

Schoolplan 2019-2023

Elan College Huizen

Huizen

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Landelijke ontwikkelingen	7
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 De visies van de school	9
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	10
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	10
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	11
4.6 Leerstofaanbod	11
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
4.8 Taalleesonderwijs	13
4.9 Rekenen en wiskunde	13
4.10 Wereldoriëntatie	13
4.11 Kunstzinnige vorming	14
4.12 Bewegingsonderwijs	14
4.13 Les- en leertijd	14
4.14 Pedagogisch handelen	15
4.15 Didactisch handelen	15
4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	16
4.17 Klassenmanagement	16
4.18 Zorg en begeleiding	16
4.19 Afstemming	17
4.20 Extra ondersteuning	18
4.21 Talentontwikkeling	18
4.22 Passend onderwijs	18
4.23 Opbrengstgericht werken	19
4.24 Resultaten	19
4.25 Toetsing en afsluiting	20
4.26 Vervolgsucces	20
4.27 Executieve functies	20
5 Personeelsbeleid	22
5.1 Integraal Personeelsbeleid	22
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	22

5.3 Organisatorische doelen	22
5.4 De schoolleiding	23
5.5 Beroepshouding	23
5.6 Professionele cultuur	23
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	23
5.8 Werving en selectie	24
5.9 Introductie en begeleiding	24
5.10 Werkverdelingsplan	24
5.11 Collegiale consultatie	24
5.12 Klassenbezoek	24
5.13 Intervisie	24
5.14 Functioneringsgesprekken	25
5.15 Beoordelingsgesprekken	25
5.16 Professionalisering	25
5.17 Teambuilding	26
5.18 Verzuimbeleid	26
5.19 Mobiliteitsbeleid	26
6 Organisatiebeleid	27
6.1 Organisatiestructuur	27
6.2 Groeperingsvormen	27
6.3 Het schoolklimaat	27
6.4 Veiligheid	27
6.5 Arbobeleid	28
7 Financieel beleid	29
7.1 Externe geldstromen	29
7.2 Begrotingen	29
8 Zorg voor kwaliteit	30
8.1 Kwaliteitszorg	30
8.2 Kwaliteitscultuur	31
8.3 Verantwoording en dialoog	31
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	32
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	32
8.6 Wet- en regelgeving	32
8.7 Inspectiebezoeken	32
8.8 Vragenlijst Leraren	32
8.9 Vragenlijst Leerlingen	32
8.10 Vragenlijst Ouders	32
9 Strategisch beleid	33
9.1 Strategisch beleid	33
10 Aandachtspunten 2019-2023	34
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	35
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	36

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van VSO Elan college Huizen te Huizen, onderdeel van Stichting Elan.

In dit schoolplan vindt u algemene delen die voor alle locaties gelden maar het wordt ook toegespitst op de locatie. Het geeft de huidige stand van zaken weer op onze school en schetst een beeld van de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode augustus 2019 tot augustus 2023. Wij schrijven het plan in samenhang met de jaarlijkse schoolgidsen en jaarplannen. De schoolontwikkelingen hangen nauw samen met de maatschappelijke ontwikkelingen als Passend Onderwijs, Transitie Jeugdzorg en de Wet Participatie. Ons plan is vooral om aan te sluiten bij de nieuwe vragen die de maatschappij, de ouders en de leerlingen ons stellen.

1.2 Doelen en functie

Het schoolplan is bedoeld als bezinning en als planningsdocument, zowel op teamniveau als op managementniveau. Wat willen wij met onze scholen bereiken? En op welke wijze kunnen we zaken verbeteren? Waar liggen de kansen voor onze kinderen en jongeren, wat zijn de mogelijkheden om daar op in te spelen? Het schoolplan zal fungeren als uitgangspunt voor de planning per schooljaar. Tevens dient het schoolplan als verantwoording naar de overheid en naar betrokkenen bij de school.

1.3 Procedures

We hebben het schoolplan 2019-2023 afgestemd op het Strategisch Beleidsplan en de beleidsterreinen die relevant zijn voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen beschrijven we, evalueren we periodiek en verbeteren we zo nodig. Tenslotte borgen we de resultaten in de organisatie. Op basis van ons vierjarige schoolplan zullen we jaarlijks een jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen zijn gerealiseerd. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Het schoolplan is opgesteld door de locatiedirecteur in samenspraak met het team van de locatie. Tenslotte is het ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en vastgesteld door het bestuur.

1.4 Verwijzingen

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

- De schoolgids
- Strategisch beleidsplan Stichting Elan 2018-2022
- Het onderzoeksverslag van de inspectie

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Elan
Dagelijks bestuur:	Mevr. A. Fisher en dhr. R. van Elswijk
Adres + nummer:	Hoflaan 10a
Postcode + plaats:	1217 EA Hilversum
Telefoonnummer:	035-6852847
E-mail adres:	info@stichtingelan.nl
Website adres:	www.stichtingelan.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Elan college Huizen
Directeur:	Dhr. J.W. Spoelman
Adres + nummer.:	IJsselmeerstraat 3a
Postcode + plaats:	1271 AA Huizen
Telefoonnummer:	035-5243939
E-mail adres:	info@elancollegehuizen.nl
Website adres:	www.elancollegehuizen.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Per 1-2-2019:

De directie van de school bestaat uit de locatiedirecteur. Het team bestaat uit:

- 8 voltijd docenten avo
- 1 deeltijd docent zorg en welzijn
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 locatiedirecteur
- 1 intern begeleider
- 1 orthopedagoog
- 1 maatschappelijk werker
- 2 onderwijsondersteuners met lesgevende taken
- 2 leraarondersteuners
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 20 medewerkers zijn er 10 vrouw en 10 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-2-2019)

Per 1-2-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	1
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	2
Tussen 40 en 50 jaar		4	
Tussen 30 en 40 jaar		5	1
Tussen 20 en 30 jaar		1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	13	5

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Elan college Huizen verzorgt onderwijs aan jongeren met gedragsproblemen, die moeilijkheden hebben met leren en/of moeilijk opvoedbaar zijn in regio 't Gooi. De jongeren variëren in leeftijd van 12 tot 18 jaar. De school biedt onderwijs aan een brede doelgroep. Zowel jongeren met externaliserende problematiek als jongeren met internaliserende problematiek bezoeken de school. Voor elke leerling is de leeromgeving zoveel mogelijk afgestemd op de pedagogische en didactische behoeftes van de jongere en zijn mogelijkheden. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Analyse leerlingenpopulatie (zie bijlage Analyse leerlingenpopulatie). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school neemt de laatste 4 jaar toe. Dit komt voornamelijk door de uitbreiding van de internaliserende doelgroep. Per 1-2-2019 telt de school 102 leerlingen.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht voor het structureren van de omgeving
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Extra aandacht besteden aan burgerschap

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school verzorgt onderwijs voor regio 't Gooi. De meeste leerlingen wonen met hun ouders in Huizen (30%), Hilversum (33%) en Almere (11%).

