

SCHOOLPLAN 2022-2025

Schoolgegevens de Wijnberg Onderwijsexpertise SO-VSO

Brinnummer: 01UQ

Contact school: 077-3217650
Postweg 88, 5915 HB Venlo
info@dewijnberg.nl / www.dewijnberg.nl

Bovenschools-directeur: Guido Nijboer*

Voorzitter toezichhoudend bestuur: Matthieu Goedhart*

*Contact via: k.driessen@dewijnberg.nl of 077-3217650



Inhoud	2
Inleiding, leeswijzer en vaststelling	4
DEEL A: DE WIJNBERG	5
<i>1.1 Wie zijn wij?</i>	5
<i>1.2 Onderwijskundig beleid</i>	7
<i>1.3 Kwaliteitszorg: leerlingenzorg</i>	9
<i>1.4 Beleid en financiën</i>	11
<i>1.5 Personeelsbeleid</i>	12
Deel B: Succesbepalende factoren	14
<i>SBF 1: Lerende en samenwerkende teams</i>	14
<i>SBF 2: Deskundig en visiegerichte professionals</i>	14
<i>SBF 3: Beredeneerd en afgestemd aanbod</i>	14
<i>SBF 4: Actieve ouder- en leerlingparticipatie</i>	15
<i>SBF 5: Effectieve netwerkpartner</i>	15
<i>SBF 6: Resultaatgerichte en effectieve processen</i>	15
<i>SBF 7: 'In control'</i>	16
<i>SBF 8: Herkenbare, zichtbare positionering in de regio</i>	16

Inleiding, leeswijzer en vaststelling

Inleiding

Met trots presenteren wij ons schoolplan 2021-2024. Een meerjarenplan waarin te lezen is hoe we de komende jaren onze ambities gaan realiseren. Niet alleen leest u over het beleid, maar vooral over de kwaliteit van ons onderwijs. Het circulaire proces om dit mogelijk te maken wordt vertaald in jaarplannen en via een kwaliteitskalender overzichtelijk gerangschikt. Het jaarplan en deeljaarplannen zijn opgesteld volgens de A3 systematiek van het INK-model.

Dit schoolplan herijken we jaarlijks met een vertegenwoordiging van alle werkzame rollen en is gebaseerd op ontwikkelingen en in combinatie met het schoolplan 2020-2023.

Heeft u na het lezen van dit schoolplan nog vragen of heeft u behoefte aan meer informatie, neem dan contact met ons op.

Leeswijzer

- In het eerste deel 'de Wijnberg' vindt u een algemene beschrijving van onze onderwijsexpertise, onze missie, visie en een samenvatting van ons beleid.
- In het tweede deel is een toelichting op de succesbepalende factoren te vinden. Deze succesbepalende factoren zijn richtinggevend geweest voor de jaarplannen die zijn opgesteld door de verschillende teams. Tevens vindt u hier ons algemeen jaarplan voor 2022. In het algemeen jaarplan zijn de ambities voor 2022 gespecificeerd.

Vaststelling

De medezeggenschapsraad heeft op dit schoolplan haar instemming verleend. De bovenschools-directeur heeft het schoolplan 2022-2025 vastgesteld.

Voorzitter medezeggenschapsraad, de heer De Mol
Venlo, ..--2021

Bovenschools-directeur, de heer Guido Nijboer
Venlo, ..--2021

DEEL A: DE WIJNBERG

1.1 Wie zijn wij?

De Wijnberg is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs en geeft onderwijs aan leerlingen in de leeftijd van 4 tot en met 18 jaar op locaties in Venlo, Venray, Roermond en Weert. We bieden passend onderwijs aan kinderen/jongeren met een complexe onderwijs- en zorgvraag, waarbij we nauw samenwerken met onze zorgpartners. We werken vanuit de gedachte 'Een kind – een gezin - een plan'. Leerlingen verblijven tijdelijk op onze school.

Naast het didactisch aanbod dat wij geven, dragen wij bij aan de leergeschiktheid van de leerling. Daarna begeleiden we de leerling naar de best passende vervolgplek. Dagelijks staat een team van professionals klaar om dit doel samen te verwezenlijken. Uit ons motto 'de Wijnberg: dat zijn wij!' spreekt onze verbondenheid met onze leerlingen en hun ouders/verzorgers, én onze trots!

Missie

Wij bieden thuisnabij speciaal –en voortgezet speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte. Leerlingen verblijven tijdelijk bij ons onder het motto 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'. Vanuit ieders ontwikkelingsperspectief organiseren wij een geïntegreerd en gespecialiseerd aanbod van onderwijs, zorg en ondersteuning. Hiermee werken we toe naar een passende plek in de samenleving op basis van maximale zelfstandigheid. Wij hebben de expertise en de middelen in huis om onze doelgroep optimale en doelgerichte ontwikkelkansen te bieden. Vanuit deze expertise participeren wij in de regio.

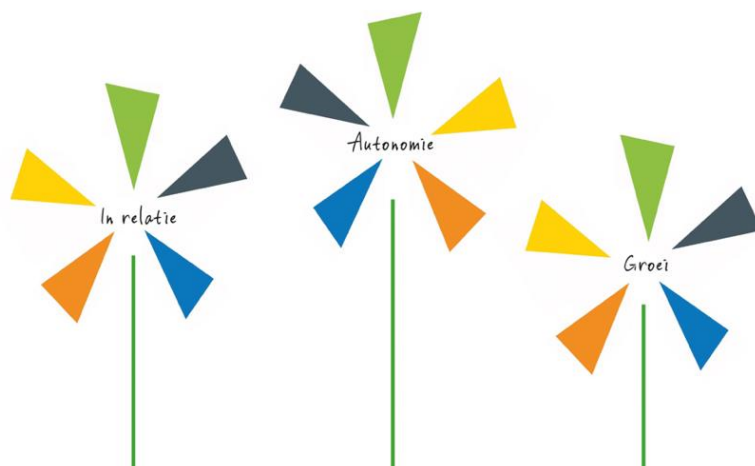
Visie

Als expertisecentrum voor kinderen/jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte, dragen we bij aan de opdracht die passend onderwijs heet. Vanuit relatie en transparantie werken we samen met onze ketenpartners, ouders/verzorgers en leerlingen. We hebben elkaar nodig om tot een passend aanbod voor onze leerlingen te komen. We zetten onze expertise zo vroeg mogelijk in en steken maximaal in op zo thuisnabij mogelijke onderwijs-zorgarrangementen.

