



De Keerkring vso Schoolplan 2020- 2024

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Het schoolplan van vso De Keerkring 2020- 2024 is tot stand gekomen met behulp van de betrokken en actieve input van het team en met de ouders, de sector ZML- en het bestuur van stichting Resonans. In dit schoolplan kunt u lezen op welke gebieden we de komende vier jaar vso De Keerkring willen versterken en verbeteren. Onderwijs van uitstekende kwaliteit is van belang om onze leerlingen te ondersteunen bij een optimale ontwikkeling tot maximaal zelfstandige en minimaal afhankelijke, participerende mensen in de maatschappij. Daar gaan we voor!

De medezeggenschapsraad van de Keerkring stemde op 18 mei 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

Tijdens de schoolplanperiode 2017- 2020 stonden o.a. de volgende thema's centraal:

- veiligheid; de school biedt een veilige omgeving voor leerlingen, personeel en externen

Er is veel tijd en aandacht besteed aan een gedragsprotocol en hoe om te gaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Rots en water heeft een vaste plaats in het rooster gekregen en Beweegwijs stimuleert leerlingen hun pauzes met spel en beweging in te vullen in plaats van - 'niet ingevulde tijd, dus kliertijd'-. In een veilige omgeving komen leerlingen aan onderwijs toe, kunnen de medewerkers zich optimaal richten op hun taak en is de drempel van de school laag voor ouders/ verzorgers en externen

- versterking van het praktijkonderwijs en de mogelijkheid om in een vorm van arbeid uit te stromen

De organisatie en opbouw binnen de school van afwisselend stamgroep- en praktijkonderwijs of stage heeft vorm gekregen. Competenties krijgen systematisch aandacht, de Borislijn wordt geïmplementeerd en leerlingen kunnen door het laten vallen van profielen zich steeds meer bekwamen in één profiel

- er is een digitaal, gebruiksvriendelijk, compleet OPP dat is opgesteld naar de norm van het landelijke doelgroepenmodel. Schooljaar 2020-2021 wordt dit OPP in gebruik genomen

De komende vier jaar zal de Boris lijn verder geïmplementeerd en werkbezoeken georganiseerd worden. De afstemming van praktijk/stage- en stamonderwijs wordt nader uitgewerkt en ICT zal een nadrukkelijker plaats krijgen in ons leerplan. Uit de opbrengsten is gebleken dat de sociaal- emotionele ontwikkeling van de leerlingen meer aandacht vraagt en dat leerlingen in de hoogste leerlijn achter blijven bij het behalen van de gestelde doelen. Deze aandachtsgebieden worden uitgewerkt in ons schoolplan. Daarbij zal verdere ontwikkeling en verdieping van de zelf organiserende teams aandacht krijgen om de gestelde doelen beter te vertalen naar de verschillende leerling niveaus en om de betrokkenheid, professionaliteit en samenwerking van de teamleden te versterken.

Adresgegevens van vso De Keerkring

Chaplinstrook 2-6

2726SK Zoetermeer

tel. 079- 3410536

2. Koers

2.1. De koers van Resonans

Speerpunten van de strategische notitie Resonans

We hebben gekeken naar wat er op ons af komt. We weten waar Resonans voor staat en voor welke leerlingen.

De komende jaren zien we voor Resonans als stichting een aantal vraagstukken ontstaan, waar we aan moeten werken, willen we continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig stellen.

Als meest belangrijke –strategische- vraagstukken zien wij:

- Resonans zal onderwijskundig en professioneel sterk moeten zijn, specifiek voor onze doelgroepen
- Omwille van de continuïteit zullen we slim moeten organiseren, zodat we het geld optimaal voor onderwijsuitvoering kunnen inzetten
- Voor ons bestaansrecht moeten we in ons netwerk een herkenbare sterke positie in gaan nemen

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: “onderwijskundig sterker”. Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen.

Op stichtingsniveau wordt ‘kwaliteit’ geborgd door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door vaststellen van een professioneel statuut. Daardoor wordt expliciet aangegeven wat van professionals wordt verwacht. Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen.

Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat wordt gestimuleerd door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte wordt professionele ontwikkeling gefaciliteerd door scholingsgeld beschikbaar te stellen.

Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes (arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte (zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Ook wordt hen gevraagd om kennis, ervaringen en tijd van ouders te benutten; er zijn steeds meer ouderinitiatieven, en die moeten worden benut en ingebed waar mogelijk.

Bestuurlijk ligt er tenslotte de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen, zodat de teams en onze leerlingen de veiligheid en de ruimte ervaren om zich te kunnen ontwikkelen.

Slimmer organiseren

Slimmer organiseren komt voort uit de behoefte aan continuïteit van de gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau wordt de (her)inrichting van de ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit vormgegeven. Daarbij wordt ook gekeken naar samenwerkingsmogelijkheden met partijen in het Huis van het Onderwijs.

Financieel

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en allocceert op basis van beleidskeuzen. Schoolontwikkeling en onderwijsontwikkeling vinden plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting. Er wordt gewerkt met een T-bekostiging: de leerling telling van 1 oktober is bepalend voor de bekostiging van het volgend kalenderjaar. Met deze –financiële- uitgangspunten is Resonans in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen en tegelijk overzicht te houden. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen.

Personeel

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een dreigend lerarentekort. We doen dit door te experimenteren met lokale oplossingen op de scholen: scholen wordt gevraagd om oplossingen te bedenken en vervolgens wordt middels het uitzetten van pilots geëxperimenteerd met manieren om het onderwijs met minder leerkrachtcapaciteit te kunnen blijven uitvoeren.

Extern meer slagkracht

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken.

Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen, door initiatief te nemen op relevante onderwerpen (“doorklinken”).

Deelname en positionering in samenwerkingsverbanden zal daarvoor worden heroverwogen: we hoeven niet overal aan te schuiven, wanneer we deelnemen is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het VMBO voor het uitstroomprofiel ‘vervolgopleidingen’;
- de ontwikkeling van minstens één IKC, samen met MKD/Kinderopvang; dit leidt tot een grotere kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.

Landelijk is Resonans vertegenwoordigd om voor haar doelgroep op te komen en zich continu in te zetten voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Op stichtingsniveau zal worden geanticipeerd op de personeelsbehoefte van de toekomst door te werken met strategische personeelsplanning.

2.2. De koers van onze sector

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector zml-pro-vmbo een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Het leren en inspireren van elkaar is van grote meerwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen met een verstandelijke en/of lichamelijke beperking, langdurige ziekte en/of gedragsstoornis. Deze belangrijke verbinding wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders.