5% van de leerlingen woont in een gezinsvervangend tehuis.

Een belangrijk kenmerk van de ouders is het relatief hoge percentage leerlingen met gescheiden/alleenstaande ouders: 51%

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Leerlinggericht onderwijs	Weinig keuzes in opleiding
Kwaliteit voorop	Bestendinging
Rustig en prettig gebouw	verhouding theorie-praktijk
Sterk team	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Meerdere uitstroomprofielen	Grootte van de school
Loopbaanbegeleiding tot 2 jaar	Social media
Ouderbetrokkenheid	Verzwarend van de doelgroep
Afstemming onderwijs op doelgroepen	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Inzet ICT in het lesprogramma
5. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
7. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
8. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
9. Aandacht voor Wetenschap en technologie

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor executieve functies.
2.	Op onze school bereiden wij de leerlingen voor op het vervolgonderwijs.
3.	Op onze school gebruiken we een heldere en duidelijke pedagogische aanpak in de vorm van Positive behaviour support (PBS).
4.	Op onze school hebben we een aanpak om het taal- en leesonderwijs te verbeteren.
5.	Op onze school bevorderen wij een gezonde leefstijl

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De missie van Stichting Elan omvat onze ambitieuze droom, ons ideaal. Deze missie is:

- Het verschil maken voor jongeren die in het reguliere onderwijs om welke reden dan ook geen optimale ontwikkeling kunnen doormaken;
- Deze leerlingen vanuit een veilige en uitdagende schoolomgeving de bagage mee te geven die ze nodig hebben om hun eigen leven vorm te geven;
- Jongeren toegerust onze school te laten verlaten. Toegerust in vaardigheden, competenties en vertrouwen dat je er mag zijn en dat je mag zijn wie je bent;

Wie dit bereikt is trots en ervaart deze trots van anderen.

Kernachtig samengevat is ons motto: **Trots en Toegerust**

Dit geldt niet alleen voor onze kinderen, maar ook zeker voor onze medewerkers:

- toegerust om ons werk te doen,
- trots op het verschil dat wij door ons werk mogen maken.
-
-

Toegerust en Trots geeft onze waarden, onze beloften en dromen weer:

- Ankerwaarden: betrokken en betrouwbaar
- Ambitiewaarden: ambitieus en vakkundig
- Eigenwaarde: durf Belofte: optimaal leren, met plezier
- Droom: elk kind trots op zijn school

Onze ambitie :

- We geven kwalitatief goed onderwijs: dit doen we door de leerstof en vaardigheden zo aan te bieden, dat de brede persoonlijkheidsontwikkeling van de individuele leerling wordt bevorderd.
- We bevorderen het positieve zelfbeeld van onze leerlingen.
- We stimuleren dat jongeren een constructieve bijdrage willen en kunnen geven aan de samenleving.
- We bieden jongeren kansen hun talenten te ontwikkelen.
- We stimuleren jongeren een kritische en onderzoekende houding te ontwikkelen.

4.2 De visies van de school

Algemeen

De scholen van Stichting Elan zijn gespecialiseerd op verschillende doelgroepen. Voor alle locaties geldt dat leerlingen worden gestimuleerd om zoveel mogelijk te profiteren van het onderwijs en zich optimaal te ontwikkelen, zowel op sociaal-emotioneel als op intellectueel gebied.

Het is onze ambitie om op een professionele manier vorm te geven aan eigentijds onderwijs. De volgende motto's zijn leidend:

- een breed onderwijsaanbod van hoge kwaliteit
- gericht op de capaciteiten van leerlingen
- innovatief maatschappelijk georiënteerd
- respect en veiligheid centraal

Andere uitgangspunten die binnen de school gelden zijn:

- Het kind met zijn sociaal-emotionele beperkingen wordt op onze school geaccepteerd.
- De school is vooral gericht op de mogelijkheden die er zijn.
- In kleinschalige scholen zijn veiligheid en overzicht te optimaliseren.

Visie op lesgeven

Binnen Elan is de leerkracht dé persoon om het verschil te maken voor kinderen en hun ouders. Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin de jongere zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- leerling staat centraal
- de leerkracht doet er toe
- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- Inspirerend en uitdagend gericht op de zone van de naaste ontwikkeling
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- veilige leeromgeving; er is structuur en duidelijkheid
- directe instructiemodel; de leerstof wordt volgens het DI model aangeboden
- individueel aandacht; de leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
- Instructie is contextueel; sluit aan op interesse en mogelijkheden

Visie op leren

Jongeren leren doordat ze nieuwsgierig zijn. Bij de jongeren op onze school wordt het leren bemoeilijkt door hun specifieke ondersteuningsbehoeften. Daarom is het belangrijk dat de leerstof aansluit bij hun interesse en mogelijkheden en dat het uitdagend is. De school biedt jongeren de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie rekening houdend met de verschillende leerstijlen en jongeren mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Jongeren die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie. Kenmerken zijn:

- De leerling staat centraal
- De leerling komt tot leren als het aansluit bij hun leerstijl
- De leerling komt tot leren als er een veilige leeromgeving is
- De leerling komt tot leren als het uitdagend en inspirerend is
- De leerling komt tot leren als hij er plezier in heeft
- De leerling komt tot leren als het aansluit bij zijn mogelijkheden en interesse

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2019-2023 te oriënteren op haar ontwikkeling als een excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf (nieuw elan brengt), maar ook voor onze marktpositie. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel (waarin blinken we uit? Wat is er uniek aan ons schoolconcept?)

