevr. K. Ringnalda en mevr. L. Coenen een verificatie onderzoek uitgevoerd op onze school.

Hieronder kunt u lezen wat hen is opgevallen en waar wij, als school, weer aan (gaan) werken: In de terugkoppeling vertelden zij dat hetgeen zij in het gesprek op 7 december 2017 vanuit het bestuur kloppend was met het beeld wat zij vandaag op onze school gezien hebben. De indruk van de veiligheid en het pedagogisch klimaat, waarop ze op onze SBO extra zouden checken, konden als "zeer tevreden" beschrijven. Ze zagen veel investeringen op dit gebied door zowel de leerkrachten, de leerlingen, maar ook de ouders. Ze constateerden veel samenhang op deze gebieden zoals regels, structuur, protocollen, activiteiten zoals mediation en begeleid spelen.

Dit veilige gevoel en de activiteiten in de omgeving zijn van wezenlijk belang voor het kind in zijn huidige en latere ontwikkeling in het leven

OP2: Zicht op ontwikkeling:

We volgen de leerlingen goed. Het OPP biedt voldoende houvast. Er wordt "op maat" gewerkt. De leerkrachten en leiding weten waar de leerling naar toe gaat en moet, qua ontwikkeling

Ze gaven de volgende tips:

- Resultaten op IQ bij binnenkomst van de leerling en dan elk jaar dit volgen/ bijstellen totdat de leerlingen uitstroomt naar het VO.
- Andere ontwikkelgebieden ook in beeld krijgen (bijv. Engels, samenwerken) . Nadenken over hoe dat we dat aan kunnen tonen (bijv. een filmpje maken) ook aan oud leerlingen hierom vragen
- Visitatie door een andere reguliere of Daltonschool. Op enkele onderdelen vanuit het inspectiekader. (zelf af te spreken)

KA1: Kwaliteitszorg:

-Ze zagen een goede klassenconsultatie

-Ze zagen in de klassen een duidelijke lijn in opzet, werkwijze en uitvoer

Ze zagen de Willem-doelen, vertaald in de schooldoelen, maar ook vertaald in het Daltonontwikkelplan en vervolgens geborgd in het borgboek van de school.

Tip: De WMK-zelfevaluatie spiegelen met een collega directeur. Neem hiervoor een paar onderdelen uit de WMK-kwaliteitszorgkaart. (WMK=Werken met kwaliteitskaarten).

KA2: Kwaliteitscultuur:

De inspectie spreekt van een krachtig team, ondanks dat er een korte periode zes mensen zijn vertrokken.

Ze constateren dat er aan teamscholing (o.a. ZML) gedaan wordt

Ze zien een goede signalering in het team. De wil om samen de neuzen dezelfde kant op te brengen / te houden.

Ze ervaren een stimulans bij de leerkrachten om jezelf te ontwikkelen (bijv. als cultuurcoördinator).

De leerlingen, die een gesprek met de inspectie hadden gaven aan:

-snel nieuwbouw, meer leerboeken voor Engels, rekenrekjes voor alle leerlingen en meer laptops/ I-pads.

De inspectie was zeer lovend over de mediation en het begeleid spelen. Zeker omdat hier leerlingen de leiding bij hebben, die zelf zeer moeilijk en soms slecht corrigerend gedrag laten zien.

De leerlingen gaven de school en het team een 9,5 als cijfer.

De ouders waren ontzettend tevreden. Ze vinden de communicatie met de school erg goed en zeer open met korte lijntjes. Ook zijn zij zeer te spreken over “hoe er met hun kind omgegaan wordt en wat we voor hun kind” kunnen betekenen.

Het rapport is op te vragen bij de directeur.

De verbeterpunten uit het inspectierapport zijn ook terug te vinden in het Daltonontwikkelplan 2019-2020.

5.3 Daltonvisitatie:

Zie verslag visitatiecommissie 13 januari 2020.

Het verslag is op te vragen bij de directeur.