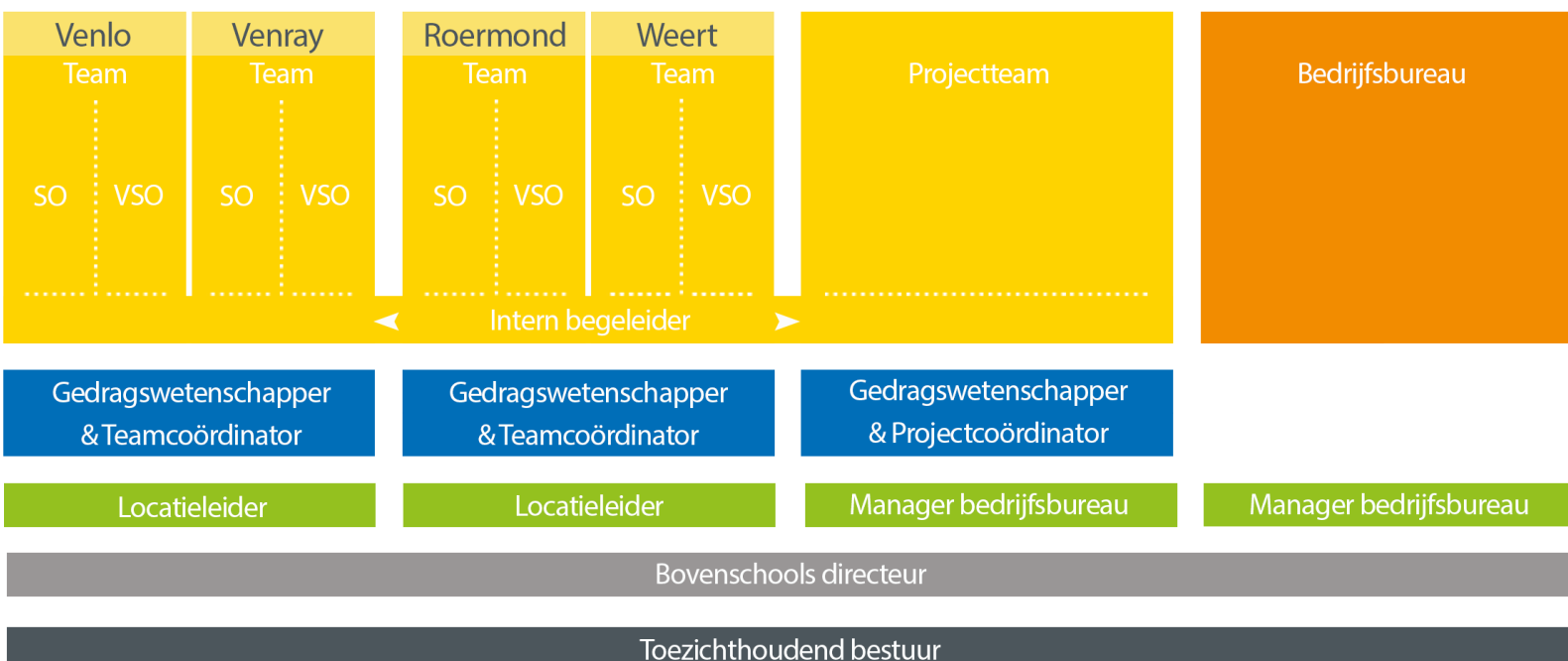
Door ons integrale aanbod hebben leerlingen de mogelijkheid om gefaseerd in te groeien binnen het onderwijs. Wij gaan uit van ieders talenten en mogelijkheden én zijn continue gericht op de volgende stap in de ontwikkeling. Wij creëren een veilig klimaat dat gebaseerd is op vertrouwen, waarin iedereen kan zijn wie hij of zij is. Hiermee dragen we bij aan de ontwikkeling van de autonomie van leerlingen en medewerkers. We leren verantwoordelijkheid te nemen voor onszelf, voor elkaar en voor de maatschappij. Kinderen/jongeren leren op deze manier zo zelfstandig mogelijk te leven en werken zo toe naar een passende plek in de samenleving. Met autonome medewerkers en zelforganiserende teams ontwikkelen we ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de steeds sneller veranderende omgeving.

Onze kernwaarden zijn:

- In relatie
- Autonomie
- Groei



ik OK – jij OK



Organisatiestructuur

De Wijnberg is georganiseerd rondom haar primair proces. In elk van haar vier teams wordt onderwijs gegeven door leraren, coaches en onderwijsassistenten. Aan elk team is een teamcoördinator (/ projectcoördinator) en een gedragwetenschapper gekoppeld die het team ondersteunen. De gehele organisatie wordt ondersteund door het bedrijfsbureau en het managementteam. Het managementteam bestaat uit de locatieleiding, manager bedrijfsbureau en de bovenschools-directeur. Via de medezeggenschapsraad hebben ouder(s)/verzorger(s) en personeel zeggenschap op het beleid van onze organisatie. We werken volgens de Code Goed Bestuur zoals opgesteld door de PO Raad. Het bestuur heeft de bovenschools-directeur gevolmachtigd voor bestuurlijke taken in een reglement en richt zichzelf onder andere op het uitvoeren van het intern toezicht. Vanuit het integriteitsprincipe van de Code Goed Bestuur werken we met een integriteitsbeleid en een klokkenluidersregeling met een externe vertrouwenspersoon.

Leerlingparticipatie

Wij willen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de autonomie van onze leerlingen. Het inrichten van leerlingparticipatie is hier een essentieel onderdeel van. We richten ons op vergroting van de actieve betrokkenheid van leerlingen in de klas, in de school én bij het eigen leerproces. Hiermee willen we leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, voor elkaar en voor de gemeenschap. We reiken verschillende mogelijkheden aan om leerlingen bij allerlei activiteiten en onderwerpen te betrekken. Dit door bijvoorbeeld meer taken en verantwoordelijkheden in de klas en in de school te geven. Concrete voorbeelden hiervan zijn het zelf (mee) opstellen en nadenken over de leerdoelen, het meedenken over en vormgeven aan thema's, deelname aan het betrokkenheidsonderzoek en het betrekken van leerlingen in klankbordgroepen.

1.2 Onderwijskundig beleid

Orthopedagogische opdracht

Onze orthopedagogische opdracht is voor elke leerling het vergroten van de leergeschiktheid. Wij bereiken dit door het scheppen van een veilige leeromgeving met betrouwbare volwassenen en een betekenisvol onderwijsaanbod, waarin het kind/de jongere zich (opnieuw) competent gaat voelen en ontdekt wat het nodig heeft om weer in ontwikkeling te komen. Wij doen dit in gezamenlijkheid met de leerling, ouders/verzorgers, de behandelaars en eventueel de school van herkomst. Als leerlingen een behandelrelatie hebben, stemmen we de onderwijsdoelen waar mogelijk af op het behandelplan van de Mutsaersstichting. Zo geven wij, naast onze wettelijke opdracht, ook vorm aan onze behandelopdracht.

De orthopedagogische opdracht bestaat uit drie pijlers:

- Het fasenmodel
- De gedragsclassificatie
- De leerlijnen sociaal gedrag en leren-leren

Deze pijlers zijn opgenomen in onze schooleigen norm, die toegelicht wordt bij de kwaliteitszorg. De sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen wordt twee keer per jaar besproken tijdens de leerlingbespreking, waarna waar nodig de interventies en/of doelen worden bijgesteld. Door ons orthopedagogische aanbod maken we het mogelijk dat leerlingen weer tot leren komen en weer stappen kunnen gaan zetten op didactisch gebied.