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De scholen van Stichting Elan verzorgen bijzonder of algemeen-bijzonder onderwijs. Alle leerlingen ongeacht levensbeschouwing of afkomst zijn welkom op onze scholen. Leerlingen met verschillende levensovertuigingen leren elkaars opvattingen te respecteren en mogelijke verschillen en overeenkomsten te waarderen. Wij vieren de christelijke feestdagen. Leerlingen die het Suikerfeest vieren krijgen hiervoor een dag vrij.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de jongeren. We doen dit omdat we onze jongeren willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (mentor, zorgcoördinator en orthopedagoog). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school werkt met pedagogische groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	Onze school meet de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling en groep door 2 x per jaar de SCOL vragenlijst in te vullen
5.	Onze school beschikt over kennis van sociaal-emotionele problemen
6.	Onze school beschikt over een netwerk van externe deskundigen
7.	De sociaal-emotionele ontwikkeling komt aan bod bij de leerlingbespreking

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

De specifieke doelgroep van onze school loopt een verhoogd risico om uit te vallen in de maatschappij. Actief Burgerschap en Sociale cohesie is daarom een belangrijk onderdeel in het lesprogramma. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving meegeven.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3.	Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5.	Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

4.6 Leerstofaanbod

HET ONDERWIJSKUNDIG PROGRAMMA

Om de eerder geformuleerde missie te realiseren gaan we uit van de kaders van de wet- en regelgeving betreffende het Passend Onderwijs, die met hun wettelijke verankering houvast bieden bij de vormgeving van het onderwijs, de communicatie naar belanghebbenden en betrokkenen en bij het nastreven van opbrengsten. Wij bieden de volgende uitstroombrofielen aan:

Het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar het vervolgonderwijs

Het doel is leerlingen (terug) te plaatsen in het regulier onderwijs zodat examinering binnen de reguliere setting plaatsvindt. Indien reguliere examinering vanwege de beperkingen van de leerling onmogelijk is, bestaat de mogelijkheid om binnen de eigen scholen vmbo-examens af te nemen via de weg van staatsexamens of in samenwerking met een reguliere VO-school. Op enkele locaties is het mogelijk op havo niveau te examineren. In dit profiel stellen we eisen aan de leerlingen op het gebied van planmatigheid bij het leren en handelen. Dit komt bijvoorbeeld naar voren bij het zelfstandig kiezen en toepassen van leer- en zoekstrategieën en het inzetten van taal-, reken- en ICT-vaardigheden. De eisen die we in dit profiel stellen aan het initiatief, het overzicht, het tempo en de nauwkeurigheid van leerlingen bereiden voor op de exameneisen of instroomeisen zoals die in het vervolgonderwijs gelden. In dit profiel verwachten we ook van leerlingen dat zij kritisch kunnen reflecteren op eigen leer- en werkprocessen, op sociale interacties en op de eigen rol in diverse sociale situaties. Het ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief is in dit profiel gericht op de keuze voor een vervolgopleiding die past bij de individuele interesses en mogelijkheden. Ook maakt reflectie op realiseerbare woonsituaties en vrijetijdsbesteding onderdeel uit van het toekomstperspectief in dit uitstroomprofiel.

Het uitstroomprofiel gericht op doorstroom naar loonvormende arbeid

In het uitstroomprofiel arbeid werken we aan planmatigheid bij het leren en handelen. Dit geldt onder meer voor het leren toepassen van leer- en zoekstrategieën en het inzetten van taal-, reken- en ict-vaardigheden. We stellen eisen aan het initiatief, het overzicht, het tempo en de nauwkeurigheid van leerlingen om hen voor te bereiden op hun toekomstige rol van werknemer in arbeidsorganisaties en op zelfstandig wonen, vrije tijd en burgerschap. Van de leerlingen in dit profiel verwachten we tevens dat zij, voor zover hun sociale vaardigheden dit toelaten, leren te reflecteren op hun eigen rol in arbeidsprocessen en in diverse sociale situaties. Het ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief richten we in dit profiel op de keuze voor een plek op de arbeidsmarkt die past bij de individuele wensen en mogelijkheden. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met de mogelijkheden en omstandigheden op de lokale arbeidsmarkt. Ook maakt de oriëntatie op realiseerbare woonsituaties en vrijetijdsbesteding onderdeel uit van het toekomstperspectief in dit uitstroomprofiel.

Het eerste en tweede profiel worden beiden op Elan college Huizen aangeboden.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school verzorgt onderwijs op verschillende niveaus:

- VMBO basis beroepsgerichte leerweg sector zorg en welzijn,
- VMBO leerwerktraject basis beroepsgerichte leerweg sector zorg en welzijn
- VMBO kaderberoepsgerichte leerweg sector zorg en welzijn
- Theoretische leerweg profiel economie / zorg en welzijn
- Entree opleiding profiel handel en verkoop

Voor het vakkenaanbod wordt voor elke opleiding de landelijke eisen en normen gehanteerd. (zie bijlage Leerlijnen). Het methodeoverzicht (zie bijlage Methodeoverzicht) geeft de gebruikte methoden aan per leerjaar .

In leerjaar 1 en 2 worden de methodegebonden toetsen gebruikt.

Onze school maakt gebruik van het CITO-Vas systeem om de vorderingen van de leerlingen in leerjaar 1, 2 en 3 te

meten en te volgen.

Voor de examinering van het VMBO is er een samenwerking met College de OpMaat in Hilversum. In dit extraneus traject volgen de leerlingen van leerjaar 3 en 4 het PTA programma van College de OpMaat.

Voor de examinering van de entree opleiding is er een samenwerking met MBO Amersfoort.