De afdelingen voor speciaal onderwijs in de sector zml-pro-vmbo richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- onderwijskundig sterker
- meesterschap
- alle medewerkers ambassadeur
- naar inclusiever onderwijs

De onderwerpen krijgen een uitwerking in de school- en jaarplannen op afdelingsniveau. Per afdeling vindt daarnaast een aanvulling van eigen ambities plaats.

2.3. De koers van onze school

Maximale zelfstandigheid en minimale afhankelijkheid is onze missie bij het onderwijs. We bereiden iedere leerling zo optimaal mogelijk voor op een toekomst waarin zij participeren, werken en van betekenis zijn in de omgeving waarin zij wonen en leven. Als volwaardige burgers in onze samenleving.

We vertalen het ontwikkelingsperspectief van onze leerlingen naar een passend onderwijsaanbod. Leerlingen zitten mede aan het stuur van hun eigen ontwikkeling. We denken in mogelijkheden met ruime aandacht voor het welbevinden van leerlingen en we creëren een leeromgeving die zowel beschermend als uitdagend is.

Een constructieve samenwerking met leerlingen, ouders, collega's en partners is doorslaggevend voor een optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Samen schetsen we een realistisch en uitdagend beeld van hun mogelijkheden en passen daar ons onderwijs en onze begeleiding op aan. Met samenwerken kom je verder!

Onze medewerkers zijn deskundig en specialistisch. Zij coachen en monitoren de leerling en gaan uit van diens mogelijkheden en competenties. Wij werken in een professionele cultuur.

De speerpunten voor het schoolplan zijn:

- versterking van het onderwijs, in het bijzonder aan de leerlingen in de hogere leerroute;
- verbetering van de sociaal emotionele ontwikkeling;
- aanbieden van 'eigentijds' onderwijs door een optimaal gebruik van de software, de digiborden en leerling computers en iPads waardoor de leerlingen beter gemotiveerd zijn, aanschouwelijker onderwijs krijgen en op een aantrekkelijke manier leerstof kunnen oefenen;
- versterking van het (praktijk)onderwijs door de implementatie van de Borislijn;
- versterking van de organisatie in drie zelforganiserende teams die werken vanuit eigenaarschap en gelijkwaardigheid, professioneel, intensief en constructief;
- professionalisering van de medewerkers, persoonlijke groei en leren van elkaar in de zelforganiserende teams. Een speerpunt daarbij is komen tot een professionele, doelgerichte, vruchtbare manier van samenwerken en intervisie (het geven en ontvangen van goede feedback)
- vergroten van onze kennis en kwaliteit door nauw samen te werken met de collega Resonans scholen en met relevante (Zoetermeerse) organisaties

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie


Vso De Keerkring heeft zeven groepen. Er zijn, oplopend in leeftijd, drie groepen leerlingen in leerroute 2 en 3 (1B, 2B, 3B). Daarnaast zijn er drie groepen leerlingen in leerroute 3 en 4 (1C, 2C, 3C). Verder is er een arrangement vso A in leerroute 1 en 2 met een groep leerlingen die een zeer intensieve begeleidingsbehoefte heeft (zie bijlage).


De teamleider is eindverantwoordelijk en legt verantwoording af aan de sectordirecteur. De teamleider werkt nauw samen met de intern begeleider en de coördinatoren onderwijs en kwaliteit, stage en uitstroom en praktijkonderwijs. Deze laatste zorgen ieder op een vastgesteld gebied voor een goede samenwerking, verbetering en vernieuwing van ons onderwijs en een goede onderlinge afstemming. De intern begeleider coördineert de leerlingenzorg. Intern begeleider en coördinatoren leggen verantwoording af aan de teamleider.

Goed werkende zelforganiserende teams versterken het voortvarend uitvoeren van het schoolplan. Binnen de zelforganiserende teams is elk teamlid hiërarchisch gezien gelijkwaardig. In overleg zijn er op het vso drie teams geformeerd. Eén team rond stamgroep onderwijs leerroute 1 en 2 van het landelijke doelgroepenmodel (uitstroombestemming dagbesteding), één team rond stamgroep onderwijs leerroute 3 en 4 (beschut werk en arbeid) en een team rond praktijkonderwijs en stage. De omvang van de teams varieert van 7 tot 9 personen. De intern begeleider en coördinator onderwijs en kwaliteit participeren in beide 'leerroute teams'. Zo kunnen zij er zorg voor dragen dat indien nodig horizontale verbanden worden gelegd en we van een gezamenlijke visie blijven uitgaan. In de ontwikkelgroep vso breed komen coördinatoren, intern begeleider en teamleiders samen om een goede onderlinge afstemming te optimaliseren en de voortgang te monitoren.


De teamopdracht luidt: Ieder team werkt vanuit eigenaarschap en gelijkwaardigheid samen aan de doelen (binnen de kaders van de stichting en de school), op een professionele, intensieve en constructieve wijze. Ieder team verbetert en vernieuwt om zo het onderwijs en de begeleiding binnen hun afdeling te optimaliseren.

De teamleider let op de kaders, volgt, ondersteunt, stimuleert en houdt richting, doelen en tijd in de gaten (doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?). Hij/zij spoort eventuele problemen op en gebruikt deze om van te leren. Tot nu toe zijn de werkzaamheden van de teamleider nog veel gericht op de dagelijkse gang van zaken (operationele rol). Als de zelforganiserende teams goed draaien zal de teamleider meer tijd hebben voor zijn/haar functionele en hiërarchische rol.

 [20200511_De_Keerkring_....docx](#)

 [POS_Schoolrapport_2019....docx](#)

 [200108_folder_def..docx](#)

 [200108_folder_lln_def....docx](#)

3.2. Ambities organisatie

Het vso team is gewend in kleiner en groter verband samen te werken aan bepaalde opdrachten. Door het werk te organiseren in zelforganiserende teams ambiëren wij meer betrokkenheid, verantwoordelijkheid en professionalisering van de verschillende teamleden. Dit leidt tot sterker onderwijs; een betere bediening van de verschillende leerroutes in onze school en een sterke invulling van het praktijk/stage- en stamonderwijs. Verbeteringen en vernieuwingen worden doorgevoerd waar de teams zich bij betrokken voelen en waarvoor een groot draagvlak is. Implementatie en borging hebben meer kans van slagen.

Dat de werkdruk hoog ligt is een regelmatig terugkerend gespreksonderwerp op vso De Keerkring. Het is om die reden dat we m.b.v. de zelforganiserende teams expliciet aandacht besteden aan werkdruk. We vragen ons continu af: 'doen we wat we moeten doen en doen we dat efficiënt en goed?'