Didactische opdracht

Elke leerling heeft een passende leerroute die leidt tot een passend uitstroomniveau. De aanpak van de leerroutes is verwerkt in drie arrangementen (verrijking – basis – intensief).

Buiten deze arrangementen bieden we onder andere wereldoriëntatie, bewegingsonderwijs, burgerschap en creatieve vakken aan. Daarnaast zetten we beredeneerd praktijk aanbod in.

Op deze manier sluiten we aan bij wat de leerling op dat moment nodig heeft en waar zijn of haar talent ligt.

Burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs zit verweven in verschillende onderdelen van ons onderwijsaanbod. In het SO ligt de focus op het ontwikkelen van vaardigheden om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij. In het VSO wordt daarnaast ook gewerkt aan het ontwikkelen van kennis. Bij het VSO wordt bij de lessen burgerschap gebruik gemaakt van de methode Kies van Deviant. Met deze methode wordt zowel de vaardigheidskant als kennis ontwikkeld over onder andere de politiek, samenleving, rechtstaat, werk en leefstijl.

Taalachterstanden, dyslexie en dyscalculie

Ons handelen ten aanzien van taalachterstanden, dyslexie en dyscalculie is vastgelegd in het protocol IVS (informatieverwerkingsstoornissen). Vanuit de toetsen worden eventuele achterstanden geconstateerd. De resultaten worden besproken tijdens de halfjaarlijkse leerlingbespreking. Indien nodig wordt aanvullend didactisch onderzoek gedaan en extra interne ondersteuning en behandeling ingezet.

Omgang met andere voertaal dan Nederlands

Wanneer er een andere voertaal dan Nederlands nodig is, bieden wij onderwijs op maat aan, passend bij de individuele leerling.

Onderwijstijd

Leerlingen die in het SO zitten volgen minimaal 940 uur les per jaar en leerlingen in het VSO minimaal 1000 uur. Voor een deel van onze leerlingen is het niet altijd mogelijk om hele dagen onderwijs te volgen. Dit wordt in gezamenlijkheid door school en behandeling bekeken. Voor deze leerlingen wordt een ingroei planning vastgesteld, waarin toegewerkt wordt naar hele dagen onderwijs. De actuele schooltijden per locatie staan vermeld in de schoolgids.

Digitaal onderwijs op afstand

Indien nodig bieden wij (digitaal) onderwijs op afstand aan. Afstandsonderwijs is een vorm van onderwijs waarbij de leerlingen en leraren niet tegelijkertijd fysiek aanwezig zijn op dezelfde plek. In plaats daarvan is er digitaal contact dat afgestemd is op de ondersteuningsbehoeften van de leerling. Het doel van ons afstandsonderwijs is het bieden van onderwijs op maat, ten alle tijden. Wij stellen devices beschikbaar voor leerlingen die daar gebruik van willen maken en kunnen het digitaal onderwijs adaptief vormgeven.

Schoolklimaat: veiligheid, gezondheid en milieu

Wij vinden het creëren van een veilige leeromgeving voor onze leerlingen, medewerkers en betrokkenen belangrijk. Veiligheid op sociaal, fysiek en materieel gebied. In ons plan voor veiligheid, gezondheid en milieu wordt beschreven op welke wijze wij werken aan een veilige werk- en leeromgeving. Er is een veiligheidscoördinator - preventiemedewerker aangesteld. Zij ziet erop toe dat het plan van aanpak voor het veiligheidsbeleid wordt uitgevoerd, de regels en afspraken worden nageleefd en geëvalueerd.

Sociale veiligheid

Het sociaal veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen. We geven hierbij aandacht aan burgerschap en relaties/seksualiteit. We hebben een anti-pestcoördinator, een aandachtfunctionaris seksualiteit, een externe vertrouwenspersoon en een meldcode huiselijk geweld.

Anti-pestbeleid

Ons anti-pestbeleid is gericht op de preventie, signalering, diagnostiek, begeleiding, behandeling en verwijzing bij pesten. Wij richten ons zowel op de gepeste als degene die pest. We streven ernaar het pestgedrag van leerlingen aan te pakken en daarmee het geluk, de veiligheid, welzijn en welbevinden van de leerlingen te verbeteren. Het pestprotocol is, zoals alle protocollen, te downloaden via de website. Ook hebben wij een anti-pestcoördinator aangesteld. Deze medewerker is bereikbaar voor collega's, leerlingen, ouders/verzorgers en onze partners uit onderwijs en zorg. Deze coördinator beschikt over praktische tools om leerlingen te helpen, wordt betrokken bij het opstellen en evalueren van het protocol, kan collega's handvatten geven om leerlingen te helpen, heeft de vaardigheid om pesten zo adequaat mogelijk aan te pakken, is aanspreekpunt, heeft een signalerende functie en probeert pestgedrag zoveel mogelijk te voorkomen.

Fysiek

Wij werken met een Risico-inventarisatie & Evaluatie (RI&E) waarin de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid zijn opgenomen en een beschrijving van de oplossing ervan. Door het in beeld brengen van de risico's en het nemen van passende maatregelen werken we samen preventief aan de fysiek veilige arbeidsomstandigheden.

Sociale media

De leerlingen worden door onze medewerkers bewust gemaakt van de mogelijkheden en risico's van internet en sociale media. Dit doen we vanuit onze richtlijn gebruik sociale media leerlingen en medewerkers.

Incidentenregistratie

Incidenten die zich bij een leerling voordoen worden gemeld via een incidentmeldingsformulier met als doel om hiervan te leren. Deze formulieren worden opgeslagen in ons leerlingvolgsysteem.

Gezonde school

Wij streven een goede ontwikkeling van onze leerlingen na. Gezonde voeding én beweging zijn hierbij van essentieel belang. We stimuleren gezonde voeding bij onze leerlingen en medewerkers. Hierbij kan gedacht worden aan verantwoorde traktaties, gezonde tussendoortjes en het maken van bewuste keuzes bij vieringen. We maken gebruik van schoolfruit en hebben watertappunten die voor iedereen toegankelijk zijn. Met ingang van schooljaar 2020-2021 nemen we met onze hoofdlocatie deel aan het project 'De gezonde school voor de toekomst' in samenwerking met de gemeente Venlo.

1.3 Kwaliteitszorg: leerlingenzorg

Ons kwaliteitszorgsysteem bestaat uit de leerlingenzorg en drie ondersteunende domeinen: beleid, financiën en personeel. In deze paragraaf gaan we verder in op onze leerlingenzorg. In de volgende twee paragrafen lichten we het beleid, de financiën en het personeelsbeleid verder toe.

Leerlingenzorg

Onze leerlingenzorg bestaat uit de volgende onderdelen:

- Schooleigen norm
- Ontwikkelingsperspectief(plan)
- Structuur leerlingenzorg

1.3.1 Schooleigen norm

Om te komen tot een optimaal onderwijsaanbod en onderwijsopbrengsten te behalen, hanteren we een schooleigen norm die gekoppeld is aan de structuur leerlingenzorg. Dit stelt leraren in staat zorgvuldig te handelen op het gebied van het aanbod van het onderwijs, de relatie met leerlingen, de te volgen procedure en de communicatie met de belanghebbenden.