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, extra aandacht in ons curriculum. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat jongeren goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
2.	De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
3.	De leraren besteden gericht aandacht aan alle aspecten van het taalonderwijs
4.	De leraren geven leerlingen die dat nodig hebben extra instructie en extra aanbod
5.	De leraren geven leerlingen die dat nodig hebben extra instructie en extra aanbod

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; leerlingen die uitvallen op wiskunde/rekenen krijgen extra ondersteuning door middel van individuele RT lessen rekenen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode
2.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan rekenen
3.	Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-VAS
4.	Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
5.	Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, mens en maatschappij, natuurkunde, biologie, en burgerschap. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
3.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
4.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. In leerjaar 3 en 4 krijgen de leerlingen het vak culturele en kunstzinnige vorming (CKV1)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2.	Wij geven in leerjaar 3 en 4 het vak CKV1

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan een gezonde leefstijl. Daar is bewegen een belangrijk onderdeel van. Onze doelgroep heeft bewegen ook als uitlaatklep nodig. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Om de leerlingen extra te stimuleren om aan sport te doen, doen we mee met projecten vanuit de gemeente. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd gymzaal
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3.	We beschikken over een vakdocent lichamelijke opvoeding
4.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5.	Wij stimuleren jongeren om aan sport te doen

4.13 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Voor de aanpak van het (on-)geoorloofd verzuim hebben we een verzuimprotocol onder leiding van een verzuimcoördinator.

Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage) en een lesrooster (zie bijlage). We streven er naar de leerlingen te laten uitstromen op hun uitstroombestemming zoals beschreven staat in het OPP.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren plannen extra tijd voor leerlingen die een achterstand hebben opgelopen. (gelet op de behoeften van onze populatie)
6.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
7.	De school heeft een verzuimprotocol
8.	De school heeft een verzuimcoördinator

4.14 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan.

Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en gedragsverwachtingen.

Voor het pedagogisch klimaat hanteren wij sinds schooljaar 2018-2019 de uitgangspunten van SWPBS. SWPBS staat voor School Wide Positive Behavior Support en is een doelmatige, schoolbrede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, sociale omgeving, die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Kernwaarden zijn:

- Respect
- Verantwoordelijkheid
- Veiligheid
- Plezier
- Ambitie

De komende jaren zal SWPBS verder in school en bij het team worden geïmplementeerd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken volgens de uitgangspunten van PBS
8.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

4.15 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Lessen zijn goed opgebouwd
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leraren geven directe instructie
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leerlingen werken zelfstandig samen
6.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

4.16 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4.	De taken bevatten keuze-opdrachten
5.	De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

4.17 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.18 Zorg en begeleiding

Uit onze missie en visie vloeit logisch voort dat wij een gedegen zorg voor onze leerlingen essentieel achten. Binnen de locatie wordt onderwijs aangeboden aan kinderen en jeugdigen met gedragsproblematiek en psychiatrische problematiek. De aanwezigheid van deze problematiek maakt het noodzakelijk om de leerling niet alleen op didactisch vlak, maar ook op pedagogisch vlak te begeleiden. Om dit te kunnen realiseren streven we naar de uitvoering van een systematisch aangeboden leerlingenzorg. Hierbij zijn de leraar en de Commissie voor de Begeleiding betrokken. Per locatie kan de commissie uit verschillende personen bestaan. In elk geval is bij iedere

locatie de locatieleider de voorzitter van de commissie. Waar mogelijk delen de locaties onderling expertise. Met de leerlingenzorg beogen wij de ontwikkeling van onze leerlingen op alle gebieden zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De zorg heeft de volgende kenmerken:

De zorg is breed

Wij rekenen de pedagogische en didactische begeleiding van de leerlingen tot kerntaken. Vanuit het besef dat de leefwereld van onze leerlingen groter is dan alleen de school, streven we ernaar de leerlingen te ondersteunen bij hun functioneren binnen het gezin en bij hun vrijetijdsbesteding. De voortgang van de leerling wordt regelmatig besproken middels leerling-besprekingen. Hier worden ook de overige milieus waarin de leerling zich begeeft doorgesproken. Door het onderhouden van regelmatige contacten met ouders worden ouders op de hoogte gehouden van de vorderingen van hun kind. Is het nodig om andere zorginstaties in te schakelen of zijn deze al betrokken, dan wordt dit besproken met ouders.

Eenheid van handelen

Wij streven naar zoveel mogelijk eenheid van handelen, zowel in onze pedagogische benadering van de leerlingen als in onze manier van lesgeven. Dit realiseren we door het creëren van een pedagogisch basisklimaat en de naleving van de duidelijk gestelde regels binnen de school. Elke betrokkene binnen de organisatie werkt vanuit de missie en visie en is op de hoogte van de afspraken en regels op school en leeft deze na.

De zorg wordt systematisch geboden

We streven als organisatie naar het systematisch laten plaatsvinden van de zorg voor de leerlingen. Het proces van de leerlingenzorg maakt deel uit van een gsystematiseerd proces, dat begint bij de eerste aanmelding en middels nazorg doorloopt tot na het verlaten van de school.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
2.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
3.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
5.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
6.	De school voert de zorg planmatig uit
7.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
8.	De zorgcoördinator coördineert de zorg en begeleiding

4.19 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

4.20 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

4.21 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

4.22 Passend onderwijs

Vanaf 2014 bestaat er een nieuw stelsel voor Passend Onderwijs. Dit verplicht scholen een passende onderwijsplek te bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. De scholen in de regio werken samen in een samenwerkingsverband. De samenwerkende scholen leggen de afspraken minstens eens in de 4 jaar vast in een ondersteuningsplan.

Hierin staat onder meer hoe de scholen:

- het passend onderwijs in hun regio inrichten;
- het geld voor extra ondersteuning besteden;
- leerlingen naar het speciaal onderwijs verwijzen;
- ouders informeren.

Om ouders en leraren zeggenschap over het ondersteuningsplan te geven, krijgen de samenwerkingsverbanden een eigen medezeggenschapsraad. De Inspectie voor het Onderwijs betreft het ondersteuningsplan bij het toezicht.

Consequenties voor het (V)SO

Er zijn samenwerkingsverbanden ingericht voor het basis-, speciaal basis- en het speciaal onderwijs en samenwerkingsverbanden voor voortgezet en voortgezet speciaal onderwijs.

Het feit dat er aparte samenwerkingsverbanden zijn gekomen voor kinderen van de basisschoolleeftijd en voor jongeren van het voortgezet onderwijs leidt ertoe dat de financieringsstromen ook via deze samenwerkingsverbanden zullen gaan lopen. De VSO-afdeling van de locatie Elan college Huizen wordt hoofdzakelijk bekostigd door het samenwerkingsverband van regio 't Gooi: Qinas.

De samenwerkingsverbanden hebben een grote mate van vrijheid bij het inrichten van het samenwerkingsverband.