Tijdens de vorige schoolplanperiode is de vsoA groep opgericht. In deze groep zitten leerlingen in de leeftijd van 12 t/m 18 (incidentele

uitloop tot 19) jaar, die zijn ingedeeld in leerroute 1 of 2 en die een intensieve begeleidingsbehoefte hebben. Uitgangspunt, plaatsing, aanpak, leermiddelen zijn voorbeelden van aandachtsgebieden die specifiek voor deze groep leerlingen zijn bepaald en vast gelegd. Dit heeft intern en extern veel duidelijkheid gegeven. We ervaren dat ook voor de eindgroepen geldt dat er behoefte is aan meer interne en externe afstemming en duidelijkheid. Om de leerlingen de kans te geven zo hoog mogelijk uit te stromen is een doelgerichte samenwerking tussen stam- en praktijkonderwijs, stage, school, ouders en leerling van groot belang. Tijdens deze schoolplanperiode willen we deze optimalisering tot doelstelling maken.

Ambities organisatie			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Zelforganiserende teams	Vso De Keerkring is georganiseerd in drie zelforganiserende teams. Ieder team, bestaande uit de collega's die het onderwijs verzorgen in hun afdeling, werkt vanuit eigenaarschap en gelijkwaardigheid, professioneel, intensief en constructief samen. Binnen de kaders van de stichting en de school wordt in ieder team samen verbeterd en samen vernieuwd om zo de doelen voor het onderwijs in hun afdeling te bereiken.	<p>Er functioneren drie goedwerkende zelforganiserende teams die er zorg voor dragen dat de dagelijkse, operationele processen binnen hun aandachtsgebied soepel verlopen (2021- 2022)</p> <p>De 'spelregels' van hoe met elkaar samen te werken binnen het ZO team zijn vastgesteld. Rollen, taken en verwachtingen zijn duidelijk (2020- 2021)</p> <p>ZO teams nodigen uit om elkaar regelmatig feedback te geven zodat persoonlijke groei/ontwikkeling en het leren van en met elkaar worden gestimuleerd (2021- 2024)</p> <p>Naast het samen werken rond de relevante dagelijkse gang van zaken, worden in de ZO teams verbeter- en vernieuwingspunten opgepakt uit het schoolplan (2020- 2024)</p>	2021 - 2024
Werkdruk	Door veranderingen in de organisatie is in 2023 de werkdruk afgenomen. De kwaliteit van overleg, de uitvoerbaarheid van afspraken en de bijbehorende administratieve processen zijn verbeterd.	<p>Jaarlijks terugkerende administratieve processen die als werkdruk verhogend worden ervaren zijn met input van de ZO teams geëvalueerd en geoptimaliseerd (2021- 2022)</p> <p>De ZO teams versterken de doelmatigheid van vergaderen door te werken met een sterke voorzitter, het optimaliseren van ieders betrokkenheid, het hanteren van een adequate agenda en door het zelf bepalen van de vergaderfrequentie (2020- 2022)</p>	2020 - 2022

<p>De laatste fase voor de uitstroom</p>	<p>Iedereen die van belang is voor de leerling tijdens de laatste fase dat hij of zij op school is, werkt intensief en doelgericht samen met inzet van alle beschikbare middelen om de leerling zo optimaal mogelijk en goed begeleid te laten uitstromen</p>	<p>Het onderwijsarrangement en de gebruikte methoden/ middelen van het stamonderwijs in de eindgroepen liggen vast. Een dagdeel per week wordt gevuld met cursusvakken. De cursussen OV4U en seksuele vorming zijn aangevuld met andere cursussen die van belang zijn voor de toekomst van de leerlingen</p> <p>De wijze van samenwerken en communiceren tussen de stamleerkracht, praktijkpersoneel, intern begeleider en het stagebureau (en de ouders/ verzorgers en leerlingen) is vast gelegd en voor iedere betrokkene duidelijk (2020- 2021)</p> <p>Na een jaar zal geëvalueerd worden en indien nodig bijgesteld en vervolgens zal er geborgd worden (2021- 2024)</p>	<p>2020 - 2021</p>
--	---	---	--------------------

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

DOELSTELLING

Onze leerlingen blijven in de toekomst (voor een deel) afhankelijk van anderen. Ze kunnen op een aangepaste manier deelnemen aan de samenleving. Doel van ons onderwijs is 'maximale zelfstandigheid en minimale afhankelijkheid'. Ons onderwijs is zo praktisch mogelijk en gericht op wonen, werken en vrije tijd. Iedere leerling heeft zijn persoonlijke onderwijs perspectief plan (OPP), met daarin de uitstroombestemming. Die bestemming moet ambitieus zijn. Tussentijdse en eind evaluaties maken zichtbaar of de leerling op koers is. Het landelijke doelgroepenmodel vormt de onderlegger van het OPP. Als tijdens een evaluatie blijkt dat een leerling de gestelde doelen niet bereikt, zullen we proberen te verklaren waarom dat is en het onderwijs intensiveren. Vso De Keerkring heeft een dag per week een logopediste in huis om te ondersteunen bij de taal- spraakontwikkeling. Een vrijwilliger leest indien nodig wekelijks met de NDT2 leerlingen en oefent met hen de taal en de spraak.

PEDAGOGISCH KLIMAAT

Een veilig pedagogisch klimaat is belangrijk voor onze leerlingen. Ze hebben behoefte aan een duidelijke structuur, duidelijke ordening van activiteiten in de tijd en van de voorwerpen in de ruimte. Wij benaderen de leerlingen op een positieve manier, accepteren hun 'anders-zijn' en stimuleren hun ontwikkeling. Daarbij zoeken wij altijd naar een juiste balans tussen het bieden van veiligheid en een goede voorbereiding op integratie en participatie in de samenleving. Leerlingen die onderwijs volgen op het vso, stromen uiteindelijk uit naar (beschut) werk of dagbesteding. Het personeel biedt een veilig en warm klimaat, maar bereidt de leerlingen ook voor op een meer zakelijke arbeidsomgeving. Wij werken met het sociaal- emotionele registratiesysteem van ZIEN. De vertrouwenspersoon van de school neemt de bijbehorende vragenlijst jaarlijks bij leerlingen af en interpreteert met de intern begeleider de opbrengsten.

OPBRENGST- EN HANDELINGSGERICHT WERKEN

Op De Keerkring werken wij Opbrengst- en Handelingsgericht (OHGW). Dat betekent dat we een aantal keer per jaar op school-, groeps- en leerling niveau kijken hoe wijzelf en onze leerlingen het doen ten opzichte van zichzelf en vergelijkbare groepen leerlingen. Op basis hiervan bepalen we gezamenlijk verbeterpunten voor ons onderwijs. De leerlingen krijgen 930 uur onderwijs per jaar.