In de schooleigen norm staan zowel de drie pijlers van de orthopedagogische opdracht als de normen voor de didactische opdracht.

1.3.2 Orthopedagogisch

- Fasenmodel: onze leerlingen groeien gefaseerd in binnen het onderwijs. Daarbij hanteren we vier fasen. Aan de hand van deze fasen worden passende doelen gesteld op sociaal-emotioneel en didactisch gebied passend binnen het behandelplan.
- Gedragsclassificatie: dit is een gespreksmodel om gedrag van leerlingen te classificeren en aan de hand daarvan passende handelingsadviezen te formuleren en in te zetten in de begeleiding van leerlingen.
- Leerlijnen sociaal gedrag en leren-leren: we maken gebruik van de leerlijnen van de CEDgroep. De voortgang wordt twee maal per jaar gemeten en besproken tijdens de leerlingbespreking.

1.3.3 Didactisch

Leerlingen worden ingeschaald in een leerroute die leidt tot een passend uitstroomniveau. De aanpak van de leerroutes zijn verwerkt in drie arrangementen (verrijking – basis – intensief). Twee keer per jaar worden methode-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de leerlingen. De resultaten worden besproken in de halfjaarlijkse leerlingbespreking. Tijdens deze bespreking wordt onder andere besloten of er aanvullende interventies wenselijk zijn en of de leerroute of het arrangement kan worden aangepast of gecontinueerd.

Ontwikkelingsperspectief(plan)

Voor elke leerling wordt een ontwikkelingsperspectief(plan) (OP(P)) opgesteld waarin de (onderwijs)doelen, die voor de leerling relevant en wenselijk zijn, staan vermeld. Deze zijn afgestemd op de integrale doelen op lange termijn uit het behandelplan. Het biedt handvatten waarmee de professional het onderwijs kan afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling. En het laat zien naar welke vervolglek de school, samen met de leerling, diens ouders/verzorgers en behandelaren, toewerkt. Hiermee geven we planmatig en doelgericht vorm aan ons onderwijs.

Ons ontwikkelingsperspectief(plan) bestaat uit drie delen:

- Ontwikkelingsperspectief (OP): Het ontwikkelingsperspectief bestaat uit de te verwachten uitstroombestemming en de onderbouwing daarvan. Het ontwikkelingsperspectief is sturend voor het aanbod dat we de leerling bieden en bevat handvatten voor de planning van het onderwijs.
- Ontwikkelingsperspectiefplan deel A (OPP-A): In dit deel van het OPP staan de integrale behandeldoelen lange termijn. Op basis daarvan worden er voor de module onderwijs doelen opgesteld. Tijdens een evaluatieoverleg worden de doelen van de afgelopen periode geëvalueerd en gezamenlijk doelen voor de komende periode gesteld.
- Ontwikkelingsperspectiefplan deel B (OPP-B): de bevindingen van de resultaten van de halfjaarlijkse toetsen en de voortgang in de sociaal emotionele ontwikkeling en het leren-leren worden vermeld in deel B. Op basis hiervan vinden de periodieke leerlingbesprekingen plaats. Indien nodig wordt het uitstroomperspectief in het OP aangepast.

Er is ook een ontwikkelingsperspectief(plan) voor leerlingen die met een toelaatbaarheidsverklaring de Wijnberg bezoeken. Dit ontwikkelingsperspectief(plan) is nagenoeg gelijk aan het plan voor kinderen

met een behandelrelatie, alleen zijn de doelen gericht op sociaal gedrag en leren-leren.

Structuur leerlingenzorg

Binnen de structuur leerlingenzorg hanteren we een cyclisch proces. Hiervoor hanteren we onze 'overlegstructuur leerlingenzorg'. In de overlegstructuur leerlingenzorg staat beschreven welke overleggen er plaatsvinden rondom leerlingenzorg, wat het doel is en wat de inhoud van de overleggen is. De overlegstructuur is opgebouwd volgens het cyclische PDCA-proces. Bij de start van een leerling aan het onderwijsproces wordt een onderwijskundige nulmeting uitgevoerd op grond waarvan het passende aanbod wordt bepaald en ingezet. De ontwikkeling en de voortgang van de leerling op zowel het onderwijs- als het zorgproces worden geëvalueerd tijdens het maandelijkse monitoringsoverleg, intervisie leerlingenzorg, de halfjaarlijkse toetsen en leerlingbesprekingen. Aan de hand van deze overleggen wordt het traject bijgesteld of voortgezet.

1.4 Beleid en financiën

Beleids- en planning & controlcyclus

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitszorg is onze risicobeheersing- en controlecyclus. Deze bestaat uit drie onderdelen: de integrale beleidscyclus, de planning en control cyclus en het risico- en kansenmanagement.

Het kenmerk van al onze processen is het cyclisch werken waarmee we beogen processen doorlopend te verbeteren, te vernieuwen en te borgen. In onze integrale beleidscyclus werken we volgens het INK-model met de A3 systematiek. Hierdoor brengen we focus aan in de sturing van onze organisatie en werken we resultaatgericht aan onze doelen. Ook biedt deze methodiek duidelijkheid over de ruimte van de verantwoordelijkheid van medewerkers (autonomie).

Het risico- en kansenmanagement wordt jaarlijks geëvalueerd en verbeterd waardoor we in staat zijn risico's en ontwikkelingen tijdig te signaleren en hierop te reageren. Vanaf 2021 werken we met een kwaliteitskalender waarin we alle 'going concern' processen hebben samengebracht om zo zicht te houden op onze cyclische bedrijfsprocessen. In de kwaliteitskalender zijn de 'Waarom' en 'Waartoe' vastgelegd, zijn de betrokkenen en het tijdspad te vinden.