Het bestuur van het samenwerkingsverband bestaat uit vertegenwoordigers van de besturen van de aangesloten scholen. Ook kunnen besturen van scholen uit andere regio's zich aansluiten als er leerlingen vanuit die regio in het betreffende samenwerkingsverband scholen bezoeken. Elk samenwerkingsverband stelt de eigen procedures vast waarmee een toelaatbaarheidsverklaring (tlv) wordt afgegeven. Voor onze commissie(s) voor de begeleiding betekent dat een taakverzwaring omdat er met meerdere samenwerkingsverbanden wordt samengewerkt. Passend onderwijs kan beleidsarm of juist beleidsrijk worden ingevoerd. Dat is aan het bestuur van het samenwerkingsverband.

Er gaat 'verevening' plaatsvinden tussen de samenwerkingsverbanden.

Er zijn normen vastgesteld over de percentages leerlingen in bepaalde postcodegebieden die gebruik maken van het speciaal onderwijs. Sommige regio's blijven iets onder die norm (b.v. 't Gooi), andere regio's hebben meer leerlingen in het speciaal onderwijs dan op grond van de statistieken is geoorloofd. Tussen 2015 en 2020 worden de budgetten van de samenwerkingsverbanden verevend zodat in 2020 iedere regio het geld krijgt waarop zij volgens de statistieken recht heeft. Voor sommige regio's betekent dat dat het speciaal onderwijs moet krimpen.

Leerlingen van binnen of buiten de regio

De samenwerkingsverbanden zullen ernaar streven thuisnabij onderwijs aan te bieden aan leerlingen die tot nu toe een school in een andere regio bezochten.

4.23 Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken streven we na door interne samenwerking tussen de medewerkers van de verschillende locaties te stimuleren waarbij ervaring en kennis worden gedeeld. Tevens maken we gebruik van samenwerking met externe deskundigen in het onderwijsveld.

Wat beschouwen we als opbrengsten?

- De mate waarin de referentieniveaus worden gehaald (toetsing via CITO en Deviant)
- De mate waarin het ontwikkelingsperspectief (de prognose) wordt gerealiseerd:
 - percentage leerlingen dat zich (gepland) op de arbeidsmarkt begeeft
 - percentage leerlingen dat (gepland) terugkeert naar het regulier onderwijs
 - percentage leerlingen dat na het eindexamen vmbo/havo/vwo duurzaam doorstroomt naar vervolgonderwijs (mbo/hbo/wo)
- De tevredenheid ouders en leerlingen (indirecte opbrengst)
- De mate van sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Meting (met SCOL), analyse van gedragsuitingen, interventies, resultaat.
- De ervaren veiligheid. Aantal incidenten. Meting, analyse, duiding, actie, evaluatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

4.24 Resultaten

Onze school werkt opbrengstgericht. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Opbrengsten zijn voor ons:

- de leerresultaten
- overgang naar het volgend leerjaar
- het behalen van een referentieniveau
- het behalen van een diploma (VMBO/Entree)
- het uitstromen op de vastgestelde uitstroombestemming zoals beschreven in het OPP
- de terugkeer van leerlingen naar het regulier onderwijs
- bestendinging in het vervolgonderwijs/arbeid
- de resultaten van de metingen van de sociaal-emotionele ontwikkeling (SCOL)

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen behalen aan het eind van de opleiding hun diploma zoals beschreven in het OPP
2.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
3.	Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
5.	Minimaal 75% stroomt uit volgens de uitstroombestemming zoals vastgesteld in het OPP.
6.	In de leerlingbesprekingen worden de leerlingen besproken en gekeken of zij nog voldoen aan de verwachte uitstroombestemming.
7.	Leerlingen die uitstromen worden begeleid naar hun vervolgopleiding (zie overgang VSO- VO/MBO) en twee jaar lang gevolgd.

4.25 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in de LVS SomToday. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. Aan het einde van het schooljaar vindt de determinatie plaats voor het volgend schooljaar. Dit wordt met ouders en leerlingen in het eindgesprek besproken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt in leerjaar 1 t/m 3 de Cito Vas af

4.26 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen na 2 jaar. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering/begeleiding MBO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere begeleiding voor de vervolgopleiding
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen op de vervolgopleiding
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen gedurende 2 jaar

4.27 Executieve functies

Executieve functies zijn al die regelfuncties van de hersenen die essentieel zijn voor het realiseren van doelgericht en aangepast gedrag. Alle executieve functies of vaardigheden hebben een controlerende en aansturende functie. Executieve functies kunnen worden gezien als de 'dirigent' van de cognitieve vaardigheden, het zijn een verzameling processen die te maken hebben met het beheren van jezelf en de bronnen die nodig zijn om een doel te bereiken.

Kenmerkend voor onze doelgroep is dat veel leerlingen moeite hebben om aan hun werk te beginnen, dat ze de instructie vaak niet begrijpen, ze geen overzicht hebben over hun taken, hun aandacht maar moeilijk bij de les kunnen houden, weinig zicht hebben op hun eigen handelen of moeite hebben om hun emoties te beheersen en te reguleren.

Veel van deze problemen hebben te maken met onvoldoende ontwikkeling van executieve functies. Door planmatig te werken aan de ontwikkeling van de executieve functies bij de leerlingen krijgen ze meer inzicht en grip op hun eigen handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De medewerkers hebben kennis van executieve functies
2.	Medewerkers kennen en herkennen de invloed van de ontwikkeling van executieve functies in het leerproces bij leerlingen.
3.	De leerlijn leren leren wordt geïmplementeerd

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Stichting Elan wil graag dat alleen goed gekwalificeerde medewerkers het verschil maken voor onze leerlingen. Het integraal personeelsbeleid van onze scholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de stichting en aan de vastgestelde competenties: gebruik leertijd, pedagogisch handelen, didactisch handelen, afstemming (HGW), klassenmanagement, opbrengstgericht werken, beroepshouding, communicatie.

Stichting Elan is altijd op zoek naar verbeteringen optimalisering van de kwaliteit. Professionalisering neemt dan ook een heel belangrijke plaats in bij het personeelsbeleid. Er is vanuit de stichting een aanbod, een locatie- specifiek aanbod, zowel voor het team als voor een bepaalde groep, en er is individuele scholing. In de jaarplannen van de scholen zijn voor ieder schooljaar de scholingsplannen opgenomen.