LEERROUTES

Alle leerlingen volgen een leerroute. We hanteren het nieuwe landelijke doelgroepenmodel met vier leerroutes, met een doorlopende leerlijn van so tot en met vso.

- In leerroute 1 werken we met de Copernicusleerlijnen en niveau 1 en 2 van de CED leerlijnen. De leerlingen stromen meestal uit naar een belevingsgerichte en/ of activiteitengerichte dagbesteding.
- In leerroute 2, 3 en 4 werken we met zml-leerlijnen die de Centrale Educatieve Dienst (CED) ontwikkeld heeft op basis van de door de overheid vastgestelde kerndoelen zml (SLO) en met de Borislijn. Leerlingen stromen uit richting een arbeidsgerichte dagbesteding, beschut werk of het vrije bedrijf.

BURGERSCHAP

De missie van vso De Keerkring is de leerlingen optimaal voor te bereiden op een plek in de maatschappij. Burgerschap en sociale integratie spelen hierbij een grote rol. De leerlingen die uitstromen naar (beschut) werk hebben alleen kans van slagen als zij onder andere begrip hebben voor anderen, bepaalde omgangsnormen hanteren, kunnen reflecteren op hun eigen handelen, zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling, kunnen samenwerken met anderen en zich kunnen houden aan afspraken en regels. Ook voor de leerlingen die uitstromen naar een vorm van dagbesteding is het bovenstaande van belang. Daarom is ons streven hen, ieder naar eigen mogelijkheden, te oefenen en te trainen in goed burgerschap en sociale integratie. De Borislijn en het vak burgerschap ondersteunen daarbij. Iedere leerling doet (passend bij zijn of haar niveau) middels stage ervaring op in de dagbesteding of werkplek.

4.2. Ambities onderwijs

Steeds meer zijn wij ervan overtuigd geraakt dat de sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen van groot belang is voor een zo hoog mogelijke uitstroombestemming. We willen de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen stimuleren en versterken. In het verleden maakten we gebruik van de STIP lessen, maar deze lessen bieden onvoldoende leer- en oefenstof voor alle leerroutes. Vandaar dat we ons hebben georiënteerd op een aanvullende methode en die hebben we gevonden in Mijn Sova, een onderdeel van de Borislijn.

Eigenaarschap, dat is van groot belang om de leerlingen optimaal tot leren te krijgen. Door het keuzeproces van praktijkprofielen hebben we leerlingen en hun ouders/ verzorgers al inspraak gegeven in het onderwijsaanbod. Dit willen we versterken door de leerlingen te betrekken in hun leerdoelen. Optimalisering van het lees- en taalonderwijs en borging van de Rekenboog zijn twee andere onderwijs ambities.

Als we onze opbrengsten bestuderen valt op dat leerlingen in de hoogste leerroute vaker niet de streefdoelen halen dan de andere leerlingen. Een mogelijke verklaring is dat het aantal leerlingen in de hoogste leerroute op vso De Keerkring klein is en dat ze daardoor onvoldoende aandacht krijgen en onvoldoende op niveau worden uitgedaagd. Onze ambitie is dat de leerlingen in de hoogste leerroute net zo vaak hun streefdoelen halen als de leerlingen in andere leerroutes. Hier werken we bijvoorbeeld aan door de leerlingen in vso 2 en 3 uit de hoogste leerroutes tijdens praktijkonderwijs aan elkaar te koppelen.

Voor ons onderwijs maken we gebruik van het digibord en leerling computers. Deze worden basaal ingezet. Er ligt een zee aan mogelijkheden open om ons onderwijs te versterken met programma's die we via digibord, leerling computers en Ipads kunnen aanbieden. Ons onderwijs moet eigentijds en aantrekkelijker.

De Boris-aanpak die de leerlingen helpt bij het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt, gebaseerd op de systematiek van het werkend leren vanuit MBO 1, is in het jaar 2027 stevig geïmplementeerd en geborgd in het praktijk-, stage- en stamonderwijs in alle groepen met uitzondering van het arrangement vsoa.

Ambities onderwijs

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	----------------	---------

<p>Sociaal emotionele ontwikkeling</p>	<p>De opbrengsten van de sociaal emotionele ontwikkeling zijn verbeterd. Sociaal emotionele ontwikkeling krijgt gedurende de schooldag aandacht in tal van situaties en met de inzet van Mijn Sova en andere methoden en middelen die op een logische wijze op elkaar zijn afgestemd</p>	<p>De opbrengsten zijn bestudeerd en verklaard. Mijn Sova wordt geïmplementeerd. Alle andere methoden en middelen die op school ingezet worden voor de sociaal emotionele ontwikkeling zijn in beeld gebracht (2020- 2022)</p> <p>Er is een keuze gemaakt welke methoden er ingezet worden naast Mijn Sova. Mijn Sova wordt geborgd (2022- 2023)</p> <p>Er wordt school breed planmatig gewerkt aan de versterking van de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen met een goede inzet van de beschikbare methoden en middelen (2023- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Eigenaarschap</p>	<p>De leerling is zo veel als mogelijk eigenaar van zijn eigen leren. Hij heeft inzicht in het keuzeproces van de praktijkprofielen en maakt samen met ouders/ verzorgers en school een bewuste keuze. De leerling weet aan welke doelen hij werkt en waarom</p> <p>(zie ook portfolio bij Resultaten)</p>	<p>De leerling brengt in de onderbouw geselecteerde werkbezoeken. Hij kan voor zo ver het in zijn vermogen ligt toelichten en verklaren waarom hij een profiel laat vallen. Hij heeft inzicht en besef van zijn mogelijkheden, interesses en talenten. Het uiteindelijk over gebleven profiel past bij zijn mogelijkheden en geeft een optimale kans op een uitstroombestemming op maat (2020- 2022)</p> <p>Personeel en leerlingen werken doelbewust. De leerling kan (indien mogelijk) vertellen wat het doel is van het werk dat hij uitvoert en waarom hij het doet (2021- 2023)</p>	<p>2020 - 2023</p>