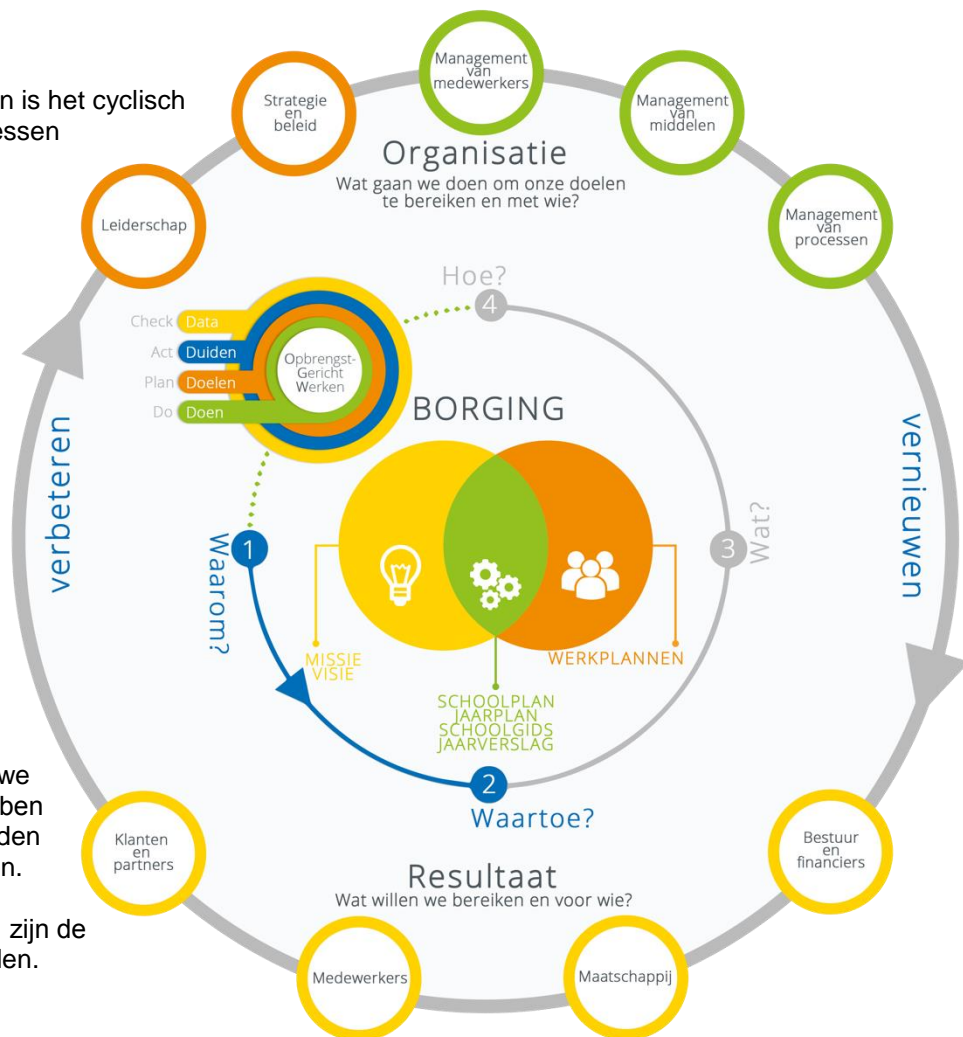
Financieel beleid

De Wijnberg kiest bewust om beleidsrijk te begroten met de focus op het school- en jaarplan. De begroting sluit dan ook nauw aan bij de doelstellingen die hierin verwoord zijn. Zo zijn we voorbereid op toekomstige investeringen en bestedingen én kunnen we in de verantwoording achteraf terugkijken op die doelen en bestedingen.

Het financieel beleid is daarnaast gericht op het bewerkstelligen van een gezonde financiële positie waarmee we de continuïteit van de organisatie waarborgen. Met het risicomanagement onderkennen we onzekerheden en nemen we maatregelen om deze onzekerheden beheersbaar te maken.

Sponsorbeleid

Wij werken een enkele keer bij speciale projecten met sponsorgelden. De wijze waarop we hiermee omgaan is vastgelegd in ons sponsorbeleid. Sponsoring kan bestaan uit het verstrekken van geld, goederen of diensten waar de sponsor een kleine tegenprestatie voor verlangt in de vorm van het noemen van de sponsor.



1.5 Personeelsbeleid

Kern personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers in relatie tot de doelen van de organisatie. Wij gebruiken hierbij de volgende pijlers:

- Scholingsbeleid
- Gesprekkencyclus
- Preventie, re-integratie en vervangingsbeleid

1.5.1 Scholingsbeleid

Voor kwalitatief goed onderwijs vinden wij de bekwaamheid en vaardigheden van de medewerkers van essentieel belang. Daarom hebben wij een actief scholingsbeleid waarmee we medewerkers stimuleren om hun deskundigheid te blijven ontwikkelen. Scholingswensen van medewerkers en de scholingsbehoefte vanuit organisatieontwikkeling worden jaarlijks samengebracht in ons scholingsplan. Voor meer informatie verwijzen wij u naar ons scholingsbeleid.

1.5.2 Gesprekkencyclus

Jaarlijks heeft elke medewerkers een gesprek met zijn leidinggevende. In dit gesprek worden de wensen van de medewerker ten aanzien van de professionele ontwikkeling afgestemd op de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Hierbij neemt iedere medewerker regie op de eigen ontwikkeling. Centraal daarbij staat de vraag 'wat is mijn toegevoegde waarde in mijn functie, voor mijn team en voor de organisatie'. Gemaakte ontwikkelingsafspraken worden vastgelegd en geëvalueerd.

Het doel van de gesprekkencyclus is:

- Inzicht te krijgen en geven in de functie vervulling van medewerkers en wat nodig is om hierin te blijven ontwikkelen.
- Het afstemmen van kwaliteiten en wensen van medewerkers ten aanzien van hun
- ontwikkeling in relatie tot de organisatie doelstellingen.
- Ontwikkelingsafspraken afstemmen, vast leggen en evalueren.
- Aandacht voor vitaliteit en inzetbaarheid.

1.5.3 Preventie, re-integratie en vervangingsbeleid

De kern van het beleid van preventie, re-integratie en vervanging is om werkplezier en gezondheid te optimaliseren, zodat verzuim geminimaliseerd kan worden. Wanneer een medewerker toch arbeidsongeschikt raakt, stellen we alles in het werk om terugkeer mogelijk te maken. We richten ons hierbij op wat wel mogelijk is. Wij worden hierbij begeleid door de verzuimcoach en bedrijfsarts van Profcare.

Wanneer vervanging noodzakelijk is, hanteren wij de volgende mogelijkheden:

- Vervanging binnen de eigen unit,
- Vaste eigen vervangers in te zetten;
- Leraren die in deeltijd werken te benaderen;
- Medewerkers met een andere taak met lesbevoegdheid in te zetten;
- Een medewerker tijdelijk aan te stellen.

1.6 Samenwerkingspartners

Wij werken vanuit een collectieve ambitie samen met onderwijs-, zorgpartners, gemeenten en samenwerkingsverbanden in diverse regio's in Limburg en Brabant. Deze samenwerking gericht op synergie geeft de organisatie richting en zet mensen in beweging. We werken vanuit het gezamenlijke doel ten behoeve van de leerling en zijn omgeving. Binnen deze synergie is de blik voortdurend gericht op de relevantie voor de leerling en zijn systeem.

In Limburg en Brabant denken en handelen wij actief mee vanuit passend onderwijs en de decentralisatie binnen de zorg om zo thuisnabij mogelijk kinderen van onderwijs te laten genieten.



Voornamelijk worden wij bij thuiszitters, vroegtijdige schoolverlaters en vastgelopen processen betrokken om weer positief toekomstperspectief te creëren. Ook hier geldt 'zo lang als nodig, zo kort als kan' met de focus op het versterken van de professionals in het systeem van de jongere. Doordat we hier decentraal mee werken, komt dit ook de terugplaatsing van onze leerlingen in die regio's ten goede.