Hoofdstuk 6:

6.1 Financieel overzicht boekjaar 2020:

Tijdens het afstemmingsgesprek tussen hoofd staf, hoofd financiën en directeur zijn de volgende financiële onderwerpen besproken:

1. Aanschaf van nieuwe touchscreenborden zal plaatsvinden bij de nieuwbouw
2. Digitaliseringsontwikkelingen worden op stichtingsniveau meegenomen
3. De begrotingswensen zijn gehonoreerd. Hierbij kunt u denken aan o.a. aanschaf nieuwe muziekmethode, nieuwe verkeersmethode, nieuwe CITO-LVS-toetsen, ontwikkelings-en kieskastmaterialen.
4. Er zullen weinig investeringen gedaan worden in het huidige gebouw
5. Het ziekteverzuim was laag.
6. Er is een digi-coach ingezet (juf Jacqueline Klijn) voor 1 dag per week.
7. De directeur heeft conform de begroting 2019/ 2020 gewerkt. Een overschot van het budget is naar de reserves gestort.

6.2 Teamgesprek en verantwoording inzet werkdrukakkoord-gelden:

TEAMGESPREK:

Onderdeel 1: Uitgangspunten en randvoorwaarden:

- Er is een evaluatie van de inzet van de werkdrukakkoordgelden (zie uitwerking punten a t/m j en conclusies) **Deze punten lopen vanaf 2018-2019 t/m heden (maart/ april 2020).**
- Er is een afspraak gemaakt dat het team 75% nodig heeft als draagvlak. Het draagvlak wordt gemeten op basis van de dan aanwezige leerkrachten. **Dit is gebeurd in april 2019.**
- De evaluatie door het team van de inzet van de werkdrukakkoordgelden heeft in april 2019 plaatsgevonden. (zie bijlage). **Hoe staat het er nu voor? Hoe is de ervaring van de inzet hiervan(Anneke).**
- Het team heeft voor de huidige schooltijden gekozen. Dit geldt ook voor de pauzemomenten.
- Elk teamlid werkt op de dagen en met de WTF , die op het wenseninventarisatieformulier is aangegeven. Studiedagen zijn voor alle teamleden verplicht. Vergaderingen schoolbreed worden gevolgd door degenen, die op die bepaalde dag werken. Dit geldt ook voor de bouwvergaderingen van onder- en bovenbouw.
- De opslagfactor voor voor – en nawerk is gesteld op 45%.
- Teamleden vullen jaarlijks het taakformulier CAO in. **Dit zal voor 2020-2021 in Foleta gebeuren. Dat is een nieuw systeem, waar formatie, e.d. ingeklopt wordt.**
- Het team heeft nog wel de opdracht om kritisch naar alle overige taken te kijken en daar waar mogelijk te skippen of taken over te hevelen naar ouders of wellicht OOP.

Onderdeel 2: Verdeling van het werk passend binnen de jaartaak:

- Inzet werkdrukakkoordgelden (zie formatie 2019-2020).
- De gemaakte keuze draagt wel bij aan de werkdrukverlaging, maar lost deze niet in zijn geheel op. De onderwijsassistent, die we hiervoor ingezet hebben (van 0,5000 naar 0,8500 FTE) ondersteunt nu in drie groepen, wat veel flexibiliteit en inzet vraagt.

Voorstellen voor werkverdelingsplan:

- Formatie: 8 groepen en inzet onderwijsassistenten. Onderwijsassistenten, zo mogelijk inzetten in max. 2 groepen. Vacatures zullen in-en extern uitgezet gaan worden. Directie probeert zoveel mogelijk studenten te werven voor 2020-2021. Ook voor IB en coördinerende taken is weer dezelfde formatieruimte als in 2019-2020 (Diena en Jacqueline).

- Inzet leerkrachten op lesgevende taken/ uren. Iedereen heeft zijn/ haar keuze bij de directeur bekend gemaakt. Fulltimers staan 940 uur voor de groep. De directeur probeert zoveel mogelijk de wensen van teamleden te honoreren voor de groep(en), waaraan ze les willen geven.
- Overige taken: Elk teamlid geeft z.s.m. bij de directeur op welke taken hij/ zij in 2020-2021 wil doen. Elk teamlid bekijkt de urentabel, die gemaakt is door Manon, Inez en Dick. Neem hierbij ook de activiteitenkalender 2020-2021 mee, als leidraad. **Taken, lesuren, professionalisering, duurzame inzetbaarheid zullen ook in het nieuwe formatiesysteem "Foleta" ingeklopt worden. Voor deze taken en taakuren > zie map Leraren.**
- OOP: Er is 13 uur extra schoonmaak ingezet. Dit was in 2018-2019: 10 uur.
- Organisatie van vervanging: Opvang van afwezigheid teamleden: 0,4666 FTE: poolleraar ; Groepen verdelen bij ziekte en/ of incidenteel naar huis sturen; Soms een onderwijsassistent voor de groep zetten. **Vacature van de poolleraar is nog niet ingevuld na het vertrek van Wijnanda Abbing.**