Stichting Elan wil graag goede arbeidsvoorwaarden creëren met een duidelijke rechtspositionele basis (cao-PO), die zekerheid biedt en perspectieven geeft. Daarnaast zorgt de stichting dat iedereen veilig kan werken. Dit gebeurt door de Arbo-eisen in acht te nemen, regelmatig een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) te laten uitvoeren, een veiligheidsmonitor uit te voeren en een veiligheidsplan op te stellen.

De stichting zorgt er voor dat er voldoende geschoolde bedrijfshulpverleners (BHV'ers) op iedere locatie aanwezig zijn.

Even belangrijk vinden we het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat, waarin alle medewerkers tot hun recht komen, zich geaccepteerd en veilig voelen en waar samenwerking wordt bevorderd. De stichting stimuleert en begeleidt de medewerkers bij hun professionele ontwikkeling en loopbaan planning door het jaarlijks voeren van (functionerings-) gesprekken , afnemen wensen inventarisatie etc.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren of zijn in de afrondende fase van hun opleiding. Leraren beschikken over een pabo-diploma of zijn tweede graads bevoegd.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

5.3 Organisatorische doelen

De stichting heeft inzichtelijk hoe het medewerkersbestand er kwalitatief en kwantitatief uit ziet en wat wenselijk is voor de nabije toekomst en welke acties ondernomen moeten worden om het gewenste medewerkersbestand te behalen en behouden.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	20	21
2	Verhouding man/vrouw	10-10	10-11
3	LB-leraren	11	12
4	LC-leraren	1	2
5	Aantal IB'ers	1	2
6	Leraarondersteuners	4	4
7	Gedragsspecialist	2	2
8	ICT specialist	0	1

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. (Alle locaties van Stichting Elan hebben hun eigen directeur en is het gezicht voor die locatie) De directeur heeft 2 kerntaken: het onderwijskundig leiderschap en de zorg voor de dagelijkse gang van zaken op de school. Kwaliteitsindicatoren daarbij zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De directeur ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De directeur communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De directeur operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De directeur ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De directeur stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De directeur heeft voldoende delegerend vermogen
7.	De directeur organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De directeur zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
9.	De directeur heeft inbreng in stichtingsbeleid.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Medewerkers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school en stichting,
2.	Medewerkers voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar,
3.	Medewerkers kunnen en willen samenwerken,
4.	Medewerkers bereiden zich adequaat voor op hun taken,
5.	Medewerkers zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.
6.	Medewerkers kunnen en durven elkaar feedback te geven
7.	Medewerkers hebben een open houding
8.	Medewerkers zijn in staat te reflecteren op het eigen handelen

5.6 Professionele cultuur

Stichting Elan ontwikkelt zich tot een lerende organisatie (elke dag een beetje beter). De scholen worden gekenmerkt door een professionele schoolcultuur waarbij professionalisering een belangrijke plaats inneemt. Leren van en met elkaar staat centraal.

Werken als professional betekent dat iedere medewerker zelf verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling. De doelen van de scholen zijn geformuleerd en de directeuren weten welke kwaliteiten en competenties nodig zijn bij de medewerkers om die doelen te realiseren. De bewuste professional werkt aan de maatschappelijke opdracht van de school en streeft daarbij permanent naar verbetering. De school als lerende organisatie kent trotse en toegeruste medewerkers die jaarlijks aantonen waarom zij de besten zijn en welke bijdrage zij leveren aan de schoolontwikkeling.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe medewerkers vinden wij het belangrijkste een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van

aankomende medewerkers, daarom bieden wij stagiaires de gelegenheid om ervaring op te doen.

Het aantal plaatsingsmogelijkheden bepaalt de omvang van aannname stagiaires. Op schoolniveau worden afspraken gemaakt over de begeleiding van stagiaires lerarenopleidingen en stagiaires onderwijsassistent. Bovenschools worden afspraken gemaakt over stagiaires psychologie, orthopedagogiek, logopedie en SMW

5.8 Werving en selectie

De werving en selectie van medewerkers verloopt via het college van bestuur en personeelszaken van Stichting Elan.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. Belangrijk is de houding van de sollicitant t.a.v. onze grondhouding: "Dat wij er vanuit gaan dat onze leerlingen het 100% goed willen doen en als we dat nog niet zien wat moet ik dan als professional ondernemen". Daarnaast wordt er gekeken van uit het brede perspectief van de stichting.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren worden begeleid door de zorgcoördinator. Er ligt een begeleidingsplan. De zorgcoördinator voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Maandelijks komen nieuwe leraren bijeen met de zorgcoördinator om de voortgang te bespreken. Nieuwe leraren stellen een POP op dat zich richt op hun ontwikkeling als leraar in relatie tot het competentieprofiel docent L11. De les observaties worden uitgevoerd door de zorgcoördinator en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP

5.10 Werkverdelingsplan

Het werkverdelingsplan is de optimale afstemming tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en beschikbare tijd van de medewerkers anderzijds, teneinde de organisatiedoelen van de school te realiseren. De afstemming vindt plaats door te kijken naar:

- Taakomvang: De school stelt haar totale takenpakket vast en stemt af op de beschikbare formatie
- Taakverdeling: De school zorgt voor een evenwichtige verdeling van taken over de medewerkers
- Taakbelasting: De school zorgt voor het verminderen van de ervaren werkdruk
- Belastbaarheid: De school houdt rekening met individuele belastbaarheid.

5.11 Collegiale consultatie

Onze school heeft de intentie om collegiale consultatie verder te ontwikkelen en structureel in te zetten voor de ontwikkeling van de docenten. Een plan moet hier voor worden opgesteld. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de kijkwijzer of ontwikkelpunten zoals die beschreven staan in het POP formulier.

5.12 Klassenbezoek

De IB-er legt bij ieder teamlid meerdere keren per jaar klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt (zie bijlage) De kijkwijzer komt overeen met het competentieprofiel docent zorg LB. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

De directie legt minimaal 1 keer per jaar een klassenbezoek af als onderdeel van het functioneringsgesprek. Dan wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen

5.13 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. De bijeenkomsten vinden om de drie weken plaats. De zorgcoördinator is de voorzitter van de intervisiebijeenkomsten. Aan de orde komen:

- schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt
- actuele gebeurtenissen
- ingebrachte casussen

De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's, voorzien van concrete opdrachten.