Wij werken samen met de diverse onderwijs- en zorgpartners. De samenwerking komt op sommige plaatsen tot stand in een Kennis en Expertise Centrum (KEC). Ook gemeentes vormen belangrijke stakeholders in onze regio's om te komen tot de meest optimale huisvesting voor onze doelgroep. Verder is er inhoudelijke samenwerking op het gebied van leerlingenvervoer, lokale educatieve agenda's en passend onderwijsontwikkelingen.

We zijn vertegenwoordigd in zes samenwerkingsverbanden voor primair- en voortgezet onderwijs in de regio's in Noord- en Midden-Limburg. Door onze bovenregionale functie volgen er ook leerlingen van buiten deze regio's onderwijs bij ons. In 2020 bedienden wij leerlingen uit 20 verschillende samenwerkingsverbanden voor PO en VO.

Toelatingsbeleid

Alle leerlingen die gezien hun complexe ondersteuningsbehoefte een integraal aanbod van onderwijs, directe zorg en begeleiding nodig hebben, kunnen zich aanmelden bij de Wijnberg. Er zijn verschillende manieren waarop dit onderwijs-zorgarrangement vorm kan krijgen zoals via een residentiële plaatsing, op basis van een toelaatbaarheidsverklaring of een (symbiose)-overeenkomst.

Klachtenregeling

Overall waar gewerkt wordt ontstaan wel eens misverstanden. Af en toe worden er zelfs fouten gemaakt. We vinden het belangrijk deze zaken in eerste instantie te bespreken met de direct betrokkene(n). Indien het niet lukt om het probleem af te handelen, kan er contact opgenomen worden met de teamcoördinator. Wanneer er vervolgens niet tot een oplossing van het probleem gekomen wordt, dan is het mogelijk gebruik te maken van onze externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon wijst de weg, kan adviseren en bemiddelen of kan helpen bij het indienen van een klacht bij de externe klachtencommissie. De vertrouwenspersoon van de Wijnberg is dhr. Clark en is te bereiken via info@pasmе.info. Tevens kan er contact opgenomen worden met de Landelijke Klachtencommissie van de GCBO:

Postbus 82324
2508 EH Den Haag
Telefoon: 070-3861697
E-mail: info@gcbo.nl

Medezeggenschapsraad

Inspraak van ouders en personeelsleden organiseren we door middel van de Medezeggenschapsraad (MR). Alle bevoegdheden van de MR en haar geledingen zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op Scholen (WMS). Elke 6 weken vindt er overleg plaats tussen de MR en de bovenschools directeur waar informatie wordt gedeeld en de MR actief meedenkt in lopende ontwikkelingen.

De doorstroom van onze leerlingen heeft effect op de continuïteit van het zitting nemen van ouders/verzorgers in de MR. Om hierbij beter aan te sluiten bieden we ouders de mogelijkheid om per onderwerp aan te sluiten bij een MR vergadering. Zo maken we gebruik van de expertise die ouders in huis hebben en geven we vorm aan de ouderbetrokkenheid.

Deel B: Succesbepalende factoren

In dit deel van het schoolplan zijn onze doelen voor de komende jaren te vinden, volgens de systematiek van het INK-model. Het schoolplan is tot stand gekomen met de input van al onze medewerkers. In navolging van deze beknopte inleiding is een toelichting op de succesbepalende factoren (SBF'en) te vinden. Deze SBF'en zijn richtinggevend voor de inhoud van het jaarplan van de organisatie én voor de jaarplannen die zijn opgesteld door de verschillende teams. Ze zijn bepalend voor het behalen van de organisatiedoelen van het komend jaar en zijn direct verbonden aan onze missie en visie. De SBF'en zijn onderverdeeld in vier resultaatgebieden: Klanten en partners, Medewerkers, Maatschappij, en Bestuur en financiers. Op deze resultaatgebieden zijn prestaties in het jaarplan gedefinieerd.

Succesbepalende factoren gericht op het resultaatgebied 'Medewerkers'

SBF 1: Lerende en samenwerkende teams

Toelichting:

Wij ontwikkelen ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de steeds sneller veranderende omgeving. Daar hoort een passende schoolcultuur bij die vraagt om zelforganiserende teams en het sturen op autonomie. Dit vraagt iets van onze medewerkers en de manier van samenwerken en organiseren.

Het komend jaar zetten wij in op lerende en samenwerkende teams.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Horizontale samenwerking en het delen van successen
- Borgen sturen op autonomie
- Thematisch: in kaart brengen wie waarmee bezig is / borging van processen

SBF 2: Deskundig en visiegerichte professionals

Toelichting:

Het belangrijkste kapitaal van onze organisatie zijn onze medewerkers. Hun deskundigheid draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en de mate van visiegerichtheid is van belang bij het kunnen realiseren van onze doelen.

Het komend jaar zetten wij in op de deskundigheid en visiegerichtheid van onze medewerkers.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Het implementeren van het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers (on boarding)
- Het verbeteren van onze communicatie en communicatiestructuren

Succesbepalende factoren gericht op het resultaatgebied 'Klanten en partners'

SBF 3: Beredeneerd en afgestemd aanbod

Toelichting:

Centraal in onze missie en visie staat het geïntegreerde onderwijs-zorg aanbod voor onze doelgroep. We spelen in op wat onze leerlingen nodig hebben. We gaan hierbij uit van de talenten van onze leerlingen en benutten de mogelijkheden om leerlingen meer taken en verantwoordelijkheden te geven. De maatschappij is steeds aan veranderingen onderhevig, waardoor ons aanbod blijvend in ontwikkeling is.

Het komend jaar zetten wij in op een beredeneerd en afgestemd aanbod.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Didactisch aanbod (Snappet, leesonderwijs, omgaan met diversiteit in locaties en projecten)
- Burgerschap
- Acties vanuit interne audit: GRT en gedragsclassificatie

- Kadernotitie VSO-vervolgopdrachten: projectmatig werken en leerlijnen kernvakken
- Schooltijden: zorg- & onderwijstijd
- Locatie-overstijgend aanbod: gebruik maken van elkaars expertises en middelen
- Leerlijn Sociaal emotionele ontwikkeling en Leren-leren
- Afstandsonderwijs
- Doorontwikkeling van het netwerk: o.a. GRIJP
- Inlopen leervertragingen ivm corona

SBF 4: Actieve ouder- en leerlingparticipatie

Toelichting:

Zoals in onze visie beschreven is, leveren wij een bijdrage aan de ontwikkeling van de autonomie van onze leerlingen. Daarom organiseren we een actieve leerlingparticipatie binnen ons onderwijs; in de klas, in de school én bij het eigen leerproces. Ook de betrokkenheid van ouders vinden we belangrijk.