Hoofdstuk 7:

7.1.Conclusie en vervolg:

We kunnen weer terugkijken op een fijn, maar intensief schooljaar 2019-2020. De meest opvallende zaken zijn:

- Veel personele problematieken o.a. op het gebied van niet te vinden invalleerkrachten bij ziekte van collega's.
- Steeds meer complexere problematieken bij nieuwe leerling-dossiers.
- De commissie van begeleiding moet steeds meer moeite doen om een verlenging van een toelaatbaarheidsverklaring voor leerlingen te krijgen. De commissie moet nog uitgebreider de aanvragen naar de TAC (Toelaatbaarheid en Adviescommissie) beschrijven.
- Er zijn veel culturele-en sportieve activiteiten georganiseerd.
- Er is intern een nieuwe organisatiestructuur ingevoerd: Naast algemene vergaderingen, werd er in bouwen vergaderd o.l.v. een bouwvertegenwoordiger. In ons team zijn dit juf Jacqueline Klijn en juf Inez Mimpfen.
- Het Daltonontwikkelplan2019-2020: 95% van de gestelde doelen in het Daltonontwikkelplan zijn behaald (zie evaluatie DOP 2019-2020) . De niet behaalde doelen/ verbeterpunten worden in het DOP 2020-2021 opgenomen
- Nieuwe collega's hebben hun draai in het team goed gevonden.
- Vanwege het coronavirus heeft o.a. de Paasviering geen doorgang kunnen vinden.
- Teamscholing en individuele scholing (zie evaluatie Daltonontwikkelplan 2019-2020).
- De uitbraak van het coronavirus, waardoor leerlingen huiswerk voor thuis kregen. Er is een intensief contact geweest tussen ouders en school om op een verantwoorde wijze onderwijs aan de leerling te kunnen bieden.

Getekend:

D. Barghoorn
Directeur SBO Daltonschool de Leilinde

01-07-2020

Bijlage 1:

Deel I - Inleiding

HIER STAAN WE VOOR, HIER GAAN WE VOOR.

Voor u ligt de identiteitskaart van de Stichting Willem van Oranje, daarin laten we zien wie we zijn en wat we willen betekenen voor leerlingen, ouders en medewerkers. In de huidige samenleving, waar maatschappelijke, politieke en onderwijskundige opvattingen elkaar in steeds hoger tempo lijken op te volgen, willen wij ons bezinnen op de (nabije) toekomst. Een bezinning ook die niet los staat van onze wortels als protestantchristelijke school en Bijbels perspectief: Wij geloven dat Jezus in woord en daad betekenis heeft voor ons leven.

Met dit document brengen we onze koers en onze betekenis in beeld om uiteindelijk met uw medewerking te komen tot een identiteitsbewijs. Met u, want woorden dragen geen identiteitskaart mensen wel. We laten zien hoe we naar de wereld, naar leerlingen en naar onszelf kijken, zodat we kunnen zeggen “hier staan we voor, en hier gaan we voor.” We zien een wereld waar de vrijheid van de een de vrijheid van de ander beperkt, maar ook een wereld die behoefte heeft aan naastenliefde en tolerantie.

Als Stichting heten we Willem van Oranje. Willem van Oranje is voor ons een persoon die als voorbeeld geldt. Opgevoed door zijn moeder Juliana van Stolberg in Lutherse zin, aan het Brusselse hof geschoold in de katholieke leer om tegen het einde van zijn leven ‘de nieuwe leer’ aan te hangen en tenslotte als Protestant te sterven. Het gebrek aan tolerantie had in zijn dagen concrete gevolgen voor mensen die er een afwijkende mening op na hielden. Hij voegde de begrippen tolerantie en Protestantisme samen. Daarin is hij toen (1533-1584) niet door iedereen begrepen, maar daarin ligt wel zijn blijvende betekenis. In deze geest proberen wij een Protestants-Christelijke Stichting te zijn.