5.14 Functioneringsgesprekken

De leidinggevende voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers voor wie hij verantwoordelijk is. De functioneringsgesprekken zijn gericht op de ontwikkeling van medewerkers aan de hand van de competenties en vastgestelde gedragskenmerken. De competenties zijn volgens de Wet BIO (Beroepen In het Onderwijs) gerangschikt. Voor iedere functie geven we aan in welke mate de school verwacht dat de competenties worden beheerst. De afspraken die worden gemaakt, worden vastgelegd in een verslag.

5.15 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een Regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming.

5.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Omgaan met fysieke agressie	ext
	Verdieping groepsplannen	int
	Nieuw-VMBO	int
2016-2017	Verdieping groepsplannen	int
	Ouderbetrokkenheid	ext
2017-2018	Verdieping groepsplannen + lerarenregister	ext
	Leren zichtbaar maken	ext
	Introductie PBS	ext
2018-2019	SWPBS	ext
	Groepsplannen / OPP	int

Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Aantal medewerkers
Faalangst	2
Anti-pestcoördinator	1
LOB	1
Gesprekstechnieken	2
Speciaal- en praktijkonderwijs LO	2
Mastercourse probleemgedrag, preventie en interventie	1
Timemanagement	2
ICT	1
Executieve functies	1

5.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

5.18 Verzuimbeleid

Ziek zijn is vervelend. In eerste plaats natuurlijk voor de medewerker zelf maar ook voor de school en de stichting. Met het verzuimbeleid wil Stichting Elan als werkgever ziek zijn en de gevolgen van het ziek zijn zoveel mogelijk beperken.

Dit vraagt van alles partijen inzet:

- De medewerker draagt zelf bij aan een gezonde werksituatie en is zelf verantwoordelijk voor de eigen gezondheid,
- Stichting Elan is natuurlijk ook verantwoordelijk voor een gezonde werksituatie.

De medewerker die door ziekte niet kan werken meldt dit persoonlijk bij de leidinggevende en denkt mee over het eventueel overdragen van werkzaamheden.

De directeur registreert de ziek- en betermeldingen. Indien nodig wordt de bedrijfsarts ingeschakeld (dit kan ook preventief)

Voor meer informatie: ziekteverzuimbeleid van Stichting Elan november 2014

5.19 Mobiliteitsbeleid

Stichting Elan biedt mogelijkheden aan medewerkers om gebruik te maken van het mobiliteitsbeleid.

Elk jaar kunnen medewerkers aangeven in de wenseninventarisatie of zij gebruik willen maken van deze mogelijkheid en in overleg met de directeurs wordt bekeken of de aanvraag gehonoreerd kan worden.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Stichting Elan bestaat uit 8 scholen voor speciaal basis onderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs en een expertisecentrum.

- Annie M.G. Schmidtschool SBO
- Elan Primair SO
- Elan College VSO
- Elan College Huizen VSO
- Indon SBO
- Klimopschool SO/VSO
- Mozaïek SBO
- Wijngaard SBO
- Expertisecentrum is werkzaam voor de Samenwerkingsverbanden PO en VO

Alle scholen hebben een directeur met twee kerntaken:

Onderwijskundig leider en verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken

De stichting heeft een college van bestuur en een Raad van Toezicht.

Scholen hebben een MR. De stichting een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school kent 2 verschillende doelgroepen: jongeren met externaliserend gedrag (ODD, ADHD, MCDD etc) en jongeren met internaliserende problematiek (ASS, angststoornissen, psychische klachten). De indeling van klassen gebeurt op basis van ondersteuningsbehoefte, leerjaar, niveau en het aantal leerlingen. De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen 5 x per jaar een nieuwsbrief

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling

- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De veiligheidscoördinator en de directeur analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met het team, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief).

De leerlingen en de leraren worden 1 x per twee jaar bevroegd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: Veiligheidsmonitor. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten. De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator (taak conciërge). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevroegt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie
8.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

6.5 Arbobeleid

De stichting heeft een contract met een bedrijfsarts. Het beleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Bij langdurig uitval stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De directeur en de (zieke) medewerker stellen een plan van aanpak op in samenwerking met personeelszaken.

De stichting hecht veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom onze scholen.

De scholen beschikken over registratieformulieren voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we verbeteracties initiëren.

7 Financieel beleid

7.1 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de stichting de Lumpsum financiering voor het onderwijs op de scholen. De stichting kent een toedelingsprincipe op basis van "wat is nodig". Hiertoe wordt een onderscheid gemaakt in de componenten personeel en financiën.

Toedeling van de formatie vindt plaats op basis van de z.g.: T-systematiek:

Het aantal leerlingen voor het nieuwe schooljaar is richtinggevend voor de benodigde inzet van personeel. Bij de toedeling wordt gebruik gemaakt van vastgestelde staffels (ratio's t.a.v. leerlingen, directietaken, IB, psychologen, logopedisten etc.). Toedeling financiën gaat ook op basis van wat nodig is.

Daarnaast wordt in overleg met college van bestuur en de directeur de investeringsbegroting vastgesteld. Hierbij wordt het adagium gehanteerd "geld volgt beleid".

7.2 Begrotingen

De begrotingen worden jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het college van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Uitgaven zijn altijd gerelateerd aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met het college van bestuur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Wat verstaan we onder kwaliteit?

De mate waarin scholen erin slagen de gestelde doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, ouders en leerlingen en personeel. Kwaliteit gaat over het primaire proces – het onderwijs -, maar zeker ook over de manier waarop we de randvoorwaarden regelen – de bedrijfsvoering -, hoe we met medewerkers willen omgaan, met partners en hoe we in algemene zin ons beleid vormgeven.

Wat is kwaliteitszorg?

Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit. We staan stil staan bij de vijf volgende vragen: Doen we de goede dingen? Doen we die dingen goed? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? Wat doen we met deze informatie?

Stichting Elan werkt aan de kwaliteit van het onderwijs in al haar facetten. We doen dat niet alleen omdat de wet op het onderwijstoezicht een systeem van kwaliteitszorg en kwaliteitsbewaking verplicht stelt, maar ook omdat het verheldert wat er binnen de scholen gebeurt. Het laat zien wat er zoal beter kan en beter moet. Zodoende kunnen we als organisatie de leerlingen kwalitatief beter onderwijs bieden en de medewerkers die zich voor het onderwijs inzetten een ontwikkelingsgerichte en prettige werkplek bieden. Kwaliteitszorg werkt niet als het iets is wat het management bedenkt en dan over de organisatie uitstort. Het moet juist een manier van denken en werken zijn die door de hele organisatie, van hoog tot laag, leerlingen niet uitgezonderd, wordt toegepast. Wel is essentieel dat het management zich verantwoordelijk stelt voor de kwaliteitszorg en deze borgt.

Er ontstaat een levend kwaliteitszorgsysteem als in het samenspel van alle betrokkenen een aantal principes wordt toegepast:

- SMART denken: Specifieke, meetbare, acceptabele, realistische en tijdgebonden doelen stellen.
- Plancyclisch werken: planmatig werken aan het realiseren van doelen, evalueren en borgen.
- Integraal denken: oog hebben voor de samenhang tussen de doelen en processen, mensen en middelen.
- Processen en resultaten systematisch bewaken en evalueren. Verbindend communiceren: alle belanghebbenden bij de ontwikkelingen betrekken.

Hoe verhogen we de kwaliteit van de scholen?

Stichting Elan voert (kwaliteits)beleid uit, gebaseerd op

1. de eisen van de overheid
2. het beleid van Stichting Elan
3. het beleid van het VSO
4. de visie van de locaties

Hoe?

- Door opbrengsten centraal te stellen. (werken vanuit ontwikkelingsperspectieven die middels uitstroomprofielen, met goede programma's of leerlijnen, toewerken naar een uitstroombestemming.)
- Door een zekere gezamenlijkheid tussen de schoollocaties na te streven zodat de organisatie herkenbaar is.
- Door systematisch de beleidsvoornemens uit de schoolplannen en jaarplannen uit te werken.
- Door bij de uitwerking rekening te houden met de tevredenheid van medewerkers, ouders en leerlingen.
- Door voortdurend oog te hebben voor het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs.
- Kwaliteit mag geen toeval zijn.

De school werkt systematisch aan de kwaliteit van de scholen. We formuleren het beleid, zetten de juiste actie in en evalueren of is bereikt wat we wilden bereiken. Het beleid is samenhangend, de doelstellingen smart geformuleerd, de schoolleiding onderneemt de nodige acties en voert controles uit waarmee de scholen de gewenste kwaliteit kunnen leveren en continu kunnen verbeteren. Veranderingen krijgen een blijvende vorm in de organisatie. Voor de cyclische aanpak hanteren wij het PDCA (plan-do-check-act) model.

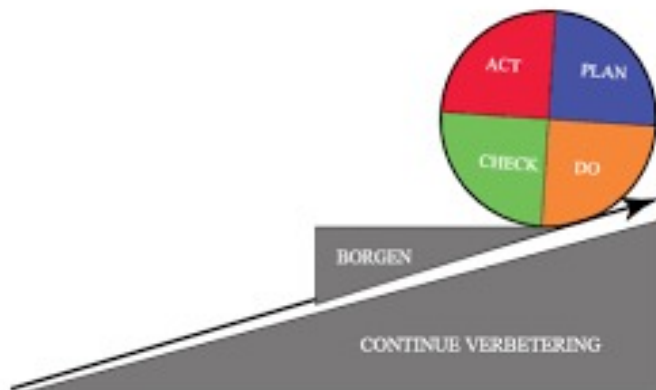
P: Plan: hierin beschrijven we niet alleen het plan van aanpak voor de verbetering, maar ook de formulering van het gewenste resultaat en hoe (en wanneer) we toetsen of het resultaat is bereikt.

D: Do: we voeren het plan uit zoals is voorgeschreven.

C: Check: door middel van controle en evaluatie bekijken we in hoeverre het gewenste resultaat is

behaald.

A: Act: dit is de fase van bijstelling



Als het gewenste resultaat is bereikt, kan de school aan de volgende verbetering beginnen en doorlopen we de cirkel opnieuw. Borging: we bedden een nieuw project in, in de gangbare praktijk van alledag.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
4.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we

verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
6. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 7 juni 2018 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). De tekortkomingen en verbeterpunten hebben we opgepakt.

8.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor medewerkers is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door bijna alle medewerkers (n=12). Het responspercentage was 80%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 6,9

8.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van alle leerjaren (n=54). Het responspercentage was 60%. De uitslag gaf niet een representatief beeld van de werkelijke situatie. Achteraf bleek dat een aantal leerlingen bewust de vragenlijst negatief hadden ingevuld. Uit interview die de inspectie met een aantal leerlingen heeft gehouden is gebleken dat de leerlingen gemiddeld genomen tevreden zijn over de school.

De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt 5 x per jaar bijeen en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

8.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=16). Het responspercentage was 18 %. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleid staat verwoord in het strategisch beleidsplan 2018 – 2022.

Een stip aan de horizon “hoe ziet Stichting Elan eruit in 2022”.

Het college van bestuur en de scholen stellen jaarplannen op waarin de ambities uit het strategisch beleidsplan worden vertaald in concrete doelen en uitgewerkt naar activiteiten.

Het strategisch beleidsplan van Stichting Elan is tot stand gekomen in overleg met de scholen, directies, de Raad van Toezicht, de GMR en de samenwerkingsverbanden PO en VO.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor executieve functies.	hoog
	Op onze school bereiden wij de leerlingen voor op het vervolgonderwijs.	hoog
	Op onze school gebruiken we een heldere en duidelijke pedagogische aanpak in de vorm van Positive behaviour support (PBS).	hoog
	Op onze school hebben we een aanpak om het taal- en leesonderwijs te verbeteren.	hoog
	Op onze school bevorderen wij een gezonde leefstijl	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 01TQ03
Naam: Elan College Huizen
Adres: IJsselmeerstraat 3 A
Postcode: 1271 AA
Plaats: Huizen

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 01TQ03
Naam: Elan College Huizen
Adres: IJsselmeerstraat 3 A
Postcode: 1271 AA
Plaats: Huizen

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