<p>Eigentijds onderwijs van de 21ste eeuw</p>	<p>Het onderwijs op vso De Keerkring wordt op 21ste-eeuwse wijze aangeboden. De digiborden, leerling computers en Ipads zijn middelen die actief en op de juiste wijze worden ingezet om te ondersteunen bij het concretiseren en inslijpen van de leerstof en om te motiveren</p>	<p>De Ipad wordt in iedere groep voor iedere leerling ingezet met minimaal drie softwareprogramma's op maat die ondersteunen bij het onderwijs (oefenen, motiveren, concretiseren). Het groeps- en praktijkpersoneel gaat vaardig om met de Ipads (2020- 2021)</p> <p>Het personeel is vaardig in het gebruik van het digibord. Het bord wordt ingezet om het onderwijs te concretiseren, te oefenen en om de leerlingen te motiveren. Het gebruik van de Ipads is geborgd (2021- 2022)</p> <p>Het team is digi- vaardig. Computer, digibords en Ipads worden veelvuldig en op de juiste wijze gebruikt (borging) (2022- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Lees- en taalonderwijs</p>	<p>De leerlingen krijgen op hun eigen niveau passend bij hun belevingswereld lees- en taalonderwijs, volgens de betreffende leerlijn. Voor dit onderwijs wordt gebruik gemaakt van passende methoden en leermiddelen (indien mogelijk aansluitend bij het so) en het draagt bij aan de optimalisering van de zelfstandigheid</p>	<p>Er zijn doeltreffende (passend bij de belevingswereld van de vso leerling) lees- en taalmethoden gekozen en aangeschaft (2020- 2021)</p> <p>De methoden zijn geïmplementeerd (2021- 2023)</p> <p>De methoden zijn geborgd (2023- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>De Rekenboog</p>	<p>Het rekenonderwijs is versterkt doordat school breed De Rekenboog is geborgd. Het aanbod is logisch verdeeld over de leerjaren en de leerlijnen</p>	<p>Kennis van de methode is opgehaald of gedeeld (2020- 2021)</p> <p>Het aanbod van de Rekenboog is logisch verdeeld over de leerlijnen en leerjaren (2021- 2022)</p> <p>De Rekenboog is volledig geïmplementeerd. Collegiale klassenbezoeken vinden regelmatig plaats tijdens de Rekenbooglessen (2022- 2023)</p> <p>De Rekenboog is geborgd, klassenbezoeken vinden regelmatig plaats (2023- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>

<p>Verbetering van de opbrengsten door maatwerk</p>	<p>Alle leerlingen, ook de leerlingen in de hoogste leerroute, worden met ambitie ingeschaald in een passende leerroute en stromen daarin uit</p>	<p>Met behulp van het nieuwe doelgroepenmodel wordt gekeken of iedere leerling met ambitie op een passende leerroute is geplaatst. (2020-2021)</p> <p>Iedere leerling heeft een passend onderwijsaanbod met goede indicatoren. (2021-2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>De Boris aanpak</p>	<p>Het beleidsplan is op maat voor vso De Keerkring geschreven. Alle onderdelen van het beleidsplan zijn ingepast in de stam- en praktijklessen en ieder kan daar mee werken. Borgen komt in een volgend schoolplan</p> <p>De leerlijnen zijn verdeeld in leerroutes en bouwen</p> <p>Veiligheid en zelfstandigheid staat in elke (praktijk)les centraal</p> <p>Leerlingen doen ervaring op in het werkveld</p>	<p>Onderbouw: voorkomende praktische taken worden individueel en zelfstandig uitgevoerd. Leerlingen worden op Boris-werkprocessen (plus specifieke vaardigheden) beoordeeld. De sociale vaardigheden worden ingetraind met de methode Mijn SoVa. Iedere leerling is minimaal 1x op werkbezoek geweest</p> <p>Middenbouw: zie onderbouw. Daarnaast worden werknemersvaardigheden getraind met de methode Mijn WeVa en Mijn Werk. Iedere leerling heeft minimaal op één passende leerwerkplek ervaring opgedaan</p> <p>Bovenbouw: zie onder- en middenbouw. Daarnaast kunnen leerlingen civiel erkende Praktijkverklaringen halen. Alle leerlingen lopen stage of hebben minimaal twee periodes een leerwerkplek</p>	<p>2020 - 2024</p>

5. Medewerkers

5.1. Medewerkers

Ons team verzorgt op professionele wijze met enthousiasme, geduld en creativiteit het onderwijs en de onderwijsondersteuning. We willen dat de leerlingen zich optimaal ontwikkelen en uitstromen in de hoogst haalbare uitstroombestemming. Onze leerlingen hebben allemaal een speciale ondersteuningsbehoefte. Dit vraagt grote deskundigheid van het team. Wij besteden daarom veel tijd en aandacht aan individuele scholing en teamscholing.

Tijdens de vorige schoolplan periode is veel tijd en aandacht besteed aan het goed samenwerken om de aanpak van en omgang met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag te versterken. Mede dankzij de scholingsmomenten is ieder teamlid ervan doordrongen dat goed samenwerken rond gedragsproblematiek loont! Niet alleen omdat de handelingsverlegenheid in de omgang met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag flink is afgenomen, maar ook door de groei van het besef dat een goede samenwerking altijd winst oplevert. De omgang met gedragsproblematiek willen we verder versterken door nog beter maatwerk te leveren.

In de organisatie is merkbaar dat steeds meer teamleden zich inzetten voor een specifiek onderdeel van de school. Zij verzorgen hier de communicatie voor, volgen eventueel scholing en dragen de verantwoordelijkheid. Beweegwijs, Rots en Water, HalloMuziek, vertrouwenspersoon en coördinator veiligheid zijn hier voorbeelden van. Tijdens de functioneringsgesprekken komt o.a. expliciet aan de orde wat ieders specifieke bijdrage is aan de school. Die gesprekken worden één keer per jaar gehouden. Teamleden worden gestimuleerd hun talenten en kennis te ontwikkelen en in te zetten voor de school.

Er is een start gemaakt met de zelforganiserende teams. De organisatie hiervan is duidelijk. Optimale samenwerking en communicatie vragen ontwikkeling en scholing.

5.2. Ambities medewerkers

De medewerkers van vso De Keerkring staan open voor scholing en ontwikkeling en zij willen hun kennis en talenten delen. Er is behoefte aan professionalisering om samen te groeien en te verbeteren, maar ook voor persoonlijke groei.

De omgang met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag blijft aandacht vragen. De gedragscode willen we versterken door beter maatwerk te leveren.

Een aantal collega's is computervaardig. Zij maken graag gebruik van digitale hulpmiddelen. Veel collega's doen dit weinig; leerling computers en digibord worden nauwelijks doelgericht ingezet ter versterking van het onderwijs. Er wordt onvoldoende gebruik gemaakt van de schat aan mogelijkheden die er tegenwoordig is op het gebied van digitaal onderwijs.

Tijdens de eerste stappen die gezet zijn in het werken met zelforganiserende teams wordt zichtbaar dat het moeilijk is om goed met elkaar te communiceren. Kan en durft iedereen zich uit te spreken, wordt ieders inbreng op waarde geschat en hoe ga je ermee verder zijn vragen die aandacht moeten krijgen.

Ambities medewerkers

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	----------------	---------

<p>Sectorplan: Alle medewerkers ambassadeur</p>	<p>De medewerkers kennen de kwaliteit van de organisatie, waar zij zelf deel vanuit maken, en stralen dit uit naar buiten toe.</p> <p>De medewerkers staan open voor ontwikkelingen in de maatschappij en zijn naar buiten gericht.</p> <p>Er is een professionele leergemeenschap, waarin dezelfde taal gesproken wordt. Centraal gekozen thema's zijn: samenwerking en communicatie.</p>	<p>Alle ZO-teams hebben rond minimaal een thema een verbinding met de maatschappij. Er is door het jaar heen bewuste aandacht voor de gezette stappen, waar we trots op zijn en onze waardering over uitspreken. De externe contacten worden hierop bevraagd en zij zien onze kwaliteit.</p> <p>Er wordt gevraagd en ongevraagd feedback gegeven. Zichtbaar is dat er met elkaar geleerd en gewerkt wordt. We benaderen situaties handelings- en oplossingsgericht.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Sectorplan: Talenten en kwaliteit</p>	<p>We kennen de kwaliteiten van de medewerkers.</p> <p>De nieuwe gesprekkencyclus functioneert optimaal.</p> <p>Talenten worden flexibel ingezet op de scholen.</p> <p>(Er is een Resonans- academie, geïnitieerd vanuit de werkgroep personeel met een duidelijke coördinatie van competentie management.)</p>	<p>Er is een overzicht waarop te zien is wat de kwaliteiten/talenten van de medewerkers zijn.</p> <p>Los van de gesprekken met de leidinggevende is er op teamniveau betrokkenheid bij de ontwikkeling van collega's (ondersteuning/feedback).</p> <p>Er vindt interne scholing plaats op de Resonansacademie en er zijn verantwoordelijken die een systeem ontwikkeld hebben om zicht te krijgen en blijven houden op de teamontwikkeling.</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag</p>	<p>De medewerkers zijn kundig en vaardig in het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag in relatie tot het ontwikkelingsniveau en de beperking van de leerling</p>	<p>Het team is geschoold in hoe om te gaan met moeilijk verstaanbaar gedrag. Dit geldt voor moeilijk verstaanbaar gedrag bij leerlingen met lagere als wel voor leerlingen met een hogere leerroute. Het gedragsprotocol is geborgd</p> <p>Het team is op de hoogte van de theoretische achtergronden van intervisie gericht op moeilijk verstaanbaar gedrag en oefent dit in de zelforganiserende teams (2022- 2023)</p> <p>Intervisie vindt regelmatig op verzoek op een gestructureerde manier plaats (2023- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>

<p>Geven en ontvangen van feedback</p>	<p>De medewerkers zijn kundig en vaardig in het omgaan met: geven en ontvangen van opbouwende feedback zodat persoonlijke groei en ontwikkeling en leren van en met elkaar wordt gestimuleerd</p>	<p>Het team heeft kennis van de theoretische achtergronden van het geven en ontvangen van feedback en hebben het in de zelforganiserende teams geoefend (2020- 2021)</p> <p>De medewerkers geven en ontvangen tijdens het samenwerken in de zelforganiserende teams op de juiste wijze feedback (2021-2022)</p> <p>De medewerkers stimuleren elkaar in leren, ontwikkelen en professionaliseren door gevraagd en ongevraagd elkaar op de juiste feedback te geven en weten het ook op de goede manier te ontvangen en te gebruiken (2023- 2024)</p>	<p>2020 - 2024</p>
<p>Talent- en deskundigheidsontwikkeling</p>	<p>Van iedere collega is bekend wat zijn/ haar talent/ kwaliteit is of op welk gebied de collega deskundig is. Talenten, kwaliteiten en deskundigheid worden zo optimaal mogelijk ingezet en indien mogelijk verder uitgebreid en verdiept.</p> <p>Talenten, kwaliteiten en deskundigheid worden indien gewenst gedeeld met andere Resonans scholen</p>	<p>Inventarisatie van talent/ kwaliteit en deskundigheid van iedere collega en in hoeverre/ hoe hier gebruik van wordt gemaakt (2021- 2022)</p> <p>Bij de verdeling van de werkzaamheden en bij de organisatie van de school worden talent/ kwaliteit en deskundigheid optimaal gebruikt. Het team wordt gestimuleerd m.b.v. hun POP talent/ kwaliteit en kennis verder te verdiepen en uit te breiden (2022- 2023)</p> <p>Talent, kwaliteiten en deskundigheid wordt gedeeld met andere Resonans scholen (2023- 2024)</p>	<p>2021 - 2024</p>

6. Partners

6.1. Partners

Met de oprichting van Resonansonderwijs hebben wij twee collega ZML scholen binnen ons bestuur gekregen. Dit geeft ons op allerlei gebieden kansen om in goede samenwerking kennis te vergroten en kwaliteit te verbeteren.

Tijdens de afgelopen schoolplanperiode is er samen gewerkt met de Borislijn, Beweegwijs en HalloMuziek. De samenwerking met Beweegwijs heeft ertoe geleid dat de leerlingen tijdens de momenten dat ze buiten zijn, actief gestimuleerd worden om te bewegen. Op eigen kracht zullen we Beweegwijs dagelijks blijven aanbieden. De samenwerking met Hallomuziek wordt in het schooljaar 2020- 2021 gecontinueerd. Dat is het laatste jaar dat wij subsidie ontvangen waarmee we verschillende vakdocenten muziek kunnen inhuren. We hopen zeer dat dit project een vervolg zal krijgen. Medewerkers van de Borislijn hebben het team geïnformeerd en de eerste stappen voor implementatie zijn gezet. Zo is tijdens praktijkonderwijs het boekje Duurzaam Begeleiden & Beoordelen in gebruik genomen.

Dtac heeft ons ondersteund bij het opstellen en uitvoeren van een stroomschema gedrag (zie bijlage). Indien nodig zullen wij opnieuw gebruik maken van hun kennis.

Commitment van ouders is van groot belang om ons onderwijs zo effectief mogelijk te laten zijn. Tijdens de CvB's van nieuwe leerlingen wordt met ouders gesproken over een optimale samenwerking. Een goede communicatie tussen ouders en school is daarbij een belangrijk onderwerp. Het is belangrijk dat ouders betrokken zijn op de onderwijskundige ontwikkeling van hun kind en dat ook tonen door bijv. aanwezig te zijn tijdens de oudergesprekken. Drie keer per jaar organiseert een ouder een koffie ochtend rond een bepaald onderwerp. Deze ochtenden worden door de aanwezigen gewaardeerd, maar matig bezocht.

Met ingang van het schooljaar 2019- 2020 heeft het voormalige Atrium een metamorfose ondergaan. Ze hebben hun naam veranderd in Beroepscollege Zoetermeer en ze zijn van locatie veranderd, waardoor ze gebruik kunnen maken van meer en beter uitgeruste praktijklokalen. Ook hebben ze hun aannamebeleid aangepast. Leerlingen van het SBO die sociaal- emotioneel kwetsbaar zijn, kunnen nu ook bij het Beroepscollege terecht, terwijl ze daarvoor eerder bij De Keerkring aangemeld werden. Wij gunnen de leerlingen het hoogst haalbare onderwijs, maar verwachten in de toekomst weer meer aanmeldingen te krijgen van kwetsbare leerlingen met een hogere leerroute.

Het SWV in Zoetermeer heeft in het afgelopen jaar een aantal veranderingen ondergaan. Het SWV PO en VO zijn samen gegaan en het personeel heeft wisselingen ondergaan. De afgaben van TLV's verloopt momenteel wat moeizaam. Wij hopen dat als het SWV Zoetermeer in rustiger vaarwater komt, de samenwerking weer soepeler zal verlopen.

In de afgelopen jaren is er, in samenwerking met de Gemeente Zoetermeer en de Zoetermeerse scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs, het initiatief genomen om een beurs te organiseren waar ouders en leerlingen zich kunnen oriënteren op de toekomst. Op deze beurs waren bedrijven, zorgorganisaties, DSW, UWV, MEE etc. in steeds grotere getallen aanwezig. Het laatste jaar zijn ook de omliggende Gemeenten betrokken bij de organisatie van de Next Step. De opzet is om de samenwerking de komende jaren te continueren en te versterken.

M.b.v. de Stichting Prokkel organiseren we ieder jaar activiteiten binnen en buiten de school waarbij mensen met en zonder beperking elkaar ontmoetingen en beter leren kennen. Daarnaast gaan alle leerlingen een dag op 'prokkelstage' waardoor leerlingen een bedrijf of organisatie leren kennen en het bedrijf ziet welke kwaliteiten en mogelijkheden onze leerlingen hebben.

 [180107_stroomschema_ge....docx](#)

6.2. Ambities mbt partners

Alle leerlingen lopen stage in de bovenbouw. Stage is voor iedere leerling zo passend als mogelijk.

Regelmatig merken wij dat vso De Keerkring onvoldoende bekend is in Zoetermeer en omgeving. Dit heeft o.a. tot gevolg dat wij soms niet betrokken worden in zaken die wel van belang voor ons zijn. Begin 2020 heeft het team van De Keerkring een folder ontworpen voor volwassenen en tieners in de verwachting daarmee naamsbekendheid te bevorderen. Deze folder is op uitgedeeld op SBO's, het SWV, stageplaatsen, etc. De folder, maar ook een informatieve, actuele website zijn eerste stappen, er is echter meer nodig om ons duidelijk extern te profileren.

Nog één schooljaar kunnen wij met behulp van een subsidie door muzikdocenten (via Hallomuziek) ons muziekonderwijs laten verzorgen.

Ontzettend graag willen wij ook na aankomend schooljaar kwalitatief goed muziekonderwijs blijven geven.

Voor een optimale ontwikkeling van de leerlingen is de samenwerking met ouders/ verzorgers belangrijk. Onze ervaring is dat het moeilijk is om ouders te betrekken bij de school. Een ouder organiseert koffie ochtenden die worden gewaardeerd, maar matig worden bezocht. Wij willen onderzoeken of we ouders tijdens deze ontmoetingen beter kunnen inzetten om voor ons als klankbord te dienen.

Als vervolg op het praktijkonderwijs binnen de school en als voorbereiding op stage is de ambitie om voor de profielen verschillende leerwerkplekken te realiseren in samenwerking met bedrijven en organisaties

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Sectorplan: Naar inclusiever onderwijs	<p>We hanteren een breder aannamebeleid. Er zijn aangepaste toelatingsnormen. De insteek is naast het voorkomen van....het leren omgaan met.....</p> <p>Er is, hoe beperkt misschien nog, samenwerking met regulier onderwijs, in eerste instantie denken wij aan het Beroepscollege Zoetermeer</p>	<p>De algehele houding (daar waar mogelijk) is: school past zich, binnen grenzen van veiligheid, aan aan de leerling ipv de leerling past zich aan aan school (het systeem), waardoor leerlingen meer dan nu het geval is, op school kunnen blijven. Er wordt daartoe onderling expertise gedeeld. De SOP's zijn hierop aangepast.</p> <p>Er zijn aantoonbaar contacten gelegd en afspraken gemaakt. Bij nieuwbouw zal samenwerking met regulier of andere vormen van vso aandachtspunt zijn.</p>	2020 - 2024
Stage/ praktijk	We hebben een uitgebreid netwerk van leer- werkplekken, passend bij onze leerling populatie.	<p>Leer- en werkplekken in en rond Zoetermeer zijn conjunctuur en trend gevoelig. Wij stellen ons continu de vraag: "Passen onze stageadressen nog bij onze leerlingen?"</p>	2020 - 2024

Externe profilering	<p>Vso De Keerkring is goed bekend in Zoetermeer bij o.a. het SWV, de gemeente, SBO en VO scholen en bij mogelijke leer- en werkplekken. Mogelijkheden tot externe profilering zijn in beeld gebracht en worden doelmatig ingezet</p>	<p>De folder is breed verspreid. Vso De Keerkring onderhoudt contact met de plaatselijke pers en zal bij bijzondere activiteiten media aandacht vragen</p> <p>De sociale kaart is gecontroleerd, up to date gemaakt en aangevuld</p> <p>Prioriteit van contacten wordt bepaald en er zal met de belangrijkste door de medewerker die daar op school het meest logisch voor in aanmerking komt, contact onderhouden worden en indien mogelijk nauwer worden samen gewerkt (denk aan Beroepscollege Zoetermeer)</p>	2020 - 2024
Meer inclusief onderwijs	<p>Op vso De Keerkring denken we in mogelijkheden. Bij iedere aangemelde leerling onderzoeken we of we de leerling op een passende wijze tot onze school kunnen toe laten</p>	<p>Er is onderzocht en duidelijkheid waarom we leerlingen afwijzen. Er is duidelijkheid over hoe en waar we in school moeten versterken om ons aannamebeleid te kunnen verruimen</p> <p>Kennis van het team, de organisatie en de middelen zijn voorbereid om een ruimer aannamebeleid te kunnen hanteren. Het SOP is aangepast</p>	2021 - 2024
Muziekonderwijs	<p>Kwalitatief muziekonderwijs vinden wij belangrijk. Goede muzieklessen verzorgen is een vak. De leerlingen krijgen regelmatig les van een gediplomeerd musicus in zingen en een instrument bespelen</p>	<p>De mogelijkheden waarop we HalloMuziek kunnen verlengen zijn onderzocht. Kosten zijn in kaart gebracht</p> <p>Er is een keuze gemaakt voor een goede betaalbare vorm van kwalitatief goed muziekonderwijs</p>	2020 - 2021

<p>Ouderparticipatie</p>	<p>Bij tal van ontwikkelingen, activiteiten en bijzonderheden binnen de school vragen wij actieve input van de ouders/ verzorgers. Enerzijds met het verrichten van hand- en spandiensten en mee doen aan schoolactiviteiten, anderzijds door een actieve betrokkenheid in de OR, MR of klankbordgroep</p>	<p>Met behulp van de ouder die de koffie ochtenden organiseert en de ouders die de ochtenden bezoeken wordt geïnventariseerd of, hoe en bij welke onderwerpen ouders betrokken willen worden. De school heeft in kaart gebracht bij welke zaken ze graag input van ouders zou willen hebben</p> <p>Een aantal keer per jaar worden ouders uitgenodigd mee te praten over verschillende actuele onderwerpen die direct betrekking hebben op onze school</p>	
--------------------------	--	--	--

7. Resultaten

7.1. Resultaten

April 2020 is ons nieuwe digitale OPP in gebruik genomen. Dit OPP heeft als onderlegger het landelijke doelgroepenmodel. Als alle onderdelen van het OPP secuur en ambitieus zijn ingevuld en de stimulerende en belemmerende factoren realistisch en precies in kaart gebracht, is de kans zeer groot dat de leerling op de juiste leerroute wordt geplaatst. Onze pedagogische en didactische aanpak is erop gericht de leerling op de bij die leerroute passende uitstroombestemming te laten uitstromen.

Wij maken gebruik van Copernicus, de CED leerlijnen en de Borislijn . Doelen scoren we in Parnassys en de resultaten worden twee keer per jaar verwerkt in het OPP. De ouders/ verzorgers worden drie keer per jaar uitgenodigd voor een gesprek over de doelen en resultaten van hun kind. Indien mogelijk sluit de leerling hierbij aan. Op vso De Keerkring gebruiken we een kwaliteitskalender waarin o.a. precies wordt beschreven wanneer stam- en praktijkonderwijs geëvalueerd moeten worden. De coördinatoren praktijk en onderwijs & kwaliteit houden de opbrengsten in de gaten en rapporteren daarover aan het team en de teamleiders. Het team gaat over de opbrengsten in gesprek en probeert bijzonderheden te verklaren en het onderwijs te versterken door bij te sturen. In de kwaliteitskalender staat ook beschreven wanneer we welke toetsen afnemen. Tijdens de Q gesprekken bespreekt de teamleider de onderwijskundige resultaten met de sectordirecteur.

Met behulp van het directe instructie model en door op een schematische wijze werknemersvaardigheden aan te bieden die passen bij de leerroute worden de leerlingen betrokken bij hun leerproces.

Met interne en externe audits wordt de kwaliteit van onze school regelmatig getoetst. De Keerkring is CIO gecertificeerd. We werken met het sociaal- emotionele registratiesysteem van ZIEN.

Vso De Keerkring heeft een actieve leerlingenraad, die meerdere keren per jaar bij elkaar komt.

 [200608_Landelijk_doelg....pdf](#)

7.2. Ambities resultaten

Ambities resultaten			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Portfolio	De leerling heeft een portfolio. Hierin zitten stukken die een helder beeld geven van de mogelijkheden, kennis en talenten van de leerling	Na een oriëntatiefase is er een weloverwogen keuze gemaakt voor een specifiek format Het portfolio wordt gevuld met zinvolle en sprekende stukken. De leerling is (voor zo ver mogelijk) zelf in staat om te vertellen over de verschillende onderdelen en is actief betrokken bij de bespreking van de portfolio met ouders/ verzorgers en de leerkracht	2020 - 2022
Zie ook ambities onderwijs			

8. Middelen

8.1. Middelen


Resonansonderwijs werkt voor de financiering met kalenderjaren. Vier keer per jaar is er een afstemming tussen teamleider en de sectordirecteur. De begroting voor het volgende kalenderjaar wordt rond november gemaakt. De evaluatie van het kalenderjaar vindt in februari plaats. De school heeft een beroep gedaan op de ESF en de Impuls gelden. Beide aanvragen zijn gehonoreerd en worden ingezet om het praktijkonderwijs te versterken. Vso De Keerkring is financieel gezond.

Wij streven ernaar personeel en middelen zo optimaal mogelijk in te zetten. Onze intentie is te investeren in ICT. Op dat gebied ligt er ook een flinke uitdaging. Zie bijlage.

De uitvoer van onze plannen zoals beschreven in dit schoolplan vraagt scholing. Bijvoorbeeld voor het goed opzetten en functioneren van de zelforganiserende teams, maar ook de herhalingslessen voor BHV, EHBO, het afnemen van een audit. De invoering en implementatie van de Borislijn is een belangrijke pijler van onze plannen en vraagt een groot deel van onze scholingsgelden. Vandaar dat we een beroep hebben gedaan op de allocatiemiddelen van Resonans. In de bijlage staat een overzicht van onze geplande scholing.

Een subsidie voor muziekonderwijs heeft de kwaliteit van de muzieklessen een enorme impuls gegeven. We kunnen nog één jaar gebruik maken van deze subsidie. Voor de werkweek van de 3 groepen naar het buitenland (om het jaar) zoeken wij sponsoren.

Tijdens de afgelopen schoolplanperiode is er veel tijd, energie en denkkracht (en geld) ingezet voor ver- en nieuwbouw. Door de aantrekkende economie en de gestage stijging van de kosten zijn alle plannen los gelaten en staat het proces nu stil. Toch zijn wij van mening dat ver- en/ of nieuwbouw onontbeerlijk is om ons vso onderwijs goed te kunnen blijven geven. Het praktijkgedeelte van ons onderwijs, de verplichtingen die de wet voor schrijft, onze samenwerking met de omgeving en de slechte staat van ons huidige gebouw roepen om actie.

 [20191101_Scholingsplan....docx](#)

 [20191010_Meerjarenbegr....xlsx](#)

8.2. Ambities middelen

Ver- en/ of nieuwbouw!!

Ambities middelen			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Ver- en/ of nieuwbouw	Ver- en/ of nieuwbouw tot een goed geoutilleerd gebouw dat functioneel is, zodat wij ons onderwijs optimaal vorm kunnen geven en doelen/ambities kunnen realiseren		