Het komend jaar zetten wij in op actieve ouder- en leerlingparticipatie.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Het betrekken van leerlingen in klankbordgroepen
- Een beleid rondom actieve leerling- en ouderparticipatie
- Een voltallige oudergeleding binnen de MR
- Het aantal participerende ouders in de school
- Verhogen van het percentage ingevulde betrokkenheidsonderzoeken
- Het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen bij het eigen leerproces

SBF 5: Effectieve netwerkpartner

Toelichting:

Om te komen tot een passend aanbod voor onze leerlingen hebben we de informatie en expertise van onze partners nodig en zij van ons. Door samen te werken met o.a. andere scholen, zorgpartners, samenwerkingsverbanden en gemeenten optimaliseren we ons integrale aanbod. We signaleren vroegtijdig zodat onze (gezamenlijke) expertise op tijd ingezet kan worden.

Het komend jaar zetten wij in op effectief (netwerk-)partnerschap.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Het meten van de tevredenheid van onze partners
- Decentraal aanbod en decentraal afstemmen (meten en valideren)
- We zijn een serieuze partner op meerdere niveaus

Succesbepalende factoren gericht op het resultaatgebied 'Bestuur en financiers'

SBF 6: Resultaatgerichte en effectieve processen

Toelichting:

Om onze resultaten doorlopend te verbeteren, vragen we actief naar feedback. Resultaten en opbrengsten duiden, levert inzichten op om tot concrete verbeteracties te komen.

Het komend jaar zetten wij in op resultaten en opbrengsten duiden.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Het duiden van data
- Doorontwikkeling normanalyse
- Risico's en effecten op de personele inzet in beeld brengen en actief op anticiperen
- Inlopen leervertragingen ivm corona

SBF 7: 'In control'

Toelichting:

Goed verlopende processen in alle lagen van de organisatie zijn belangrijk voor een gezonde bedrijfsvoering. Wanneer we dit beheerst kunnen laten verlopen zijn we 'in control' en waarborgen we de continuïteit van onze organisatie. Hierbij hoort bijvoorbeeld het hebben van een gezonde financiële positie en het helder hebben van mogelijke risico's die onze doelstellingen zouden kunnen doorkruisen.

Het komend jaar zetten wij in op het 'in control' zijn op alle vlakken.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Capisci geeft een betrouwbaar beeld
- Het optimaliseren van het veiligheidsbeleid en risico's (o.a. van protocollen)

Succesbepalende factoren gericht op het resultaatgebied 'Maatschappij'

SBF 8: Herkenbare, zichtbare positionering in de regio

Toelichting:

Zoals bij sbf 5 beschreven kunnen we het niet alleen en is het van belang dat we een goede relatie hebben met partners in de regio. Hoe zichtbaar zijn we en wat is ons imago?

Het komend jaar zetten wij in op een herkenbare en zichtbare positionering in de regio.

Concreet denken we hierbij o.a. aan:

- Zichtbaar zijn in het netwerk – PR (herkenbare huisstijl, eenheid beleidsdocumenten, eenduidigheid in taal, extern delen van successen)
- Maatschappelijke opdracht samen met partners oplossen (projecten)
- Duidelijk laten zien wat we te bieden hebben en hiermee gericht op zoek gaan naar samenwerking
- Interne expertise delen

Bijlage: A3 jaarplan 2022 – De Wijnberg

Inleiding

Met trots presenteren wij ons A3 jaarplan voor De Wijnberg 2022. Ons jaarplan geeft weer wat wij belangrijk vinden, welke concrete doelen wij hiervoor stellen, en welke acties we nemen om deze doelen te bereiken.

Wij bieden thuisnabij speciaal –en voortgezet speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte. Leerlingen verblijven tijdelijk bij ons onder het motto 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'. Vanuit ieders ontwikkelingsperspectief organiseren wij een geïntegreerd en gespecialiseerd aanbod van onderwijs, zorg en ondersteuning. Hiermee werken we toe naar een passende plek in de samenleving op basis van maximale zelfstandigheid. Wij hebben de expertise en de middelen in huis om onze doelgroep optimale en doelgerichte ontwikkelkansen te bieden. Vanuit deze expertise participeren wij in de regio.

Kernwaarden:

- In relatie
- Autonomie
- Groei

Als expertisecentrum voor kinderen/jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte, dragen we bij aan de opdracht die passend onderwijs heet. Vanuit relatie en transparantie werken we samen met onze ketenpartners, ouders/verzorgers en leerlingen. We hebben elkaar nodig om tot een passend aanbod voor onze leerlingen te komen. We zetten onze expertise zo vroeg mogelijk in en steken maximaal in op zo thuisnabij mogelijke onderwijs-zorgarrangementen.

Door ons integrale aanbod hebben leerlingen de mogelijkheid om gefaseerd in te groeien binnen het onderwijs. Wij gaan uit van ieders talenten en mogelijkheden én zijn continue gericht op de volgende stap in de ontwikkeling. Wij creëren een veilig klimaat dat gebaseerd is op vertrouwen, waarin iedereen kan zijn wie hij of zij is. Hiermee dragen we bij aan de ontwikkeling van de autonomie van leerlingen en medewerkers. We leren verantwoordelijkheid te nemen voor onszelf, voor elkaar en voor de maatschappij. Kinderen/jongeren leren op deze manier zo zelfstandig mogelijk te leven en werken zo toe naar een passende

Leeswijzer

Bovenin

In de bovenste drie blokken leest u van links naar rechts de missie, visie en succes-bepalende factoren (speerpunten).

Rechter blokken 6 t/m 9

(wat willen we bereiken en voor wie)

Onder de speerpunten zijn de doelen vertaald op vier resultaatgebieden: prestaties voor 'bestuur en financiers', 'maatschappij', 'medewerkers' en 'klanten en partners'. Achter elke prestatie indicator staat een ambitie genoemd, dit is de werkelijke prestatie die de organisatie ambieert.

Linker blokken 1 t/m 5

(wat gaan we doen om onze doelen te bereiken en met wie)

Om deze doelen te realiseren zijn acties gedefinieerd op 5 organisatiegebieden: 'management van processen', 'management van middelen', 'management van medewerkers', 'strategie en beleid' en 'leiderschap'. Achter elke prestatie-indicator en elke actie staat een nummer, hetgeen de relatie weergeeft met de succesbepalende factoren.

De kleuren staan voor:

- Groen: Klanten en partners
- Blauw: Medewerkers
- Oranje: Maatschappelijke bijdrage buiten de opdracht
- Rood: Bestuur en financiers

Wij wensen u veel leesplezier.



Jaarplan De Wijnberg 2022

De Wijnberg Onderwijsexpertise
SO/VS0



Jaarplan: De Wijnberg Onderwijsexpertise SO/VSO - De Wijnberg 2022

Missie
 Wij bieden thuisnabij speciaal – en voortgezet speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte. Leerlingen verblijven tijdelijk bij ons onder het motto 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'. Vanuit ieders ontwikkelingsperspectief organiseren wij een geïntegreerd en gespecialiseerd aanbod van onderwijs, zorg en ondersteuning. Hiermee werken we toe naar een passende plek in de samenleving op basis van maximale zelfstandigheid. Wij hebben de expertise en de middelen in huis om onze doelgroep optimale en doelgerichte ontwikkelkansen te bieden. Vanuit deze expertise participeren wij in de regio.