“Dit identiteitsbewijs geeft ons richting, verbindt en dient als toetssteen”

Dit is een product van de identiteitsdag van 2 februari 2016, waarin een gemêleerd gezelschap van collega's zich heeft gebogen over het wezen van onze school.

Het motto van onze Stichting is: “wie ontmoet bereikt meer.” Daarin is besloten de Brabantse hartelijkheid, maar ook onze wens om te verbinden. De Stichting maakt met trots verbinding tussen basisscholen, speciaal basisonderwijs, voortgezet onderwijs en Internationale Schakelklas (ISK). Onze scholen en ons personeel staan te boek als ondernemend, maar willen ook inspirerend zijn. We leggen in ons werk als school ook verbinding tussen cognitieve ontwikkeling, maatschappelijke en persoonsontwikkeling van leerlingen.

Dit document is de uitkomst en ook weer het begin van de zoektocht naar verbinding tussen wat we zeggen en wat we bedoelen, en tussen wat we bedoelen en wat we daadwerkelijk doen. Wat u hier leest geeft ons de taal en betekenis om op koers te blijven en om te blijven werken aan een krachtige leer – en werkomgeving. Een veilige en inspirerend klimaat waarin leerlingen, ouders en medewerkers zich thuis voelen en waar allen in de gelegenheid worden gesteld om de dingen die we moeten en willen doen, ook werkelijk goed te doen.

Deel II – Ons paspoort

Ideologie

Dit is waarin wij geloven

Ieder mens is uniek, iedereen mag er zijn. Daardoor ontstaat diversiteit, die zowel kleur als kracht geeft aan onze samenleving en aan onze school. Wij respecteren de verschillen tussen leerlingen en tussen collega's en zien het als opgave om leerlingen te leren omgaan met deze verschillen.

“Wij geloven en respecteren dat ieder mens uniek is”

De jeugd heeft en is de toekomst. Onze leerlingen vormen de toekomstige motor van onze samenleving. Wij vinden het belangrijk dat ze kunnen reflecteren op zichzelf, dat ze zich kwetsbaar kunnen en durven opstellen, onbevreesd, en dat ze krachtig en volhardend in het leven staan. De weg daarnaartoe is de weg naar volwassenheid en zelfstandigheid. Aan ons de taak hen daarbij te begeleiden, als een gids die de weg wijst en het goede voorbeeld geeft.

Wij geloven dat leerlingen de weg naar zelfstandigheid zelf mede kunnen bepalen. Daarnaast, en daartoe, zijn er duidelijke regels en kaders die helpend zijn voor de ontwikkeling en die bijsturen wanneer het nodig is.

Wij zijn ons ervan bewust dat wij als school een verbindende taak hebben. Een scharnierfunctie tussen leerlingen en hun ouders, de maatschappij en hun carrière.

Visie

Dit is wat wij willen zien

Wij zien de uniciteit van leerlingen en collega's en verwelkomen die als een waardevol goed. We zien hen en we luisteren naar hen, verplaatsen ons zo goed mogelijk in hen en proberen oprecht hen te lezen en te begrijpen.

‘Op de scholen van Willem van Oranje word je gezien!’.

“Bij ons word je gezien!”

De wereld om ons heen, de samenleving waarin wij leven en leren, is voortdurend in beweging. Wij omarmen verandering en gaan actief op zoek naar de beste manier om hiermee om te gaan. Te midden van alle veranderingen richten we ons op datgene wat we wél kunnen sturen: de ontwikkeling van onze leerlingen. Alles wat we doen, al onze passie en commitment, staat in het teken van die ontwikkeling.

Als school gaan we uit van een duidelijke gezamenlijke richting, waarbij iedereen een heldere opdracht heeft. Daarbinnen is ruimte voor eigenheid en ambities. Onze gezamenlijke beloftes en onze identiteit zijn concreet zichtbaar en voelbaar op onze school.

Missie

Dit is wat wij willen betekenen

Wij, medewerkers van Willem van Oranje, helpen en begeleiden leerlingen op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid. Aansluitend bij hun unieke kracht, talenten en ambities, bieden we hun kansen om zich voor te bereiden op hun toekomst. Wij zijn het scharnier in het ontwikkelproces van onze leerlingen, op weg naar diens carrière. Scharnier tussen leerling, ouders, vervolgonderwijs en maatschappij.