Kernwaarden:

- In relatie
- Autonomie
- Groei

Visie
 Als expertisecentrum voor kinderen/jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte, dragen we bij aan de opdracht die passend onderwijs heet. Vanuit relatie en transparantie werken we samen met onze ketenpartners, ouders/verzorgers en leerlingen. We hebben elkaar nodig om tot een passend aanbod voor onze leerlingen te komen. We zetten onze expertise zo vroeg mogelijk in en steken maximaal in op zo thuisnabij mogelijke onderwijs-zorgarrangementen.

Door ons integrale aanbod hebben leerlingen de mogelijkheid om gefaseerd in te groeien binnen het onderwijs. Wij gaan uit van ieders talenten en mogelijkheden en zijn continue gericht op de volgende stap in de ontwikkeling. Wij creëren een veilig klimaat dat gebaseerd is op vertrouwen, waarin iedereen kan zijn wie hij of zij is. Hiermee dragen we bij aan de ontwikkeling van de autonomie van leerlingen en medewerkers. We leren verantwoordelijkheid te nemen voor onszelf, voor elkaar en voor de maatschappij. Kinderen/jongeren leren op deze manier zo zelfstandig mogelijk te leven en werken zo toe naar een passende plek in de samenleving.

Met autonome medewerkers en zelforganiserende teams ontwikkelen we ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de steeds sneller veranderende omgeving.

Succesbepalende factoren

1. Lerende en samenwerkende teams
2. Deskundige en visiegerichte professionals
3. Beredeneerd en afgestemd aanbod
4. Actieve ouder- en leerlingparticipatie
5. Effectieve netwerkpartner
6. In control
7. Resultaatgerichte en effectieve processen
8. Herkenbare, zichtbare positie in de regio

1. Leiderschap

- 1) Bewustzijn van de eigen rol in thematische overleggen is vergroot. (7.2/1)
- 2) Binnen elk team zijn voor minimaal 3 gedragskenmerken doelen gesteld en acties uitgezet (7.2/1, SM)

2. Management van medewerkers

- ✓ 1) Jaarlijks vinden BHV herhalingsplaats voor collega's waar dat van toepassing is (Julie) (7.6/2, MP)
 - 📅 1 april: Bijwerken overzicht ...
- 2) Jaarlijks vinden er GRT herhalingsstrainingen plaats. (7.6/2, MP)
 - 📅 1 april: Collega's aanmelden ...
- 3) Jaarlijks vindt er een herhalingsstraining gedragsclassificatie plaats. (7.6/2, MP)
 - 📅 1 april: In beeld brengen wie ...
- 4) Birkman methodiek (GN/KD) (7.7/2, GN)
 - 📅 18 mei: Vragenlijst en indiv ...

3. Strategie en beleid

- 1) Inrichten Dashboard (9.2/7, EvE)
 - 📅 1 april: Demoversie dashboard ...

4. Management van middelen

5. Management van processen

- 1) Ouders/verzorgers worden ondersteund bij het invullen van het onderzoek. (6.1/4)
- 2) De manier van werken met de leerlijnen voor de kernvakken is georganiseerd. (6.3/3, SW)
 - 📅 14 maart: Plannen overlegmoment ...
- 3) De zaakvakken zijn geïntegreerd in projectmatig werken. (6.3/3, SM)
- 4) Er is onderzoek of de voortgang en opbrengsten inzichtelijk gemaakt kunnen worden in een digitaal portfolio. (6.3/3, SM)
- 5) Er is een formele samenwerking in symbiose verband. (6.3/3, Rdw)
- 6) Beleid afstandsonderwijs is bekend binnen de teams. (6.8/3, SM)
- 7) Tijdens gemeenschappelijke Wijnberg momenten 30 minuten gebruiken om, in groepjes bestaande uit vertegenwoordigers vanuit elk team, vanuit het teamjaarplan de successen, ervaringen en ontwikkelingen te delen. (7.1/1, SW)
 - 📅 23 maart: Tijdens studiedag va ...
- 8) In het eerst volgend teamoverleg na het gezamenlijke moment koppelen de verschillende teamleden kort terug aan hun eigen team. (7.1/1, JV)
 - 📅 29 april: Tijdens teamoverleg ...
- 9) Proces uitlijnen m.b.t. het realiseren LVS onderbouw SO (6.2/3)
 - 📅 31 januari: Op zoek naar de 'R' ...
 - Werving en selectie (GN/KD) (7.7/2, KD) 10)
- 11) Keuze maken voor onderwijsmethodiek (6.4/3, EN)
 - 📅 5 april: RASCI en tijdspad ge ...

7. Medewerkers

- 1) Het team heeft successen, ervaringen en ontwikkelingen vanuit het jaarplan met ieder ander team gedeeld (RS) (1)
- 2) Onze kernwaarden zijn zichtbaar in gedrag (RS)(Risiko 5). (1)
- 3) De interne communicatie wordt als verbeterd ervaren (KD). (2)
- 4) Proces rondom incidenten is geborgd in de organisatie (MH) (Risiko 8). (1)
- 5) Medewerkers in het primaire proces voldoen aan de ICT kwalificaties (KD)(Risiko 9). (2)
- 6) Wij borgen onze herhalingsstrainingen (MP) (2)
- ✗ 7) Binden en boeien van medewerkers (GN)(Risiko 5&6). (2)

6. Klanten en Partners

- 1) Verhogen van het percentage ingevulde betrokkenheidsonderzoeken (MH) (4)
- 2) LVS onderbouw SO realiseren (IB) (3)
- 3) Implementeren kadernotitie VO (RS)(Risiko 14). (3)
- ✗ 4) Onze visie is vertaald in de onderwijsmethodiek die aansluit bij de behoefte van onze leerlingen (RS) (risico 10) (3)
- 5) Burgerschap is onderdeel van het programma in het SO (EN) (3)
- ✗ 6) Verhogen van de handelingsbekwaamheid van medewerkers tav gedrag van onze leerlingen (ChS) (3)
- 7) De leerlijn leren-leren en sociaal gedrag zijn geborgd in de onze onderwijsmethodiek (ChS) (3)
- 8) Afstandsonderwijs is onderdeel van ons aanbod (SM)(Risiko 13). (3)
- 9) Nieuwbouw Venlo is passend bij ons integraal onderwijsaanbod (GN)(Risiko 3) (3)
 - Continuïteit in aanbod, ook decentraal (MH) (3) 10)
- 11) Het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen bij het eigen leerproces (JS) (4)
 - We meten het effect van onze samenwerking bij stakeholders 12) (KD) (5)
 - Actieve samenwerking als valide partner (KD)(Risiko 12). (5) 13)

8. Maatschappij

- 1) Brandmarketing leidt tot meer zichtbaarheid (KD) (8)
- 2) In ons schoolondersteuningsplan is onze expertise zichtbaar (MH)(Risiko 10). (8)

9. Bestuur en financiers

- 1) Managementinformatie is betrouwbaar (KD) - (risico 4&13) (6)
- 2) Wij reflecteren op resultaten (KD) (7)