We stimuleren en inspireren hen zich te ontwikkelen tot sterke individuen die zonder vrees een betekenisvolle plek in de samenleving innemen. Met zelfvertrouwen en eigenwaarde.

Wij zien onze leerlingen, verplaatsen ons in hen, stimuleren hen tot zelfreflectie en tot het ontdekken van hun talenten en ambities. We helpen hen die ambities waar te maken en eigenaar te laten zijn van zijn of haar ontwikkeling. Wij bieden ieder de ruimte en de verantwoordelijkheid om op eigen wijze aan dat eigenaarschap invulling te geven.

“Wij zijn het scharnier in het ontwikkelproces van onze leerlingen, op weg naar diens carrière”

Wij bieden leerlingen en collega's een prettige, uitdagende en veilige leer- en leefomgeving, die wordt gekenmerkt door warmte en liefde. Een omgeving waarin samen leren, leven en werken centraal staat en waarin dus veel ruimte is voor contact en ontmoeting.

Merkbefofte

Dit is wat wij beloven

Op het Willem van Oranje kun je zijn wie je bent. Hier word je gezien en gehoord en kun je je ontwikkelen in je eigen richting en in je eigen tempo. We beloven je daartoe een prettige, veilige omgeving en onderwijs dat je uitdaagt en aansluit bij jouw ambities en talenten.

We beloven je te helpen en te begeleiden bij het ontdekken wat die ambities en talenten precies zijn. Daarbij bieden we je structuur en regels als dat nodig is en ruimte en vrijheid wanneer dat mogelijk is. Of het nu goed gaat of misschien even tegenzit, we zijn er voor je. Altijd. We begeleiden en helpen je zelf je richting te bepalen, laten je liever zelf ontdekken wie je bent en wat je wilt, dan dat we je dat vertellen.

“We laten je ontdekken wie je bent en wat je wil, in plaats van het je te vertellen”

We beloven je onderwijs dat bij jou past, leidend naar een diploma dat bij jou past. Met dat diploma op zak en een koffer vol kennis en vaardigheden – op cognitief én sociaal-emotioneel gebied – ben je prima voorbereid voor de toekomst. Klaar voor een zelfstandige, betekenisvolle plek in de maatschappij.

Ook als medewerker word je gezien. We beloven je een inspirerende en lerende werkomgeving.

Unieke kracht

Dit is wat ons onderscheidt

Wij hebben als stichting een protestants-christelijk signatuur en hebben alles in eigen huis; basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, voortgezet onderwijs en internationale schakelklassen. Wij onderwijzen en begeleiden leerlingen op maat. We hebben persoonlijke aandacht voor iedere individuele leerling en bieden hem of haar een passende balans tussen structuur en duidelijkheid enerzijds en ruimte en vrijheid anderzijds.

“Onze school is laagdrempelig, open en uitnodigend in het contact tussen leerlingen, collega’s en ouders” Onze begeleiding van leerlingen op weg naar zelfstandigheid en volwassenheid doen we op een coachende manier. Leerlingen zijn zelf eigenaar van hun ontwikkelingsproces en leren leren staat bij ons dan ook centraal.

Kernwaarden

Dit is waaraan men ons herkent

Respectvol

Op onze school zijn we er voor elkaar, zien we elkaar en luisteren we naar elkaar. Dat geldt voor onze leerlingen, voor hun ouders, voor onze collega’s. Iedereen is uniek en mag er zijn.

Enthousiast en bevlogen

Wij zijn een inspirerende school met oprechte aandacht voor iedere leerling. We stimuleren hen om zich te ontwikkelen tot sterke individuen die zonder vrees een betekenisvolle plek in de samenleving innemen. Dat doen we met enthousiaste, bevlogen docenten met passie voor hun vak en onze school.

Structuur biedend

We laten onze leerlingen hun eigen pad ontdekken. We zijn hun gids op het pad naar ontplooiing en hun plek in de maatschappij. We bieden hen de ruimte die mogelijk is en de structuur die nodig is.

Betrokken

Als medewerkers van Willem van Oranje helpen we elkaar en steunen elkaar. We vragen elkaar om hulp en advies en geven elkaar opbouwende feedback.

Bijlage 2: Vision Eye:

