

Schoolplan 2020 – 2024



Afdeling vmbo/havo



INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING.....	5
1.1	VOORWOORD	6
1.2	DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN	8
1.3	PROCEDURES VOOR HET OPSTELLEN EN VASTSTELLEN VAN HET SCHOOLPLAN	8
2	DE SECTOR SO / VSO.....	9
2.1	INLEIDING	9
2.2	DE ONTWIKKELAMBITIE	11
2.2.1	CENTRALE INTAKE.....	11
2.2.2	TOEKOMSTBESTENDIGE LEERROUTES	12
2.2.3	SAMENWERKING OP GRENSGEBIEDEN	12
2.2.4	CERTIFICERING, EXAMINERING EN STARTKWALIFICATIES	14
2.2.5	CURRICULUM ONTWIKKELING	15
2.2.6	LEREN ZICHTBAAR MAKEN EN EIGENAARSCHAP	15
2.2.7	BEELDVORMING VERBETEREN	16
2.2.8	PEDAGOGISCH KLIMAAT.....	17
2.2.9	MEDEWERKERS ONS GROOTSTE KAPITAAL.....	18
2.2.10	PROFESSIONALISERING	19
2.2.11	DUIDELIJK WERKGEVERSCAP	20
2.2.12	DATA-GEÏNFORMEERD WERKEN	20
2.2.13	HUISVESTING	24
3	SCHOOLBESCHRIJVING.....	26
3.1	SCHOOLGEGEVENS.....	26
	LOCATIES	26
3.2	KENMERKEN VAN HET PERSONEEL.....	27
3.3	KENMERKEN VAN DE LEERLINGEN	28
3.4	KENMERKEN VAN DE OUDERS EN SCHOOLOMGEVING.....	29
3.4.1	SAMENWERKING RIJDAM REVALIDATIE	30
3.5	STERKTE-ZWAKTE ANALYSE.....	30
3.6	PROGNOSE: INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN.....	32
3.7	ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN	32
4	ONDERWIJSKUNDIG BELEID.....	33
4.1	MISSIE EN VISIE VAN DE SCHOOL	33
	MISSIE	33
	VISIE.....	33

4.2	IDENTITEIT	33
4.3	BURGERSCHAPSONDERWIJS	33
4.4	SOCIAAL EMOTIONEEL LEREN.....	34
4.5	LEERSTOFAANBOD	34
4.5.1	LEERSTOFAANBOD	34
4.5.2	TOETSINSTRUMENTEN.....	34
4.6	ICT	34
4.7	ONDERWIJSTIJD	35
4.8	PEDAGOGISCH HANDELEN.....	39
4.9	DIDACTISCH HANDELEN	39
4.10	LEERLINGENZORG	40
	OPP-CAP (EKEP)	40
	COMMISSIE VOOR DE BEGELEIDING.....	40
	LEERLINGONDERSTEUNING.....	41
	LEERLINGVOLGSYSTEEM.....	41
4.11	ONTWIKKELPUNTEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID	42
5	<u>PERSONEELSBELEID</u>	<u>43</u>
5.1	INTEGRAAL PERSONEELSBELEID.....	43
5.2	DE ORGANISATORISCHE DOELEN VAN DE SCHOOL.....	43
5.3	DE SCHOOLLEIDING	44
5.4	BEROEPSHOUDING EN PROFESSIONELE CULTUUR	44
	TEAMOPBOUW	45
5.5	BELEID M.B.T. STAGIAIRS	45
5.6	BELEID M.B.T. VRIJWILLIGERS	46
5.7	WERVING EN SELECTIE	46
5.8	INTRODUCTIE EN BEGELEIDING.....	46
5.9	TAAKBELEID	46
5.10	GESPREKKENCYCLUS; FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN.....	47
5.11	DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING	47
	PROFESSIONALISERING TEAM.....	47
	VITALITEIT	48
5.12	ONTWIKKELPUNTEN PERSONEELSBELEID	49
6	<u>ORGANISATIE EN BELEID.....</u>	<u>50</u>
6.1	ORGANISATIESTRUCTUUR.....	50
6.2	GROEPERINGSVORMEN	50
6.2.1	ONDERWIJSTIJD	51
6.3	SCHOOLKLIMAAT	52
6.4	COMMUNICATIE (INTERN EN EXTERN)	52
6.5	SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID.....	53
	FYSIEKE VEILIGHEID.....	53

ANALYSE EN OPVOLGING VAN CALAMITEITEN; MELDING INCIDENTEN PATIENT (MIP)	53
SOCIALE VEILIGHEID	54
SCHOOLKLIMAAT EN SCHOOLREGELS	54
DE PESTAANPAK EN ANI-PESTCOORDINATOR	55
MELDCODE	55
KLACHTENPROCEDURE	55
VSV-BELEID VAN DE GEMEENTE.....	56
6.6 ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID.....	56
 <u>7 ZORG VOOR KWALITEIT</u>	<u>58</u>
 7.1 ZORG VOOR KWALITEIT OP BESTUURSNIJVEAU	58
7.2 ZORG VOOR KWALITEIT OP SCHOOLNIJVEAU	59
7.3 ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT	59
 <u>8 FINANCIJEL BELEID</u>	<u>60</u>
 8.1 UITGANGSPUNTEN (MEERJAREN) BEGROTING	60
8.2 INTERNE GELDSTROMEN.....	60
8.3 EXTERNE GELDSTROMEN	61
8.4 SPONSORING.....	61
 <u>9 ONTWIKKELPUNTEN PER GEBIED EN AFDELING, IN TIJDSPAD.....</u>	<u>62</u>
 9.1 ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN	62
9.2 ONTWIKKELPUNTEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID	65
9.3 ONTWIKKELPUNTEN PERSONEELSBELEID.....	69
9.4 ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID	71
9.5 ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT	75
9.6 ONTWIKKELPUNTEN FINANCIJEL BELEID	77
 <u>INSTEMMING MET SCHOOLPLAN</u>	<u>79</u>
 <u>VASTSTELLING SCHOOLPLAN</u>	<u>80</u>

1 INLEIDING

Welkom in het openbaar onderwijs en dus welkom bij BOOR. Op een BOOR-school wordt voor elk kind (leerling) en door elke leerkracht (docent) goed onderwijs verzorgd.

BOOR-scholen staan open voor alle kinderen en jongeren, ongeacht hun verschillen, juist door hun overeenkomsten. Hetzelfde geldt voor mensen die bij BOOR willen werken. Dat vraagt om een actieve houding van alle BOOR-medewerkers, leerlingen en hun ouders ten aanzien van deze diversiteit. We vinden dat we de diversiteit moeten versterken door hier actief mee bezig te zijn in alle geledingen van Stichting BOOR, omdat we die diversiteit als een enorme rijkdom beschouwen.



We doen dit door:

- om vanuit een open, vragende en kritische houding na te denken;
- luisteren naar elkaar;
- zich verplaatsen in de ander;
- onbevooroordeeld spreken over verschillende levensbeschouwelijke stromingen.

De dialoog is een onmisbaar middel om de actieve houding vorm te geven en verbinding aan te gaan met anderen uit onze veelkleurige samenleving. Verbinding in de zin van in gesprek blijven over de verschillen die er zijn, de dilemma's die opdoemen en om problemen te kunnen oplossen. School als samenleving in het klein is de plaats waar leerlingen kunnen leren dialoog te hanteren. Daar is inzet voor nodig en dat vergt een actieve opstelling van schoolteams om leerlingen dit van jongs af aan te leren. Zo laten we zien, dat verschillen een verrijking in het leven van ons en onze leerlingen kunnen zijn.

De BOOR strategische koers en ambitie richt zich volledig om het verzorgen van goed onderwijs, door inzet van goede leerkrachten die hun vak beheersen, samenwerken met professionals en ouders, en daardoor elk kind goed in beeld hebben. Onze speerpunten voor de komende jaren richten zich op het zicht op de ontwikkeling van elk kind en maximaal vakmanschap in het schoolteam. Dat zal het BOOR bestuur ondersteunen en monitoren door in de scholen de gesprekken te voeren met de schoolteams en leerlingen over hun visie en ambitie op goed onderwijs, door de onderwijsresultaten te monitoren en veel activiteiten in te richten op het 'samen leren'. Als we over vier jaar zien dat de kwaliteit van de jaarplannen van de scholen met bijbehorende schoolambities en -resultaten, de opbrengsten en de tevredenheid zijn gestegen, zijn we tevreden.

Orselien Kammeron

Bovenschools directeur sector SO/VSO van stichting BOOR

1.1 VOORWOORD

Mytylschool de Brug bestaat uit drie afdelingen: afdeling SO Basis, afdeling VSO-Praktisch gericht en afdeling VSO-vmbo/havo. Voor de leesbaarheid wordt de afdeling VSO-vmbo/havo verder beschreven als de Brug vmbo/havo. Waar nodig ter verduidelijking zal de term “afdeling” worden toegevoegd.

De afdelingen staan in nauwe verbinding en samenhang, toch kent elke afdeling ook eigen specifieke kenmerken. Het schoolplan 2020-2024 bevat een beschrijving van het curriculum en ambities van de afdeling SO Basis en beide VSO afdelingen van de school. Wij hebben ervoor gekozen het schoolplan per afdeling vorm te geven: één deel voor de afdeling SO Basis, één deel voor de Brug vmbo/havo en één deel voor het VSO-Praktisch gericht.

Voor u ligt het schoolplandeel van de Brug vmbo/havo. De versies van de afdeling SO Basis en VSO-Praktisch gericht van het schoolplan zijn op te vragen bij de administratie van de school of op betreffende afdeling. Om de samenhang en doorgaande lijnen tussen de verschillende afdelingen van mytylschool de Brug inzichtelijk te maken hebben we de gezamenlijke beleidsvoornemens en ontwikkelpunten van de school als geheel opgenomen in elk schoolplandeel.

Het schoolplan is als volgt opgebouwd:

In hoofdstuk 1 worden doelen en de procedure van het schoolplan beschreven.

Hoofdstuk 2 beschrijft de doelen en ambities die voor de gehele sector SO/VSO van kracht zijn. Dit hoofdstuk vormt het kader voor de doelen en ambities op schoolniveau. Het geeft richting aan de ontwikkelingen op schoolniveau.

Vanaf hoofdstuk 3 wordt ingezoomd op de school en specifiek op de Brug vmbo/havo. In hoofdstuk 3 geven we een algemeen beeld van de afdeling, de locatie, de leerlingen en hun omgeving, het personeel, de samenwerking met Rijndam revalidatie en de indeling van de leerroutes.

Vervolgens gaan we in hoofdstuk 4 in op het inhoudelijke onderwijsprogramma en de leerlingenzorg.

In hoofdstuk 5 staat het integraal personeelsbeleid centraal.

Hoofdstuk 6 geeft een uitgebreide beschrijving van de wijze waarop we de afdeling georganiseerd hebben en op welke manier we ons inzetten voor een sociaal en fysiek veilige leeromgeving.

De kwaliteit en kwaliteitszorg binnen de school en afdeling worden beschreven in hoofdstuk 7.

In hoofdstuk 8 geven we een toelichting op de wijze waarop het financieel beleid is vormgegeven en de verschillende budgetten. In het eind van elk hoofdstuk worden de beleidsambities voor het betreffend ontwikkelingsgebied geformuleerd.

Ten slotte geven we in hoofdstuk 9 een volledig overzicht van de beleidsontwikkelpunten voor komende jaren.

Al met al menen wij dat we met dit schoolplan een reëel beeld van de school geven en dat de beschreven werkwijze en ambities herkenbaar en zichtbaar zijn in de wijze waarop we het onderwijs, pedagogisch klimaat en zorgondersteuning vormgeven.

De visie van de afdeling vmbo-havo is tweeledig. De afdeling verzorgt maatschappijwaardig en maatschappijvaardig onderwijs.

Maatschappijwaardig onderwijs

Wij bieden zo regulier mogelijk vmbo en havo onderwijs, waarbij het behalen van een regulier vmbo- of havodiploma centraal staat. Dit diploma geeft toegang tot MBO of HBO vervolgopleidingen.

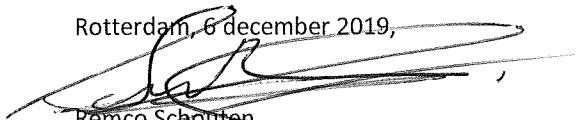
Maatschappijvaardig onderwijs

Wij bereiden onze leerlingen voor op een zo zelfstandig mogelijke plek in de maatschappij. Binnen het veilige klimaat van de afdeling vmbo-havo worden leerlingen zich bewust van hun mogelijkheden. De leerlingen ontdekken deze talenten en ontplooiden deze om zo zelfstandig mogelijk te functioneren.

Het motto van de afdeling vmbo-havo is: "Zo gewoon waar het kan en speciaal waar het moet."

Mocht u vragen hebben over dit schoolplan, dan bent u van harte welkom!

Rotterdam, 6 december 2019,

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Remco Schouten', written over the printed name.

Remco Schouten

Afdelingsleider vmbo/havo

Mytyschool de Brug

1.2 DOELEN EN FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Het schoolplan kent verschillende doelen.

Zo is het schoolplan een neerslag van de ambities van de school en vormt daarmee een baken voor de inzet van het handelen. Het plan beschrijft daartoe de huidige situatie en voorgenomen ontwikkeling van de school voor de komende vier jaar. Het is voor de komende jaren ons kompas en koersdocument.

Het schoolplan is ook de school specifieke uitwerking van de doelen die we binnen de hele sector SO/VSO van Stichting BOOR nastreven. Het schoolplan is daarmee een instrument voor de school om procesmatig en planmatig te werken aan kwaliteitsverbetering en speerpunten uit te zetten en te faciliteren binnen de kaders van het bestuur.

Tenslotte wordt met het schoolplan verantwoording afgelegd aan de inspectie van het onderwijs en binnen het wettelijk kader. Ook naar andere partners vormt het schoolplan een verantwoordingsdocument. Het laat zien wie we zijn, waar we staan, wat we doen en gaan doen. Het vertelt hoe we ons onderwijs plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen, om ons op die manier toekomstgericht te ontwikkelen. Het bevestigt onze kwaliteit als school gericht op het beste onderwijs voor ieder kind.

1.3 PROCEDURES VOOR HET OPSTELLEN EN VASTSTELLEN VAN HET SCHOOLPLAN

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijke inspanning van het gehele managementteam, de intern begeleiders, orthopedagogen, leerkrachten, klassenassistenten en overige teamleden van mytyschool de Brug. Als input hebben we gebruik gemaakt van de sectordoelen SO/VSO, de huidige schoolgidsen per afdeling, het jaarplan 2019-2020, het voorgaande schoolplan en voorgaande jaarplannen en jaarevaluaties, auditrapporten, zelfevaluatie gedaan in 2018, tevredenheidsonderzoeken en actuele ontwikkelingen. Tijdens de BOOR-studiedag in oktober 2019 is met het voltallig team van gedachten gewisseld over ontwikkelwensen en – ambities. Tevens is het concept schoolplan en de daarin beschreven koers getoetst door het gehele team op de studiedag van 26 november 2019. De aanvullingen zijn verwerkt in de definitieve versie.

De definitieve versie van het schoolplan is tenslotte ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en het bestuur. Daarmee is de koers vastgelegd voor de komende jaren.

Een school is een organisatie die constant in beweging is, ook vanuit de politiek, overheid en maatschappij zullen nieuwe ontwikkelingen op ons af komen, die zijn niet allemaal nu al te voorzien. Het schoolplan zal daarmee dan ook geen statisch en rigide plan zijn. Op basis van dit schoolplan en de (landelijke) ontwikkelingen die zich tussentijds mogelijk aandienen, worden de komende vier jaar jaarlijks jaarplannen gemaakt en op basis van de evaluatie daarvan zullen de gestelde streefdoelen in hoofdstuk 9 worden verantwoord en bijgesteld. Op deze manier zorgen we voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen om ons te blijven ontwikkelen.

2.1 INLEIDING

Bij BOOR (voortgezet) speciaal onderwijs geloven we dat ieder kind maximale kansen verdient op het beste onderwijs. We kijken daarom altijd naar de specifieke talenten en dromen van een kind. Naar wat het kan en wat het wil bereiken. Dát is de reden dat wij ons iedere dag opnieuw vol overgave inzetten. Hier zijn we trots op.

Onze kennis en ervaring blijft nu vaak nog binnen de muren van één klaslokaal of schoollocatie. Dat is een gemiste kans. Om echt het maximale uit iedere leerling te halen gaan we meer samenwerken met de scholen binnen de sector en het regulier voortgezet onderwijs en meer gebruik maken van elkaars expertise.

DE MAATSCHAPPIJ VERANDERT EN WIJ OOK

De behoefte aan verandering komt niet alleen voort uit ambitie. De continu veranderende samenleving vraagt om constante aanpassing van de inrichting van ons speciaal onderwijs. Denk aan nieuwe wetgeving zoals de 'Wet Passend Onderwijs' en decentralisatie van de jeugdzorg die leidden tot een groeiend aantal thuiszitters. Mede daardoor komen er steeds meer vragen om advies en samenwerking vanuit het regulier onderwijs. Wij zoeken continu de verbinding om leerlingen het maximale te bieden.

NIEUWE ENERGIE

Onze leerlingen maken straks gebruik van de expertise en faciliteiten van onze scholen en van onze partners. Zij stromen goed voorbereid door naar dagbesteding, arbeid of vervolgonderwijs. Vanuit het speciaal onderwijs zetten wij onze expertise en ervaring veel breder in. Dat geeft nieuwe energie en leidt tot dat ene grote doel: een passende plek voor iedere leerling.

HOE WERKEN WE IN GEZAMENLIJKHEID AAN DE ONTWIKKELAMBITIE?

Om echt het maximale uit iedere leerling te halen, werken we binnen de ontwikkelambitie samen aan drie belangrijke uitgangspunten:

We gaan van een medisch model naar een onderwijsmodel met de profielen arbeid, dagbesteding en vervolgonderwijs. We kijken vooral naar wat een kind wél kan.

Daarnaast vergroten we de uitwisseling van expertise tussen medewerkers, schoollocaties en uitstroomprofielen.

En als derde voorkomen we voortijdige schooluitval met behulp van nieuwe aansluitende arrangementen.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 gaan alle medewerkers samen aan de slag met de invulling van de ontwikkelambitie. Dat doen we stapsgewijs aan de hand van drie actielijnen:

- Met behulp van doelgroepenbeleid koppelen we de in- door- en uitstroom van leerlingen aan uitstroomprofielen en hogere toekomstkansen.
- Binnen het thema cultuur werken we toe naar de meest gewenste houding en bijpassend gedrag...
- ...en met persoonlijke effectiviteit creëren we tot slot duidelijk werkgeverschap en heldere verwachtingen.

Die actielijnen werken we uit in thema's als bijvoorbeeld de centrale intake, onderwijs-zorg knelpunten en leerrecht. Deze thema's zijn gekoppeld aan de sectorambities die opgenomen zijn in dit schoolplan.

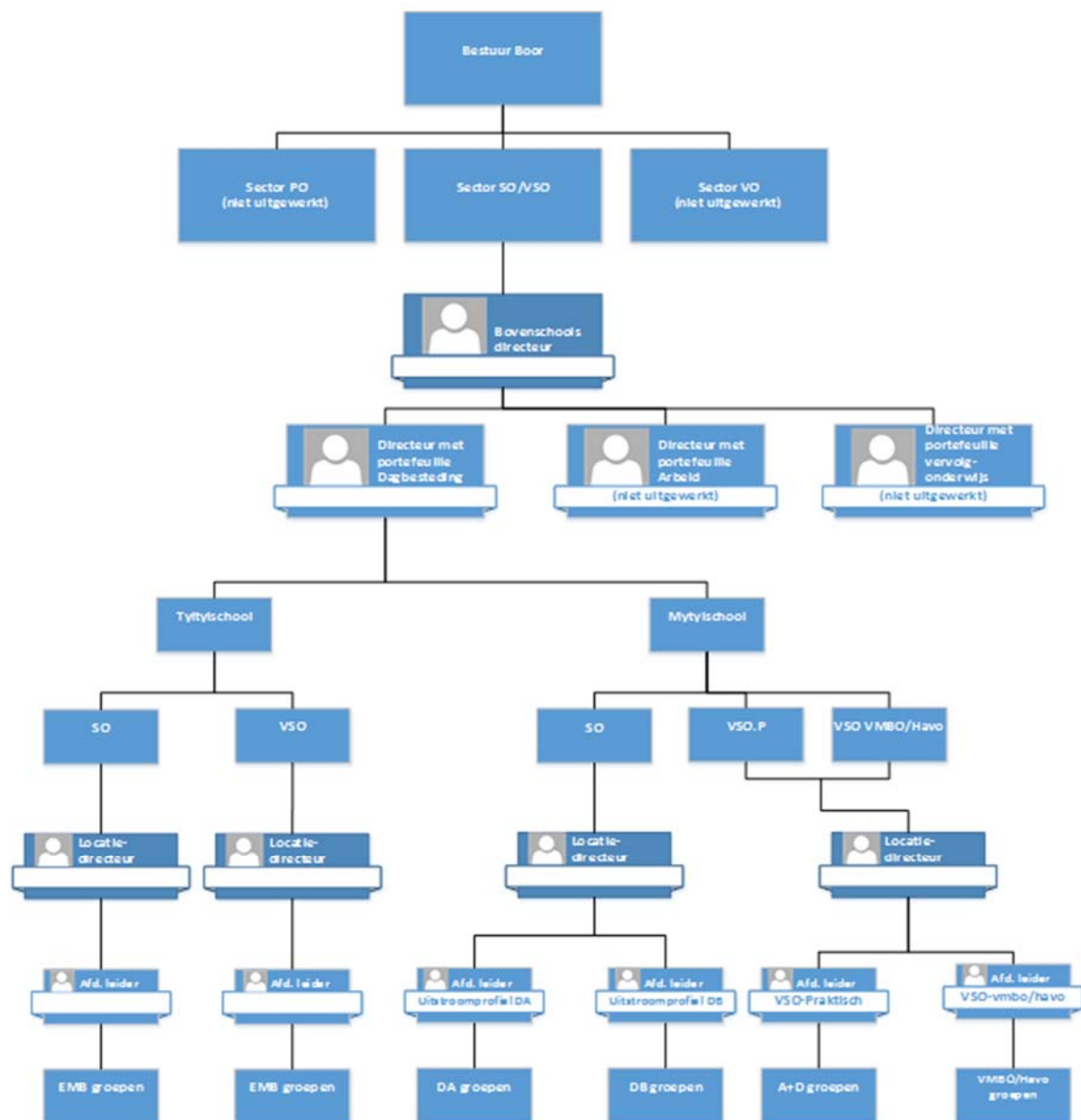
HET EINDDOEL

In 2022-2023 is de ontwikkelambitie de norm. In de praktijk maken leerlingen dan gebruik van de faciliteiten van meerdere scholen en partners. Ook medewerkers zetten hun waardevolle expertise veel breder in en overleggen vaker met externe partners en collega's op andere locaties. Op alle locaties hebben we bovendien aansluitende arrangementen voor leerlingen die meer nodig hebben. Leerlingen stromen daardoor soepel door naar arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs. In 2022-2023 bruist de organisatie van de samenwerking en zetten collega's zich nog steeds vol energie in om maximale kansen te bieden aan ieder kind.

We spreken onze waardering uit naar alle medewerkers die zich in de komende periode opnieuw en vol overgave zullen inzetten om het maximale uit ieder kind te halen en iedere leerling het best passende onderwijs te bieden!

Met hartelijke groet,

Orselien Kammeron – bovenschools directeur (voortgezet) speciaal onderwijs,
 Marianne van Paassen – directeur met portefeuille arbeid,
 Patricia Bijloo – directeur met portefeuille vervolgonderwijs,
 Bob Vloedveld – directeur met portefeuille dagbesteding.



2.2 DE ONTWIKKELAMBITIE

De ontwikkelambitie van de sector SO/VSO bestaat uit verschillende sub-ambities. Deze ambities voor de gehele sector SO/VSO worden in dit hoofdstuk per gebied beschreven. Hoe er invulling is gegeven aan de sectordoelen op schoolniveau kan per afdeling verschillen. Vanuit de beschrijvingen op sectorniveau in relatie tot school- of afdelingsniveau leest u soms verwijzingen naar een ander hoofdstuk voor een nadere uitwerking en toelichting van de beleidsambitie op school- en/of afdelingsniveau.

2.2.1 CENTRALE INTAKE

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Wij realiseren de meest passende match tussen ondersteuningsbehoeften op het gebied van onderwijs-zorg en aanbod door een centraal intake/ aanmeldloket te organiseren waarbij een uniform instroomproces en indicatoren voor plaatsing zijn ontwikkeld. Het einddoel is 1 aanmeldpunt voor het gehele (V)SO in Rotterdam, rekening houdend met de regie voor het schoolbestuur op het gebied van inschrijving op de school. Nevendoel is dat één gedeeld aanmeldpunt leidt tot een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel, waardoor situaties sneller kunnen worden opgelost.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Er wordt een projectgroep, in gezamenlijkheid met de samenwerkingsverbanden PPO en Koers VO, geformeerd om bovenstaand doel te realiseren.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Leerlingen met (V)SO ondersteuningsbehoefte worden (sneller) geplaatst op de voor hen meest passende en beschikbare (thuisnabije) onderwijsplek. En: er is voor ouders meer duidelijkheid en inspraak over het aanmeldproces. Via een ingericht monitoringssysteem is er meer zicht en meer grip op het aantal (V)SO-aanmeldingen en plaatsingen in de regio.

Voor de aanmelding is onderzoek nodig op welke plaats de leerling het beste onderwijs kan volgen. Dit past binnen de huidige taak van het SWV en gebeurt in afstemming met (V)SO-scholen. Ook de uiteindelijke plaatsing gebeurt in afstemming tussen (V)SO-school, samenwerkingsverband en zo nodig gemeente, opdat het kind met de juiste ondersteunende middelen op de nieuwe school geplaatst wordt.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Punten van evaluatie:

- Is er meer zicht op een totaal dekkend netwerk voor alle leerlingen met gespecialiseerde ondersteuningsbehoeften?;
- Is er een zorgvuldige intake die leidt tot een betere afweging waar een leerling past met de best passende en beschikbare (thuisnabije) onderwijsplek?;
- Wordt de school van herkomst en de mogelijke (V)SO-school vanaf het begin meegenomen in de begeleiding van de leerling naar een (V)SO-school?;
- Is er sprake van reductie van de administratieve last op schoolniveau?
- Wordt de (aanmeld)formulierenstroom effectief gestroomlijnd?;
- Is er sprake van een integrale aanpak: zodra bekend is wat de meest passende onderwijsplek is, direct inventariseren wat ouders, kind en school nodig hebben aan onderwijsondersteuning en eventuele jeugdhulp? Wordt dit vastgelegd in het OPP?

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Dit loopt de gehele schoolplanperiode, in het projectplan zullen per jaar de subdoelen geformuleerd worden.

2.2.2 TOEKOMSTBESTENDIGE LEERROUTES

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Ieder kind verdient gelijke kansen op het allerbeste onderwijs en een volwaardige plek in de maatschappij. Om deze reden werken wij binnen de gestandaardiseerde leerroutes toe naar het hoogst haalbare uitstroomniveau. Door een balans aan te brengen tussen het cognitief en sociaal emotioneel leren en maatschappelijke competenties worden leerlingen beter voorbereid op dagbesteding, arbeid of vervolgonderwijs.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Dit realiseren wij door voor de leerrouteplanning en bijbehorende leerlijnen de landelijke referentieniveau's als uitgangspunt te nemen. Er wordt vastgesteld welke leerroutes bij de uitstroomprofielen horen. Het doelgroepenbeleid van LECSO, de financieringsvorm na uitstroom en eigen expertise en ervaringen zijn hierbij leidend. Leerlingen kunnen gebruik maken van expertise en faciliteiten van meerdere locaties.

Per leerroute is voor de basisvakken en voor de sociaal emotionele ontwikkeling sectorbreed vastgesteld welke doelen per leerjaar gerealiseerd moeten worden. Er zijn sectorbrede criteria vastgesteld om te bepalen of aan een doel voldaan is. De ontwikkeling op de leerroutes wordt gevolgd in het leerlingvolgsysteem.

WAT BETEKT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

De school verzorgt passend onderwijs door het vertalen van de leerlijnen naar lessen. Deze leerlijnen worden getoetst volgens de landelijk geldende exameneisen die bij het niveau vmbo en havo horen.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

De resultaten worden middels genormeerde methodetoetsen gemeten en vastgelegd in het leerlingvolgsysteem van de afdeling. Daarnaast wordt er 2x per jaar gebruik gemaakt van niet-methode toetsen om de didactische ontwikkeling van de leerlingen te meten.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode

2.2.3 SAMENWERKING OP GRENSGEBIEDEN

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Voor de leerling vergroten wij de kans op bestendiging binnen het uitstroomperspectief door de krachten te bundelen en intensievere of nieuwe samenwerkingsvormen aan te bieden. Dit rijkere aanbod draagt tevens bij aan een meer geaccepteerde, volwaardige plek in de maatschappij.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

De directeurs met portefeuille participeren in de commissie van stichting BOOR waarin ook de andere sectoren zijn vertegenwoordigd. De participatie zorgt voor verbinding en uitwisseling.

Vervolgonderwijs:

- De volgende stap in samenwerking tussen VSO en VO/ VSO en MBO wordt geïntensiveerd door wederzijdse kennismaking met als doel verbetering in doorstroom naar vervolgonderwijs. Op de lange termijn is gemeenschappelijke huisvesting de ambitie.

- De samenwerking tussen SO en PO wordt geïntensiveerd door wederzijdse kennismaking. Op de korte termijn zal dit leiden tot expertise uitwisseling en op de lange termijn zijn meer hybride samenwerkingsvormen de ambitie.
- Passend BOOR blijft gecontinueerd om de expertise tussen de SO, SBO en BAO scholen te vergroten en te delen.

Arbeid:

- Door het sector overstijgend benutten van de expertise en faciliteiten van de regionale VSO en PRO scholen realiseren wij een dekkend opleidingsaanbod dat gericht is duurzame uitstroom naar arbeid. Tussen de VSO scholen en het Olympia College worden expertise en faciliteiten uitgewisseld met als doel het verruimen van de mogelijkheden van de leerlingen voor certificering en opleiding in leerwerktrajecten (branches).
- Door de samenwerking met brancheorganisaties te vergroten organiseren wij een dekkend aanbod leer-werktrajecten die zowel leerling als toekomstig werkgever ondersteunen bij een succesvolle plaatsing in een arbeidsverhouding.

Dagbesteding:

- Het onderwijsaanbod voor leerrechtleerlingen is toegevoegd als standaardaanbod. Daarbij wordt onderzocht welke samenwerkingen tussen dagbestedingsscholen van stichting BOOR en zorginstellingen kansen creëren voor leerlingen.

Sectorbreed:

- Er is kaderstellend beleid over hoe wij omgaan met zorg binnen het (V)SO en de bijbehorende financieringsvorm. Het betreft het aanbod gericht op het medisch handelen (waaronder de verpleegkundigen en de arts in het CvB), de paramedische zorg en de gedragswetenschappers,
- Er zijn afspraken met de ketenpartners over verdeling van taken en verantwoordelijkheden en momenten van betrokkenheid in het proces.
- Het organiseren van passend onderwijsaanbod voor doelgroepen die momenteel nog niet volledig in hun onderwijsbehoeften voorzien worden (externaliserende autisten, hoogbegaafde autisten, ZMOLK, thuiszitters)

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Binnen de afdeling SO Basis en beide VSO-afdelingen van de school, zal de komende schoolplanperiode benut worden om te onderzoeken hoe er een meer doorgaande lijn van SO naar VSO kan ontstaan voor de leerlingen op diverse ontwikkelingsgebieden. Daarbij denken we bijv. aan sociaal emotioneel leren, leren leren, afstemming van methodes en materialen, burgerschap en identiteit.

Op schoolniveau gaan de afdelingen SO Basis en VSO-P gezamenlijk verhuizen naar een nieuw gebouw. In het nieuwe gebouw komen ook de afdelingen SO en VSO van de Tytlyschool. Voor beide scholen en alle afdelingen ligt er in die onderlinge afstemming en samenwerking een uitdaging om te onderzoeken in hoeverre we gebruik kunnen maken van elkaars expertise en in gezamenlijkheid nog meer maatwerk kunnen bieden.

De hybride samenwerkingsvorm zoals hierboven beschreven wordt binnen de Brug vmbo/havo vormgegeven door het delen van kennis en expertise op docentniveau met onze collega VSO scholen. Het organiseren van gezamenlijke studiedagen is hier een voorbeeld van. Daarnaast vindt er ook expertise en kennisdeling plaats met onze collega voortgezet onderwijs scholen Thorbecke VO en de Wolfert van Borselen scholengroep. Dit is onder andere ingebed in onze gezamenlijke verantwoordelijkheid van het examensecretariaat.

Op leerlingenniveau is de Brug vmbo/havo dit jaar gestart met het samenwerken op leerlingenniveau met het Wolfert Dalton. Onze derdeklassers werken samen met een aantal leerlingen van het Wolfert Dalton aan een groot project binnen verschillende vakoverstijgende vakken waarvoor subsidie is binnengehaald in samenwerking met het Fotomuseum.

Voor de Brug vmbo/havo is ook verhuizing naar een nieuw gebouw in de directe nabijheid van een reguliere VO school op handen. De reeds ingezette samenwerking tussen VSO en VO zal komende jaren verder worden uitgewerkt om te komen tot een passend aanbod en optimale samenwerking en waar mogelijk integratie en symbiose. In 2020 zal de Brug vmbo/havo de wensen rekening houdend met de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen met betrekking tot deze symbiose concretiseren. Het komende

schooljaar zullen de leerlingraden van beide scholen samen meedenken en beslissen over de inrichting van het gebouw en buitenruimte onder leiding van de architect. Volgens de huidige planning zullen beide scholen in het eerste kwartaal van 2023 in gebruik genomen worden.

Tot slot is er binnen de visie van de Brug vmbo/havo bij allen aandacht voor het ontwikkelen van de maatschappijvaardigheid van onze leerlingen. Dit betekent dat er de komende periode aandacht zal zijn om de overstap tussen MBO en HBO te verkleinen en leerlingen binnen het aanbod van de Brug, maar ook in samenwerking met het MBO en HBO die competenties en vaardigheden te laten verwerven die nodig zijn om succesvol te kunnen participeren in de toekomst.

Verdere uitwerking zal in werkgroepen en professionele leergemeenschappen gebeuren.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

De concrete doelen per schooljaar op dit gebied zullen worden beschreven in de jaarplannen van de verschillende afdelingen van mytyschool de Brug.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode

2.2.4 CERTIFICERING, EXAMINERING EN STARTKWALIFICATIES

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en een verbetering naar vervolgonderwijs te realiseren verruimen wij het aanbod certificering en examinering.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Vervolgonderwijs:

De wijze van examinering wordt gestandaardiseerd voor de VSO vervolgonderwijsscholen. Examen secretariaten trekken gezamenlijk op.

Arbeid:

De mogelijkheden om diploma's en certificaten te behalen worden uitgebreid door de trajecten die leiden tot een diploma, certificaat of startkwalificatie school overstijgend beschikbaar te stellen en door de samenwerking met PRO scholen en brancheorganisaties uit te breiden.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

De Brug vmbo/havo werkt al volgens de landelijke standaard die binnen het regulier voortgezet onderwijs gebruikelijk is en heeft hierover structureel overleg met het Thorbecke VO en de Wolfert van Borselen scholengroep om de kwaliteit van het onderwijs te borgen.

Het is de bedoeling om het onderwijsaanbod en de keuzevrijheid van onze leerlingen binnen de sector SO/VSO te vergroten. Daarom biedt de Brug vmbo/havo vanaf volgend schooljaar in samenwerking met het Passer College, als de Recon en het Grafisch Lyceum VO/MBO het profiel Media, Vormgeving & ICT (MVI) binnen het vmbo aan.

Deze hybride samenwerkingsvorm zal het startpunt zijn om te komen tot een breder onderwijsaanbod dat daarnaast ook de kansen op de arbeidsmarkt zal vergroten.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Ontwikkeldoelen zijn reeds zichtbaar in het schoolplan 2019-2020 en zullen de komende jaren terug te zien zijn in de jaarplannen van de Brug vmbo/havo.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode

2.2.5 CURRICULUM ONTWIKKELING

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Door het curriculum uit te breiden met leerlijnen die een appel doen op specifieke talenten en mogelijkheden van onze leerlingen gaan wij ze nog beter en completer toerusten voor een plek in de maatschappij en de kans op succesvolle bestending in het uitstroomprofiel.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Toevoegen van het MVI-profiel door de samenwerking met Cam on Wheels. Implementeren van de leerlijn beeldgeletterdheid.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Zie 2.2.4.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Ontwikkeldoelen zijn reeds zichtbaar in het schoolplan 2019-2020 en zullen de komende jaren terug te zien zijn in de jaarplannen van de Brug vmbo/havo.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode.

2.2.6 LEREN ZICHTBAAR MAKEN EN EIGENAARSCHAP

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

De leerling krijgt een meer expliciete rol als mederegisseur van zijn onderwijsloopbaan. Hierdoor krijgt hij meer zicht op wat hij gaat leren en invloed op wat hij aangeboden krijgt. Hiermee vergroten wij de betrokkenheid en het leerplezier.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Scholen maken leervorderingen en doelen waaraan gewerkt wordt zichtbaar voor de leerling.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

De leerlingen worden nu al zoveel als mogelijk betrokken bij hun leerproces door naar aanleiding van de sociaal emotionele ontwikkeling en/ of didactische ontwikkeling met de leerling gesprekken te voeren. Zowel docenten en mentoren voeren deze gesprekken met de leerling. De komende schoolplanperiode zal gebruikt worden om te onderzoeken of naast de heldere inzichtelijke didactische ontwikkeling ook de sociaal-emotionele ontwikkeling concreet en helder gemaakt kan worden om een goed gesprek te voeren met elkaar. De competenties en vaardigheden die nodig zijn in het MBO en HBO zullen hierin meegenomen worden. Naast het realiseren van een goed planmatig passend aanbod en een heldere verslaglegging hiervan door bijvoorbeeld het inzetten van een portfolio zal er ook aandacht zijn voor het vergoten van het eigenaarschap bij de leerling. Door gebruik te maken van een portfolio leren we leerlingen plannen, competenties verwerven en hiervan bewijs verzamelen en evalueren op het proces. De Brug vmbo/havo zal aansluiten op de ontwikkelingen van de afdeling SO en college vervolgscholen. Het reeds in gebruik zijnde stageportfolio bij de maatschappelijke stages vormen het uitgangspunt voor verdere ontwikkeling. Ook is er al een aanbod van de keuzewerktijdduren (KWT) binnen het reguliere aanbod. Leerlingen kiezen in de bovenbouw een aantal uren per

week die past bij de behoefte van dat moment. Dit kan extra instructie zijn bij een vak, het inhalen van een toets of het zelfstandig verder werken aan het programma. Een doorontwikkeling van deze uren wordt opgenomen in de komende jaarplannen. Daarnaast zal de Brug vmbo/havo overgaan tot verder ontwikkelen van de huidige Mentor-Ouders-Leerling (MOL-)gesprekken bij de rapportmomenten.

Het ontwikkelen en invoeren van een portfolio en de MOL-gesprekken betekent ook een ontwikkeltraject voor ons pedagogisch-didactisch handelen. Het vraagt een andere benadering van leervragen, andere gespreksvoering en begeleiding van leerlingen. Van klassenteams vraagt het een meer coachende houding. Dit aspect zal meegenomen worden in het ontwikkeltraject van deze ambitie.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

De concrete doelen per schooljaar op dit gebied zullen smart worden beschreven in de jaarplannen van de Brug vmbo/havo en de overige afdelingen binnen de school. Voorafgaand zal er een nul-meting plaatsvinden. In de evaluatie van de jaarplannen zal bijstelling plaatsvinden indien nodig. Het betrekken van ouders bij de evaluatie en ontwikkeling van deze ontwikkelambitie is een voorwaarde om het tot een succes te maken.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Dit loopt de gehele schoolplanperiode. In de jaarplannen zullen de doelen per schooljaar worden geformuleerd.

2.2.7 BEELDVORMING VERBETEREN

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Tussen het beeld en de beleving van speciaal onderwijs zit een gat. Op onze scholen gebeuren (objectief aantoonbaar) heel goede dingen maar dat is niet altijd zichtbaar voor onze belanghebbenden. Een positief maar eerlijk beeld draagt bij aan werkplezier van de medewerkers en tevredenheid onder ouders en leerlingen. Positieve beeldvorming van de sector biedt meer kansen op het gebied van werving van personeel. Daarnaast komt het ten goede aan de samenwerking met andere partijen waaronder reguleren scholen.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLNIVEAU:

Wij starten een campagne om de kwaliteiten en mogelijkheden van het speciaal (voortgezet) onderwijs voor het voetlicht te brengen. Zaken waar we trots op zijn 'zetten we in de etalage'. Er wordt ingezet op uitwisseling van kennis en expertise.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Op schoolniveau bieden wij presentaties en rondleidingen voor studenten en geïnteresseerde collega's uit het werkveld. Onze teamleden zijn ambassadeurs van de sector en de school in 'woord en gebaar', binnen en buiten de school.

Onze website gebruiken we o.a. om bijzondere gebeurtenissen te vermelden, of vacatures te plaatsen. De Brug vmbo/havo zet daarnaast ook in op de naamsbekendheid van de school binnen het werkveld met als doel ieder jaar te kunnen starten met twee homogene klassen en daarnaast het goede onderwijsaanbod naar voren te kunnen brengen.

Het gebruik maken van elkaars expertise vindt al op kleine schaal plaats. Een voorbeeld hiervan is dat in schooljaar 2018-2019 twee vwo-leerlingen van het Wolfert Dalton in alle rust, structuur en aandacht die de Brug vmbo/havo biedt succesvol hun examen gemaakt hebben samen met onze eigen leerlingen. Vooruitlopend op de nieuwbouw en intensievere samenwerking zal er een verkenning plaatsvinden met nieuwe locatieleiding van Wolfert en besproken worden op welke wijze de expertise van de teamleden vergroot kan worden, zowel van VSO als Wolfert om zo het passend onderwijs nog beter vorm te geven.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Ter bespreking en evaluatie op de agenda van de overleggen sector SO/VSO van stichting BOOR. Op schoolniveau zal dit moeten worden teruggezien in de opbrengsten van de tevredenheidsonderzoeken en zichtbaar in gedrag en uitstraling.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Dit loopt de gehele schoolplanperiode.

2.2.8 PEDAGOGISCH KLIMAAT

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Het pedagogisch klimaat omvat alle omgevingsfactoren die bijdragen aan het welbevinden van het kind, waardoor de leerling zich verder kan ontwikkelen. Het gaat om factoren die aanwezig zijn maar ook factoren die een leerkracht weloverwogen creëert. De leerkracht is degene die het meest invloed heeft op het pedagogisch klimaat in de klas.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLNIVEAU:

Wij zetten in op een sociaal klimaat dat vanuit veiligheid en betrokkenheid bijdraagt aan de ontwikkeling van identiteit en participatie.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

De visie van de Brug vmbo/havo is tweeledig gericht. Naast het bieden van maatschappijwaardig onderwijs zet de school zich ook in om maatschappijvaardig onderwijs te bieden. Er is een divers aanbod binnen de school om de maatschappijvaardigheid van onze leerlingen te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn:

- Leefstijllessen in de onderbouw
- Loopbaan- en oriëntatielessen in de bovenbouw
- Burgerschapsontwikkeling binnen de vakken maatschappijleer en maatschappijkunde
- Culturele en Kunstzinnige Vorming in de onderbouw
- Projecten op leerlingniveau met het regulier voortgezet onderwijs
- Binnen- en buitenlandreis
- Projecturen onderbouw vmbo
- Project zelfstandig reizen
- Participatie in leerlingenraad

Onderdelen van het huidige aanbod vallen binnen de nieuwe doelen van het burgerschapsonderwijs, identiteitsontwikkeling en de 21ste-eeuwse vaardigheden.

Bovenstaande voorbeelden worden de komende jaren in samenwerking met de collega scholen SO/VSO en het Wolfert Dalton planmatig, zo volledig mogelijk en in samenhang aangeboden met eventuele externe partners. Zo wordt het helder en concreet wat er wanneer aangeboden wordt binnen het basisaanbod verdeeld over de leerjaren en wat er in een verdiept aanbod aangeboden moet worden. Een objectief instrument zal ingezet worden om de sociaal emotionele ontwikkeling te meten en ons handelen naar aanleiding van de resultaten daarop te kunnen aanpassen.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Loopt de gehele schoolplanperiode. In de jaarplannen zullen de doelen per schooljaar worden geformuleerd ter verbetering van het pedagogisch klimaat en de ontwikkeling van identiteit en participatie van onze leerlingen. Voorafgaand meten we dit door een 0-meting en vinden we de aansluiting bij de reguliere kwaliteitscyclus.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Dit loopt de gehele schoolplanperiode

2.2.9 MEDEWERKERS ONS GROOTSTE KAPITAAL

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Vitale medewerkers vormen het fundament van een gezonde organisatie en daarmee het fundament voor kwalitatief goed onderwijs. Juist nu de arbeidsmarkt krap is steken wij veel energie in het organiseren van goede arbeidsvoorwaarden, scholings- en loopbaanmogelijkheden en hebben wij oog voor balans, werkplezier, trots en verbondenheid

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Wij passen de gesprekkencyclus aan en incorporeren het gedachtengoed 'Huis van werkvermogen'. Er wordt een compleet en richtinggevend attentiebeleid ontwikkeld dat handvatten geeft om medewerkers extra te waarderen. Het functiehuis wordt geüpdatet en waar nodig worden functies herijkt.

Wij ontwikkelen en implementeren een inspirerend mobiliteitsbeleid waarbij veel ruimte is voor talentontwikkeling en oriëntatie op werkzaamheden binnen en buiten de sector.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Op schoolniveau is sprake van een grote uitstroom van ervaren teamleden vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dit zorgt voor een extra druk om de formatie zowel kwantitatief als kwalitatief op sterkte te houden. In deze tijden van tekorten aan onderwijspersoneel, is het een extra uitdaging om de balans te behouden. Ook voor overige medewerkers, om hen niet onnodig te belasten met de extra druk die zij mogelijk gaan ervaren als vacatures niet direct kunnen worden ingevuld. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden vormt het kader en de mogelijkheden die vanuit het bestuur en de sector SO/VSO worden geboden het speelveld waarbinnen we als school kunnen opereren.

In de jaarplannen wordt de verantwoording op werkdruk(beleving) opgenomen.

Met betrekking tot het bij teamleden vergroten van inzicht in hun eigen 'Huis van werkvermogen', zal een voorlichtingsbijeenkomst worden belegd. Het huis van werkvermogen richt zich op duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Daarna zal in de gesprekkencyclus het 'Huis van werkvermogen' worden opgenomen in de gespreksagenda, om teamleden bewuster te maken van de eigen context, met als uiteindelijke doel draaglast en draagkracht in balans te houden.

De Brug vmbo/havo biedt maatschappijwaardig onderwijs aan alle leerlingen. Dat betekent dat het docententeam bestaat uit docenten die in het bezit zijn van een tweede of eerstegraads bevoegdheid voortgezet onderwijs. Het zo goed mogelijk binnen de mogelijkheden bieden van dezelfde arbeidsvoorwaarden die gelden voor het voortgezet onderwijs dragen bij aan het mogelijk maken van uitwisseling van collega's en vergroten van het kwalitatief vakinhoudelijk aanbod voor de leerlingen.

Het is belangrijk dat wij zicht krijgen op de ontwikkelingsbehoeften van het team, alsmede de individuele medewerker. Als hun passende scholings- en loopbaanmogelijkheden worden geboden draagt dit bij aan werkplezier, trots en verbondenheid. Dit zal explicieter opgenomen worden in de gesprekkencyclus en een plaats krijgen in het reguliere integrale personeelsbeleid van de school.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Op basis van de cijfers is het resultaat binnen deze sectorambitie te meten.

In de tevredenheidsmetingen bij medewerkers zal de waardering en werkdrukbeleving tot uiting komen, dit noemen we het kwaliteitsoordeel. Daarnaast zullen de resultaten ook zichtbaar zijn in de gesprekkencyclus en het reguliere integrale personeelsbeleid van de school.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode.

2.2.10 PROFESSIONALISERING

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Om de onderwijskundige ambities van de sector te realiseren is het belangrijk dat we continu in ontwikkeling blijven. Dat vraagt om een professionele en lerende cultuur. Dit begint bij de individuele medewerker. De professionaliteit van onze medewerkers uit zich in persoonlijk leiderschap, houding en gedrag en de kwaliteit van je werk.

Leren en ontwikkelen faciliteren wij op ieder functieniveau. Dit doen we in tijd én geld.

Voorbeelden zijn het zij-instroomtraject en een (versnelde) Pabo-opleiding.

Voor de komende vier jaar ondersteunt het Management Development programma de individuele en gezamenlijke ontwikkelambitie van de sector en de leidinggevenden.

Iedere locatie kent een eigen scholingsprogramma waar door middel van studiedagen en individuele scholingstrajecten een bijdrage wordt geleverd aan de doelstelling van de locatie.

In de sector (v)so is iedere leidinggevende geregistreerd in het schoolleidersregister.

De sector (voortgezet) speciaal onderwijs staat voor een uitdaging: de hoge mate kwaliteit van onderwijs vasthouden én verbeteren. Een excellente onderlinge samenwerking is van essentieel belang om het doelgroepenbeleid verder vorm te geven.

Vanuit deze gedachte ontwikkelen we in de sector (strategisch) personeelsbeleid.

Om het doelgroepenbeleid optimaal te faciliteren werken we sinds 2019 met een vernieuwde managementstructuur. We beleggen de bevoegdheden zo dicht mogelijk bij de werkvloer.

Onze afdelingsleiders zijn zowel voor het team als voor het onderwijs verantwoordelijk. Voor de dagelijkse aansturing van de locatie zijn locatiedirecteuren aangesteld. Zij leggen verantwoording af aan één van de drie directeuren met portefeuille. Deze drie directeuren hebben nadrukkelijke de opdracht gekregen het doelgroepenbeleid gezamenlijk vorm te geven binnen de gehele organisatie.

De continuïteit van ons onderwijs is in grote mate afhankelijk van onderwijsondersteunend personeel.

Sommigen hebben we in dienst. Anderen huren we in. In deze planperiode ontwikkelen we onze zorgstructuur door naar een onderwijs-voorwaardelijke zorgstructuur.

Door het scholingstraject dat wij inzetten zorgen wij voor een medewerkersbestand dat niet alleen bevoegd en bekwaam is maar ook toegerust is om de beoogde ontwikkelambitie te ondersteunen.

De ontwikkelambitie, maar ook de nieuwe CAO vraagt om opnieuw bewust bezig te zijn met de competenties en attitudes die van de medewerker gevraagd worden.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Wij organiseren een MD-traject/ scholingsaanbod voor alle leidinggevenden. Het traject is gericht op samenwerking en integriteit.

Het uitbreiden van de 21ste -eeuwse vaardigheden digitale geletterdheid en kritisch handelen, opbrengstgericht en data gestuurd werken. De vraag 'wat betekent dit voor jou?' (in alle opzichten) zal centraal staan.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

De locatiedirecteuren en afdelingsleiders nemen actief deel aan het MD-traject en overige scholingen.

Vervolgens nemen zij deze kennis en vaardigheden mee en maken de vertaalslag naar de eigen afdeling. Lees meer over de professionaliseringsambities op school en afdelingsniveau in hoofdstuk 5.11.

In het leren van elkaar wordt met collega-scholen samengewerkt. Op basis van het brengen en halen worden kennis en ervaringen uitgewisseld.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Professionalisering is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus en wordt vastgelegd in MijnBardo. Gaande het schooljaar wordt in de voortgangsgesprekken HR verantwoording afgelegd door de locatiedirecteur over de effecten van professionalisering op de kwaliteit van het onderwijs. De uitwisseling met collega-scholen zal ertoe leiden dat er korte lijnen zijn tussen de scholen waardoor we met onze vragen gericht in contact kunnen komen met elkaar.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Ieder jaar staat er een aantal scholingsthema's centraal. De thema's worden jaarlijks geëvalueerd. Zie voor thema's meerjarenbeleidsplanning.

2.2.11 DUIDELIJK WERKGEVERSCHAP

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

De beste werkgevers hebben een transparante houding ten opzichte van informatieverstrekking. Wij zorgen ervoor dat de medewerkers te alle tijden over informatie beschikken waarmee zij zichzelf en de organisatie naar een hoger niveau kunnen tillen. Het werkt stimulerend en verbindend als medewerkers zien welke invloed en speelruimte zij hebben.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Wij faciliteren een gedeelde digitale werkomgeving, waarin relevante informatie gevonden en uitgewisseld kan worden. Wij creëren een nieuwe overlegstructuur, waarmee wij de sector integraal en efficiënt kunnen besturen. Er wordt een managementstatuut opgesteld en daaruit komen managementcontracten voort. Door middel van een communicatietraject in samenwerking met Perron 14 informeren wij alle betrokkenen (medewerkers, ketenpartners, ouders en leerlingen) over wat wij beogen met de ontwikkelambitie van de sector.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Scholen gaan in 2020 over naar een gedeelde digitale werkomgeving. Scholen participeren in de nieuwe overlegstructuur. Iedere locatiedirecteur heeft een managementcontract en weet zijn opdracht. Scholen zijn actief betrokken bij de communicatie omtrent de ontwikkelambitie.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

In tevredenheidspeilingen wordt gevraagd naar bovenstaande.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Zie meerjarenbeleidsplanning.

2.2.12 DATA-GEÏNFORMEERD WERKEN

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

De sector stuurt al geruime tijd op het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van prestaties (OGW). Deze werkwijze is geïmplementeerd in de scholen en wordt periodiek intern geaudit en verbeterd. Uit onderzoek, uitgevoerd door de onderwijsinspectie, blijkt dat data geïnformeerd werken de kwaliteit van het onderwijs nog verder kan verbeteren en dat het de effectiviteit verhoogt. Ook schetst het een objectief beeld van het sector- school- groeps- en individueel leerling niveau op basis waarvan we ambities kunnen formuleren en verbetertrajecten kunnen inzetten.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLNIVEAU:

Op basis van een set van indicatoren gaan de scholen systematisch data verzamelen, analyseren, en interpreteren en leggen hier verantwoording over af.

Er worden data geïnformeerde trendanalyses per schoollocatie gemaakt. Hierover vinden verantwoordingsgesprekken plaats in de driehoek directeur, locatiedirecteur en adviseur onderwijskwaliteit (tijdens audit of doorloop dag). De sectornormen worden hierbij gehanteerd. Op basis van de analyses en de gesprekken worden de sectornormen bijgesteld. Conclusies en vervolgstappen worden opgenomen in de jaarplancycclus van de schoollocaties.

[Normen onderwijskwaliteit sector so/vso stichting Boor](#)

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Conclusies en vervolgstappen worden opgenomen in de jaarplancycclus van de schoollocaties. Een didactische analyse op basis van de slagingspercentages, bestendigingscijfers en schoolresultaten wordt binnen de Brug vmbo/havo al wel gedaan. Komende jaren hebben we als schoolambitie om op basis van de huidige analyses de vertaalslag naar onderwijsaanbod en –methodieken zodanig te maken dat er een nog betere aansluiting ontstaat bij individuele mogelijkheden en behoeften van een leerling. Hieraan gaat vooraf dat er in gezamenlijkheid bepaald moet worden wat we precies meten, zodat er statistisch betrouwbare gegevens gemeten worden. Deze ontwikkeling wordt samen met o.s. de Recon en het Passer College in samenwerking met de afdeling onderwijskwaliteit van BOOR services samen verder vormgegeven.

Om goed datageïnformeerd te kunnen werken is het nodig om eerst goed datagestuurd te werken. Hiervoor gebruiken we bevorderingscriteria die leidend zijn voor de voortgang en het bepalen van het onderwijsniveau. Deze criteria zijn opgesteld in samenwerking met een regulier vo. Het datagestuurd werken is ook terug te vinden in de PTO/PTA- boekjes én wordt geëvalueerd op 3 rapportmomenten samen met mentor, leerling en ouders. Deze documenten zijn gepubliceerd op de schoolsite.

Slagingsresultaten

Die volgende slagingspercentages (resultaten) dienen slechts ter indicatie. Uit deze cijfers kunnen geen conclusies getrokken worden. Het aantal examenleerlingen is fluctuerend binnen het vso. De belastbaarheid en daadwerkelijk gevolgde onderwijstijd zijn van invloed op de resultaten. Daarnaast zijn externe factoren zoals ziekte, operatie of thuissituatie ook van invloed op de slagingspercentages.

VMBO-BB	aantal examenkandidaten	Geslaagden	slagingspercentage	norm/schoolambitie 2018-2019
2015-2016	6	5	83%	90%
2016-2017	2	2	100 %	90%
2017-2018	4	3	75%	90%

VMBO-KB	aantal examenkandidaten	Geslaagden	slagingspercentage	norm/schoolambitie 2018-2019
2015-2016	3	3	100%	90%
2016-2017	4	4	100%	90%
2017-2018	2	2	100%	90%

VMBO-TL	aantal examenkandidaten	Geslaagden	slagingspercentage	norm/schoolambitie 2018-2019
2015-2016	4	4	100%	90%
2016-2017	5	5	100%	90%
2017-2018	7	5	72%	90%

HAVO	aantal examenkandidaten	Geslaagden	slagingspercentage	norm/schoolambitie 2018-2019
2015-2016	2	2	100%	90%
2016-2017	5	4	80%	90%
2017-2018	9	6	67%	90%

Resultaten t.a.v. vastgesteld uitstroomniveau

Aan het begin van de schoolcarrière wordt het te verwachten uitstroomniveau vastgesteld. In onderstaande tabel kunt u per schooljaar lezen in percentages hoeveel leerlingen ook daadwerkelijk dat eindniveau hebben behaald d.m.v. het verkrijgen van een diploma. Deze cijfers dienen ook ter indicatie.

	VMBO BB	VMBO KB	VMBO TL	HAVO	norm/schoolambitie 2018-2019
2015-2016	100%	50%	100%	60%	80%
2016-2017	75%	100%	100%	57%	80%
2017-2018	100%	100%	100%	56%	80%

Bestendinging

De bestendinging geeft weer hoeveel leerlingen in percentages na een bepaalde periode nog op aansluitend opleidingsniveau onderwijs volgen.

Bestendinging	cohort 2015-2016	cohort 2016-2017	cohort 2017-2018	norm/schoolambities
na 3 maanden	65%	100%	100%	80%
na 1 jaar	onbekend	nov 2018	nov 2019	80%
na 2 jaar	94%	nov 2019	nov 2020	80%

Norm/ambities m.b.t. behalen doelen uit het ontwikkelingsperspectief

75% van de doelen die opgenomen zijn in de ontwikkelingsperspectieven zijn behaald.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

In een nader te bepalen vormgegeven analyse in samenwerking met de collega-scholen vervolgonderwijs waarbij conclusie en vervolgstappen opgenomen worden in de jaarplancycclus van de Brug vmbo/havo. Daarnaast wordt er cyclisch binnen de sector bij de afdeling onderwijskwaliteit de onderstaande kwaliteitsagenda gevolgd samen met de scholen.

[Kwaliteitsagenda sector so/vso onderwijskwaliteit](#)

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Loopt de gehele schoolplanperiode.

2.2.13 HUISVESTING

WAAROM DEZE SECTORAMBITIE:

Een schoolgebouw is geen doel op zich maar wel voorwaardelijk om strategische organisatiedoelstellingen te bereiken. Functionele eisen en wensen alsmede onderhoud aan het gebouw domineren dus veelal het gesprek, maar we willen ook expliciet aandacht besteden aan zaken als imago en gewenste uitstraling en het ondersteunen van onze visie, missie en kernwaarden.

HOE GEBEURT DIT OP PORTEFEUILLENIVEAU:

Om de uitstraling en functionaliteit van onze gebouwen meer in lijn te brengen met het gewenste imago en de ontwikkelambitie van de sector gaan wij in overleg met de gemeente Rotterdam een integraal huisvestingsplan maken voor over 4 en 16 jaar. Uitgangspunten van dit IHP zijn een evenwichtige spreiding van het so/vso over de stad en het onderzoeken van mogelijkheden tot samenwerkingsvormen met zorgpartners en reguliere vormen van onderwijs.

In onze huisvesting willen we onze uitstroomrichtingen vormgeven. We zijn ons ervan bewust, dat dat voor een deel in bestaande gebouwen zal moeten. Daarom zullen we als sector onze doelgroepen tegen het licht moeten houden en beslissingen moeten nemen over het al dan niet anders inrichten van schoolpopulaties op locatie. Daarbij ontkomen we niet aan aanpassingen aan bestaande gebouwen. Daarnaast is in de sector SO/VSO een groot aantal nieuwbouwprojecten gestart of in ontwikkeling, waarbij rekening gehouden wordt met de ontwikkelingen binnen de sector. Het zal echter nodig zijn om ook voor doelgroepen huisvesting te creëren, zoals bv. voor de leerlingen met externaliserende gedragsproblematiek of voor leerrechtlerlingen. Het is belangrijk dat alle belanghebbende (leerlingen, ouders, samenwerkingspartners) betrokken zijn bij de ontwikkeling van de plannen ten einde meer specialistische scholen/integrale kindcentra neer te kunnen zetten.

WAT BETEKENT DIT OP SCHOOLNIVEAU:

Voor alle afdelingen van de mytyschool geldt dat op het moment van schrijven van dit schoolplan de plannen voor nieuwbouw in een vergevorderd stadium van ontwikkeling zijn. In de afgelopen jaren is op basis van Programma van Eisen en specifieke wensen een nieuw schoolgebouw ontworpen.

Naar verwachting wordt in 2022-2023 verhuisd naar een nieuw gebouw op een andere plek in Rotterdam Schiebroek-Hillegersberg.

Nieuwbouw afdeling VSO vmbo/havo

De Brug vmbo/havo zal gehuisvest worden in een nieuw schoolgebouw naast een reguliere voortgezet onderwijs school, het Wolfert Dalton. Het Wolfert Dalton biedt regulier voortgezet onderwijs aan vanuit de Daltonvisie. Het Wolfert Dalton biedt momenteel vmbo-, havo- en vwo-niveau aan. Bij de keuze van de architect is gewogen of er naast functioneel passende huisvesting binnen de financiële toegekende kaders ook optimale mogelijkheden waren om scholen te laten samenwerken. Dit heeft geresulteerd in twee moderne onderwijsgebouwen met een eenduidige uitstraling waarbij er naast de geborgenheid en veiligheid die de leerlingpopulatie van de Brug vmbo/havo nodig heeft er ook een gezamenlijke buitenruimte wordt gerealiseerd waarbij ontmoeting tussen beide doelgroepen centraal staat.

De aula's van beide scholen zijn gericht naar elkaar toe. De gebouwen zitten door middel van een doorgetrokken luifel aan elkaar vast. Leerlingen en personeelsleden kunnen door middel van deze luifel droog elkaars gebouwen betreden.

De samenwerkingsovereenkomst die opgenomen staat in de jaarplanontwikkeling van de Brug vmbo/havo zijn het startpunt om de huidige samenwerking die al gerealiseerd is tussen beide scholen op organisatie-, docent- en leerlingniveau verder te verdiepen.

Huidige huisvesting de Brug vmbo/havo

Tot de verhuizing zijn de groepen van de so Basis en de Brug vmbo/havo gevestigd aan de Ringdijk, waarbij de Brug vmbo/havo in zogeheten noodlokalen is gehuisvest.

De Brug vmbo/havo beschikt over 9 lokalen en 2 instructieruimtes voor kleine groepen en 2 kantoorruimtes. De afdeling kinderrevalidatie van Rijndam Revalidatie is ondergebracht in een andere vleugel van het gebouw. Het gebouw is van Stichting Beheer de Gebouwen van Adriaanstichting/Stichting BOOR en gemeente

Rotterdam. Er is een samenwerkingsovereenkomst waarin beheer is beschreven. Onderhoud wordt voornamelijk door personeel van Rijndam Revalidatie verricht. Er zijn afspraken over de kostenverdeling van gebouw en het onderhoud.

Het gebouw is gedateerd. Met de langer lopende plannen voor verhuizing naar een nieuw gebouw is in het onderhoud en de investering in het huidige gebouw de afgelopen jaren al rekening gehouden, er is wel sprake van achterstallig onderhoud. Voor de leefbaarheid en het realiseren van een positief leerklimaat vinden we dat het noodgebouw waarin onze afdeling is ondergebracht komende jaren nog wel aandacht verdient.

Achterstallig onderhoud wordt nog gepleegd waar nodig. Hierbij blijven we ons bewust van het kosten-batenplaatje. We willen bewerkstelligen dat het gebouw, ondanks de verouderde staat, de uitstraling krijgt die past bij de kwaliteit van ons onderwijs.

HOE WORDEN DE RESULTATEN GEMETEN:

Het resultaat van de nieuwbouw zal pas na realisatie meetbaar worden, aan het eind van deze schoolplanperiode.

WANNEER WORDT HET DOEL GEREALISEERD:

Volgens de huidige planning zal de nieuwbouw van de Brug vmbo/havo opgeleverd worden begin 2023. De oplevering van de nieuwbouw voor de twee andere afdelingen zal naar verwachting in dezelfde periode plaatsvinden.

3.1 SCHOOLGEGEVENS

Gegevens stichting	
Naam bestuur	Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam - BOOR
Bestuursnummer	41775
Verantwoordelijk bestuurder	Mevr. Anne de Visch Eybergen
Bovenschools directeur	Mevr. Orselien Kammeron
Adres bestuurskantoor	Schiekade 34, 3032 AJ Rotterdam
Telefoonnummer	010 2540800
Emailadres	Info@stichtingboor.nl
Website	www.stichtingboor.nl

Gegevens school	
Naam school	Mytyschool de Brug
BRIN	20RX
Directeur	De heer Bob Vloedveld
Adres hoofdlocatie, afdelingen SO en VSO-vmbo/havo	Ringdijk 84, 3054 KV Rotterdam
Telefoonnummer	010 2111777
Adres dislocatie VSO-Praktisch	Van der Duijn van Maasdamweg 11, 3045 PE, Rotterdam
Telefoonnummer dislocatie	010 8925000
Emailadres	Info@mytyschooldebrug.nl
Website	www.mytyschooldebrug.nl

Mytyschool de Brug is een school voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs en gespecialiseerd in het onderwijs aan leerlingen tussen de 4 en 20 jaar die te maken hebben met een lichamelijke beperking soms in combinatie met een verstandelijke beperking. Kwalitatief en eigentijds onderwijs aan kinderen die aangewezen zijn op een gecombineerd aanbod van adaptief onderwijs en revalidatiebehandelingen, dat is wat mytyschool de Brug typeert.

Mytyschool de Brug maakt onderscheid tussen drie afdelingen, die gevormd zijn op basis van leeftijd en ondersteuningsbehoefte:

- Afdeling SO Basis voor leerlingen van 4 tot en met 12 jaar met een lichamelijke of meervoudige beperking. Ze stromen uit naar het voortgezet (speciaal) onderwijs;
- Afdeling VSO Praktisch gericht voor leerlingen van 12 – 18 jaar met een meervoudige beperking. Ze stromen uit naar dagbesteding of arbeid;
- Afdeling de Brug vmbo/havo voor leerlingen van 12 – 18/20 jaar met een fysieke beperking of langdurig ziek. Ze stromen uit naar mbo of hbo.

LOCATIES

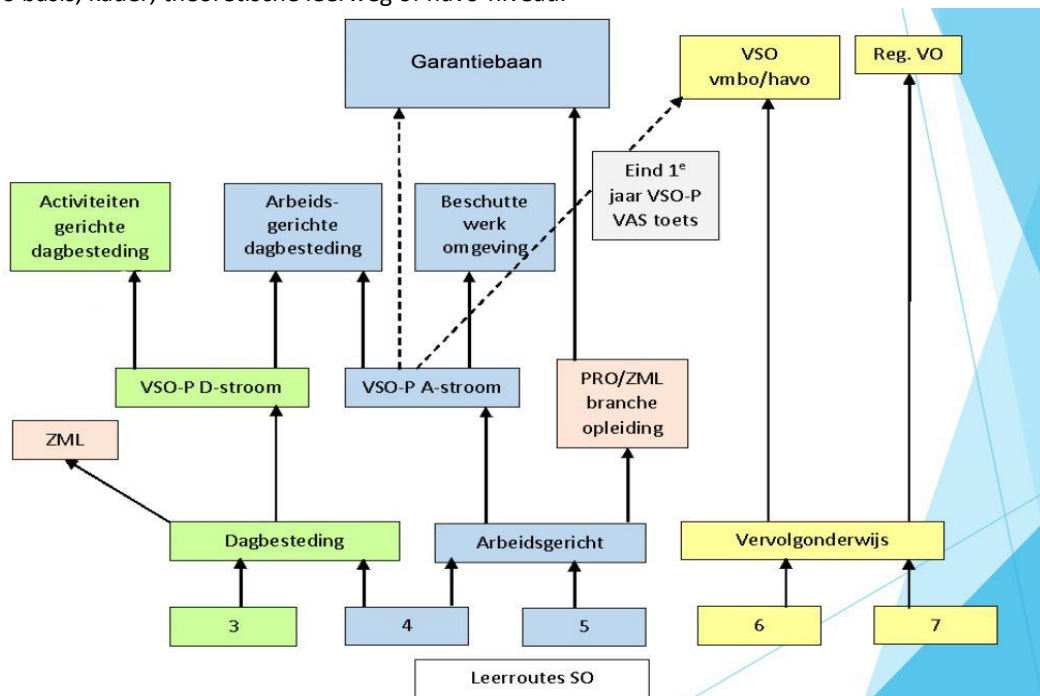
De Brug vmbo/havo en de afdeling SO Basis zijn gehuisvest op de hoofdlocatie van de school aan de Ringdijk 84 in Rotterdam. Dit gebouw wordt gedeeld met de kinderrevalidatie van Rijndam Revalidatie. In het gebouw is ook kinderdagverblijf Mundo gehuisvest.

In schooljaar 2019-2020 zijn er 9 groepen op de Brug vmbo/havo en 18 groepen bij de SO Basis en 7 gehuisvest op locatie Ringdijk. De afdeling VSO-Praktisch is gehuisvest op een dislocatie aan de Van der Duijn van Maasdamweg 11 in Rotterdam. In schooljaar 2019-2020 zijn op deze locatie 9 groepen gehuisvest.

Beide schoolgebouwen zijn volledig aangepast en rolstoeltoegankelijk. Onder andere brede gangen, ruime les- en speellocalen, aangepast meubilair, goede ICT-voorzieningen en de aanwezigheid van (til)liften maken het onderwijs voor onze leerlingen, letterlijk en figuurlijk, laagdrempelig.

Leerroutes en uitstroomprofielen

De Brug vmbo/havo biedt volgens het onderstaande leerroutemodel onderwijs aan leerroute 6 en 7. De uitstroombestemming binnen deze leerroutes zijn respectievelijk het reguliere landelijk erkende diploma voor het vmbo basis, kader, theoretische leerweg of havo-niveau.



3.2 KENMERKEN VAN HET PERSONEEL

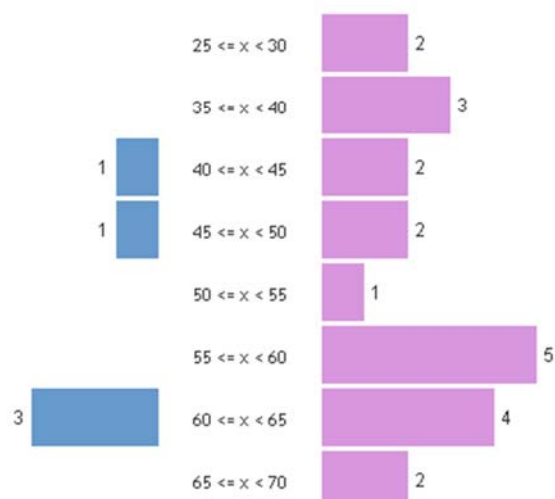
Op mytyschool de Brug is een multidisciplinair team werkzaam bestaande uit leden met de volgende functies: conciërge, administratief medewerker, ICT beleidsmedewerker, ICT systeembeheerder en – applicatiebeheerder, onderwijs-/klassenassistent, groepsleerkracht (inclusief remedial teacher en NT2) vakleerkracht (docent) 1^e en 2^e graad regulier bevoegd, leerkracht bewegingsonderwijs, intern begeleider, orthopedagoog, afdelingsleider en locatiedirecteur. Net als onze leerlingenpopulatie is ook bij het personeel sprake van culturele diversiteit.

Afdeling	Medewerkers (teldatum 01-11-2019)
Afdeling vmbo/havo	26
Afdeling praktisch gericht	36
Afdeling SO Basis	76

Hoeveel medewerkers zijn er in dienst per geslacht?



En wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



Kenmerkend voor het voltallige team is de grote mate van betrokkenheid bij de leerlingenpopulatie en de wijze waarop gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise.

Medewerkers op onze school wonen in een ruime regio in en om Rotterdam.

Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL)	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Landelijk	41,40	41,45	Nb
Mytyschool de Brug	46,04	46,34	46,64

3.3 KENMERKEN VAN DE LEERLINGEN

Leerlingen die onze school bezoeken zijn individueel zeer verschillend, maar hebben ook één overeenkomst: bij allen is sprake van fysieke beperking. Een aantal leerlingen op de twee andere afdelingen heeft een lichamelijke beperking in combinatie met een verstandelijke beperking. Leerlingen komen naar onze school voor de combinatie van onderwijs en revalidatiebehandeling en medische zorg die gedurende de lesdagen geboden wordt. Waar mogelijk wordt dit geïntegreerd aangeboden binnen het onderwijsprogramma. De ontwikkelingsniveaus van de leerlingen zijn uiteenlopend. In afdeling SO Basis (4-12 jaar) van zeer moeilijk lerend tot en met bovengemiddeld. In het VSO (12-18 jaar) van zeer moeilijk lerend tot vmbo/havo niveau. Daarnaast zien wij een toename van leerlingen met naast hun fysieke beperkingen ook gedragsmatige belemmeringen (ADHD, ASS en SOLK problematiek e.d.).

Dit betekent dat wij gericht aandacht geven aan:

- differentiatiemogelijkheden binnen het onderwijsaanbod en de groepsindeling;
- het samenstellen van groepen waarbij leerlingen binnen eenzelfde ontwikkelings- en belevingsniveau zo goed mogelijk bij elkaar worden geplaatst;
- de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- de zorgzwaarte van de leerlingen en de groep.

In onze school zijn ook leerlingen die aangewezen zijn op individuele persoonlijke begeleiding om optimaal te kunnen profiteren van het onderwijs.

Aantal leerlingen op teldatum 01-10-2019:

Afdeling	Totaal aantal leerlingen	Leerlingen van niet Nederlandse afkomst
SO Basis	169	71
VSO-Praktisch gericht	79	28
VSO-vmbo/havo	74	19

Om voor plaatsing in aanmerking te komen is een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) een voorwaarde. De ondersteuningsarrangementen die geboden worden op de Brug vmbo/havo gebaseerd op een TLV-categorie 1, 2 en categorie 3.

Specifiek dient hier de langdurig zieke doelgroep benoemd te worden. Dit zijn leerlingen die geen revalidatievraag hebben, maar wel op cognitief niveau baat hebben bij het onderwijsprogramma op vmbo en havo niveau. Deze doelgroep heeft veelal te kampen met complexere problematiek, is niet in staat om het volledige onderwijsaanbod gedurende de week te volgen en heeft veelal niet voldoende baat bij het basis ondersteuningsaanbod wat de Brug vmbo/havo biedt. Deze groep bestaat momenteel uit 10 leerlingen. Deze leerlingen krijgen extra ondersteuning die vormgegeven wordt in het maatwerktraject (HMT). We hebben gebruik gemaakt van de kennis en expertise van o.s. de Recon om dit speciale traject vorm te geven. Gedurende het traject is er ondersteuning van een HMT-coach die nauw contact onderhoudt met leerling, ouders en school. Daarnaast wordt het traject regelmatig geëvalueerd en bijgesteld om zo optimaal mogelijk te voldoen aan de gestelde onderwijsdoelen. Deze leerlingen worden momenteel bekostigd vanuit de laagste bekostigingscategorie en deze is niet toereikend. De komende jaren zal het maatwerktraject verder ontwikkeld worden. Ontwikkelpunt is het arrangeren van passende ondersteuning voor leerling en thuissituatie.

In het kader van Passend onderwijs heeft de Brug vmbo/havo een School Ondersteunings Profiel (SOP) opgesteld, dit is een beknopte beschrijving van de school en de specifieke ondersteuningsmogelijkheden van de school in afstemming met het samenwerkingsverband Koers VO. Het SOP is als bijlage toegevoegd aan het Schoolplan. Ieder jaar wordt het SOP aangepast en is voor alle belangstellende te vinden via:

<https://koersvo.schoolprofielen.nl/school/mytyschool-de-brug/voorpagina>

3.4 KENMERKEN VAN DE OUDERS EN SCHOOLOMGEVING

Onze school vervult een regiofunctie, leerlingen wonen in een royale straal rond Rotterdam. De meeste leerlingen (95%) maken gebruik van het georganiseerd leerlingenvervoer om de school te bezoeken. Dit betekent dat het fysiek dagelijks contact met ouders beperkt is. Het onderhouden van dagelijks contact en communicatie gebeurt veelal via Magister of per mail. Net als de leerlingen zijn de gezinnen waartoe zij behoren ook multicultureel en bij 34% van niet Nederlandse afkomst. Extra aandacht vraagt ook de communicatie met ouders van niet Nederlandse afkomst. Waar nodig maken wij gebruik van de diensten van het tolkencentrum.

Bij een aantal leerlingen (44 van de 322) is sprake van niet-samenwonende ouders, een aantal leerlingen woont in een aangepaste woonvorm, o.a. bij pleegouders of in een logeer-/kinderhuis.

3.4.1 SAMENWERKING RIJNDAM REVALIDATIE

Aangezien onze leerlingen naast gespecialiseerd onderwijs, ook een revalidatiehulpvraag hebben, werken we nauw samen met de sector kinderrevalidatie van Rijndam Revalidatie. Onze samenwerking heeft als doel onderwijs en revalidatiebehandeling zo geïntegreerd mogelijk aan te bieden ten behoeve van een optimale ontwikkeling van de leerling. Leerlingen kunnen onder schooltijd therapie volgen en therapeuten komen regelmatig in de klas om de lessen te versterken.

In najaar 2019 is de gezamenlijke missie en visie geactualiseerd, in eerste instantie door een afvaardiging van Rijndam Revalidatie, Tyltylschool en mytyschool de Brug. In de conceptfase is deze visie getoetst bij een klankbordgroep van ouders en medewerkers van beide organisaties. Naar verwachting zal het nieuwe missie- en visiedocument begin 2020 worden vastgesteld.

Met onderwijs en revalidatie begeleiden we leerlingen naar een eigen plek in de samenleving. We werken naar een toekomst waarbinnen leerling en ouders hun eigen regie nemen, voor zover dit mogelijk is. Eigen regie houdt in dat we stimuleren om de leerling en ouders zelf beslissingen te laten nemen voor nu en in de toekomst. Dat gaat verder dan revalidatie en onderwijs alleen. Het gaat om: 'Hoe kun jij je leven inrichten zoals jij dat wilt?' Samen met ouders en leerling gaan we op zoek naar talenten en mogelijkheden. Een intrinsieke wil om te leren en te veranderen is hierbij belangrijk.

In gezamenlijkheid werken we met betekenisvol aanbod, zodat iedere leerling zich optimaal kan ontwikkelen. Gericht op toekomstperspectief streven we naar het vergroten van vaardigheden en competenties. Wij zien het als onze taak om de verbinding te leggen naar de maatschappij en de mogelijkheden voor het kind te verkennen en te faciliteren.

Met ouders wordt al in een vroeg stadium gestart met gesprekken over het toekomstperspectief van hun kind. Met name bij de transitie tussen de verschillende fases in de ontwikkeling.

Om bovenstaande te realiseren hebben we gekozen voor de werkwijze die behoort bij Eén kind, één plan (EKEP). Voor elke leerling staan de gezamenlijke lange termijn doelen van school, revalidatie en ouders beschreven in het OPP-CAP (Ontwikkelingsperspectiefplan en Capaciteitenplan). School en revalidatiecentrum hebben in 2018 het instapkeurmerk EKEP toegekend gekregen. De verwachting is dat het definitieve keurmerk in het eerste kwartaal van 2020 zal volgen.

Bij EKEP hoort een cyclus van leerlingbespreking, waarbij de doelen en voortgang in de ontwikkeling wordt geëvalueerd en bijgesteld. Bij deze besprekingen zijn ouders, afvaardiging van schoolteam en behandelteam aanwezig.

In de onderlinge samenwerking als professionals vinden ook bij regelmaat op leerlingniveau besprekingen plaats tussen klassenteam en behandelteam.

Op directieniveau vindt structureel maandelijks overleg plaats om de samenwerking op hoofdlijnen te monitoren om waar nodig bij te stellen.

Bij de verhuizing naar de nieuwbouw voor de Brug vmbo/havo zal een klein gedeelte van Rijndam in het pand van de Brug vmbo/havo gehuisvest worden om het zorgaanbod dat nodig is voor de ontwikkeling van onze leerlingen te kunnen blijven aanbieden.

3.5 STERKTE-ZWAKTE ANALYSE

Sterktes	Zwaktes
- Een lesgevend team met juiste bevoegdheden voor het regulier voortgezet onderwijs - Onderwijs is leidend binnen het aanbod - Duidelijke kaders met betrekking tot onderwijskundige doelen per schooljaar en schoolniveau (PTO/PTA) en examinering - Ook al hebben we een laag leerlingenaantal, de klassen bestaan zoveel mogelijk uit homogene groepen. - Aanbod van alle profielen binnen de havo en vmbo-tl. - Veel kennis en expertise over de doelgroep. - Kwalitatieve ontwikkeling binnen het schoolproces ondanks de langere afwezigheid van een adjunct- directeur VSO. - Leerling specifiek onderwijsaanbod. - Geïntegreerd onderwijs-revalidatie arrangement Eén Kind één plan (EKEP). - Op doelgroep ingericht schoolgebouw, zwembad, gymzaal, therapieruimtes e.d.	- Klein onderwijskundig team, expertise kan onvoldoende gedeeld worden. - Binnen de vmbo basis/kader hebben de leerlingen maar de keuze uit één profiel. - Verhoudingsgewijs veel docenten met een kleine aanstelling. - Hoger gemiddeld ziekteverzuimpercentage.
Kansen	Bedreigingen
- Aansluiting bij reguliere vo-school. - Nauwere samenwerking met scholen diplomagericht binnen de sector. - Nieuwbouwproject met reguliere vo-school. - Het verdelen van verantwoordelijkheden binnen werkgroepen. - Nog meer stimuleren van de maatschappijvaardigheid van de leerlingen. - Versterken van competenties teamleden door professionaliseringsaanbod in aansluiting op leerling populatie en kwaliteiten team - Vergroten van gespecialiseerd onderwijs- en zorgaanbod door samenwerking met ketenpartners; - Realiseren van een vast dag- en weekritme en effectiever gebruik onderwijstijd door invoering van 5 gelijke lesdagen.	- Kleine leerlingenaantallen binnen havo. - Groeiend aantal SOLK- leerlingen met hoog schoolverzuim. - Teruglopende financiële middelen. - Politieke/maatschappelijke ontwikkelingen met als gevolg personeelstekorten, veranderende criteria, veranderende doelgroep. - Tekort aan vakbekwaam personeel.

3.6 PROGNOSE: INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN

Binnen de scholen vervolgonderwijs moeten we rekening houden met een gespreid, dekkend en passend onderwijsaanbod voor al onze leerlingen. Aandachtspunt hierbij is het verder vormgeven van de profielen binnen het vmbo. Binnen de ontwikkelingen met betrekking tot de havo dienen we te blijven inzetten op een financieel dekkend en passend aanbod voor alle leerlingen binnen de sector. Dit geldt ook voor de ontwikkelingen op vwo niveau in samenwerking met het regulier voortgezet onderwijs.

3.7 ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN

In 2024 is er een effectieve aansluiting naar het regulier mbo en hbo zichtbaar in de schoolorganisatie. Leerlingen zijn optimaal toegerust om een succesvolle overstap te maken.

In 2024 is er een functioneel nieuw schoolgebouw gebouwd voor de doelgroep en aansluiting op organisatie-, docent- en leerling niveau gerealiseerd met het Wolfert Dalton.

In 2024 maken potentiële leerlingen op een aantrekkelijke manier kennis met het onderwijs dat op de Brug gegeven wordt

Onderzoek naar en invoering van 5 gelijke lesdagenmodel

4 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 MISSIE EN VISIE VAN DE SCHOOL

MISSIE

Als school willen we onze leerlingen maatschappijwaardig en maatschappijvaardig maken. Uitgaan van hun mogelijkheden, het vergroten van hun zelfstandigheid en zelfredzaamheid om hen zo te begeleiden naar zelfbewust en volwaardig burgerschap.

VISIE

De visie van de afdeling vmbo/havo is tweeledig. De afdeling verzorgt maatschappijwaardig en maatschappijvaardig onderwijs.

Maatschappijwaardig onderwijs

Wij bieden zo regulier mogelijk vmbo en havo onderwijs, waarbij het behalen van een regulier vmbo of havo diploma centraals staat. Dit diploma geeft toegang tot mbo of hbo.

Maatschappijvaardig onderwijs

Wij bereiden onze leerlingen voor op een zo zelfstandig mogelijke plek in de maatschappij. Binnen het veilige klimaat van de afdeling vmbo-havo worden leerlingen zich bewust van hun mogelijkheden. De leerlingen ontdekken deze talenten en ontplooiden deze om zo zelfstandig mogelijk te functioneren.

Het motto van de afdeling vmbo-havo is: “Zo gewoon waar het kan en speciaal waar het moet.”

4.2 IDENTITEIT

Mytylschool de Brug is een openbare school. De identiteit van ons onderwijs is gebaseerd op de ‘Universele verklaring van de rechten van de mens’ en vooral het ‘Verdrag inzake de rechten van het kind’. We maken ons sterk voor maximale talentontwikkeling van elke leerling die aan onze zorg wordt toevertrouwd. Dit gebeurt ongeacht godsdienst of levensovertuiging, seksuele voorkeur, etniciteit, politieke overtuiging of welk ander onderscheid dan ook. Wij leren onze leerlingen om een open opstelling ten opzichte van anderen te hebben en realiseren een klimaat waarin kinderen elkaar leren kennen, begrijpen en waarderen op basis van respect en vertrouwen.

4.3 BURGERSCHAPSONDERWIJS

Onder burgerschap verstaan we de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven. Burgerschapsvorming brengt de leerlingen de kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen meedoen in onze samenleving. De leerlingen maken op deze manier op school kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit. Er is ook sprake van omgekeerd burgerschap. De maatschappij moet in aanraking komen met onze leerlingen en ervaren dat ook zij onderdeel zijn van de maatschappij.

Burgerschap bestaat uit de volgende vier dimensies:

1. Politiek-juridische dimensie
2. Economische dimensie
3. Sociaal-maatschappelijke dimensie
4. Dimensie vitaal burgerschap

Het burgerschapsonderwijs moet zich in ieder geval richten op de volgende punten:

- respect voor en kennis van democratische en rechtsstatelijke waarden en mensenrechten;
- het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen om deel uit te maken van en bij te dragen aan de samenleving;
- het onderwijs moet zorgen voor een schoolcultuur, in overeenstemming met deze waarden.

Bovenstaande ontwikkelingspunten worden meegenomen in de bredere ontwikkeling die al beschreven staat bij 2.2.8.

4.4 SOCIAAL EMOTIONEEL LEREN

Over sociaal-emotioneel leren is meer terug te vinden bij 2.2.8.

4.5 LEERSTOFAANBOD

4.5.1 LEERSTOFAANBOD

De Brug vmbo/havo werkt volgens de landelijke eisen die gesteld worden aan het vmbo- en havodiploma. Methodes zijn zoveel mogelijk in afstemming aangeschaft met het Thorbecke VO en de Wolfert van Borselen scholen groep.

4.5.2 TOETSINSTRUMENTEN

De Brug vmbo/havo maakt gebruik van de methode gebonden toetsen die opgenomen zijn in de methodes. Daarnaast vindt er twee maal per jaar een methode-onafhankelijke toets vanuit Cito volg- en adviessysteem plaats in de onderbouw. Deze resultaten worden meegenomen in de afstemming van het onderwijsaanbod voor de individuele leerling.

Alle methode toetsen zijn opgenomen in het cijferregistratiesysteem van Magister. Ouders en leerlingen hebben zo een actueel inzicht in de geleverde prestaties.

Daarnaast is het examenprogramma van de laatste twee schooljaren vastgelegd in het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). In dit programma staat nauwkeurig de inhoud van de verschillende onderdelen en vakken van het examenprogramma beschreven.

Deze helderheid en transparantie heeft de Brug vmbo/havo ook doorgetrokken naar de onderbouw in de vorm van een Programma van Toetsing Onderbouw (PTO). Iedere leerling heeft de beschikking over dit toetsenboekje en in iedere mentorles wordt samen met de leerling bijgehouden welke vorderingen zijn gemaakt.

4.6 ICT

Informatie- en communicatietechnologie (ICT) in het speciaal onderwijs biedt kansen om beperkingen tot een minimum te reduceren. We zetten het in om:

- De kwaliteit van het onderwijs te verbeteren;
- De autonomie van de leerling te vergroten;
- Leerlingen kansen te bieden om te leren in een digitale leeromgeving;
- Onderwijs op maat te kunnen bieden;
- Ouders en therapeuten inzicht te geven in de ontwikkeling van de leerling;
- Het contact met ouders te onderhouden, de communicatie te bevorderen en de ouderbetrokkenheid te vergroten;

De school besteedt veel aandacht aan manieren waarop ICT kan aansluiten bij de ondersteuningsbehoefte van iedere individuele leerling. Zo zoeken we voortdurend naar optimaal onderwijs op maat. De leerlingen van

school worden jaarlijks gescreend door het Xidis-team. Eventueel worden er aangepaste materialen aangeschaft en wordt de betrokken leerkracht geschoold om de juiste ondersteuning te bieden. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een veilige, bewuste en kritische manier leren omgaan met internet en social media. Leerlingen moeten in staat zijn om digitale informatie op te zoeken en te verwerken. Er is een leerlijn mediawijsheid uitgewerkt, waarin de volgende 7 thema's jaarlijks behandeld worden:

1. Weet wat je ziet (wat is waar en niet waar in de media)
2. Bewaak je identiteit (wie ben jij op internet)
3. Wat je geeft krijg je terug (respectvol met elkaar omgaan, online pesten)
4. Houd de klok in de gaten (hoeveel tijd besteed je aan online en offline activiteiten)
5. Maak goede keuzes (hoe deel jij je online leven in)
6. Bescherm je privacy (wat is privé en wat mogen anderen van jou weten)
7. Zorg voor je eigen veiligheid (bij wie kun je terecht als je hulp of tips nodig hebt)

Deze leerlijn wordt komende schoolplanperiode in medialessen vormgegeven binnen de afdeling SO Basis. Voor algehele gebruik van ICT middelen sociale media (inclusief mobiele telefoon) wordt de gedragscode geactualiseerd.

4.7 ONDERWIJSTIJD

Lestabel Onderbouw

Vakken	afkorting	1BK	1TH	2BK	2TL	2H	3H
Nederlands	ne	4	4	3	3	3	3
Engels	en	3	3	3	3	3	3
Duits	du	2	2	2	2	2	2
Frans	Fr		2		2	2	2
wiskunde (ob)	wis	4	4	4	4	4	4
natuurkunde (havo)	na			2	2	2	1*
scheikunde (havo)	Sk						1*
biologie	bio	2	2	2	2	2	2
economie	eco			3	2	2	2
geschiedenis	gs		2		2	2	2
aardrijkskunde	ak		2		2	2	2
Mens en Maatschappij	mm	3		3			
projecturen	proj	2					
beeldende vorming	bv	2	2	2	2	2	2
muziek	muz	1	1	1	1	1	1
rekenen	rek	2	2	2	1	1	1
lichamelijke opvoeding	Lo	2	2	2	2	2	2
mentorles	ml	1	1	1	1	1	1
leefstijl	Lf	1	1	1	1	1	1
lob	lob						
Had je wat?	hjwt	1	1				
huiswerk/toetsuur	hw	2	1	1	0	0	0
Totaal lesuren p.w.	Totaal	32	32	32	32	32	32

* In 3 havo wordt er eerste een half jaar 2 uur per week het vak scheikunde gegeven en het laatste half jaar natuurkunde.

Algemene Toelichting Lestabel bovenbouw

In de bovenbouw kiezen de leerlingen een profiel met de vakken waar zij examen in gaan doen. Voor alle leerlingen is er een verplicht een gemeenschappelijk deel (ne, en, ma1, cvb, lo, lob). In het vrije deel kunnen de leerlingen kiezen tussen een aantal overige vakken buiten het profiel. Alle leerlingen krijgen in het rooster keuzewerktijd waar zij een bepaalde docent aan huiswerk kunnen zitten of toetsen in kunnen plannen.

Lestabel Vmbo - basis/kader

Wij bieden alleen het profiel Economie en Ondernemen aan.
De leerlingen kiezen 4 keuzevakken, verspreid over 2 schooljaren.
Maatschappijleer 1 ronden de leerlingen af na leerjaar 3.
Rekenen kan als ondersteuning worden ingezet.

Legenda

	Verplicht Gemeenschappelijk deel
	Verplicht Profieldeel
*	keuze: Leerling kiest 1 vak in het Profieldeel
*	keuze: leerling kiest 4 Keuzevakken (2 vakken in leerjaar 3, 2 vakken in leerjaar 4)

PROFIEL DEEL		
Vakken	Afkorting	E&O
Nederlands	Ne	3
Engels	En	2
Duits	Du	*2
Wiskunde	Wi	*2
Economie	Eco	3
Economie & Ondernemen	Eo	4
keuzevak - Sport en bewegen	Sb	*2
keuzevak- mode en design	Md	*2
keuzevak – ehbo	Eh	*2
keuzevak- webshop	Wb	*2
Keuzevak- evenementen	Ev	*2
maatschappijleer 1	ma1	1
Ckv	Ckv	1
Muziek	Muz	1
lichamelijke opvoeding	Lo	2
Mentorles	MI	1
Lob	lob	1
Keuzewerktijd	kwt	6
rekenen	rek	1
Totaal lesuren p.w.	Totaal klas 3	31
	Totaal klas 4	30

Lestabel Vmbo- tl

Maatschappijleer 1 ronden de leerlingen af na leerjaar 3

Rekenen kan als ondersteuning worden ingezet

Legenda

	Verplicht Gemeenschappelijk deel
	Verplicht Profieldeel
*	keuze: Leerling kiest 1 vak in het Profieldeel
*	keuze: leerling kiest 2 vakken in het vrije deel

Vakken	afkorting	PROFIEL DEEL			
		Z&W	TECHN.	ECO	LANDB
Nederlands	ne	3	3	3	3
Engels	en	2	2	2	2
Duits	du	*2	*2	*2	*2
Frans	fr	*2	*2	*2	*2
wiskunde	wis	*3	3	*3	3
natuurkunde (vmbo-tl)	nse	*2	2	*2	*2
scheikunde (vmbo-tl)	nst	*2	*2	*2	*2
biologie	bio	2	*2	*2	*2
economie	eco	*3	*2	3	*2
geschiedenis	gs	*2	*2	*2	*2
aardrijkskunde	ak	*2	*2	*2	*2
Maatschappijkunde (vmbo-tl)	mak	*2	*2	*2	*2
maatschappijleer 1	ma1	1	1	1	1
ckv	ckv	1	1	1	1
muziek	muz	1	1	1	1
lichamelijke opvoeding	lo	2	2	2	2
mentorles	ml	1	1	1	1
Lob	lob	1	1	1	1
keuzewerktijd	kwt	6	6	6	6
rekenen	rek				
Totaal lesuren p.w.	Totaal klas 3	27			
	Totaal klas 4	26			

Lestabel havo

Maatschappijleer 1 ronden de leerlingen af na leerjaar 3

Rekenen kan als ondersteuning worden ingezet

LEGENDA

 Verplicht Gemeenschappelijk deel

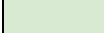
 Verplicht Profieldeel

 CM

EM

NG

NT

 * keuze: leerling kiest 1 vak in het vrije deel

* keuze: Leerling kiest 3 vakken in het Profieldeel

* keuze: Leerling kiest 2 vakken in het Profieldeel

* keuze: Leerling kiest 1 vak in het Profieldeel

* geen keuze in profieldeel

		PROFIEL DEEL			
Vakken	afkorting	CM	EM	NG	NT
Nederlands	ne	3	3	3	3
Engels	en	2	2	2	2
Duits	du	*2	*2	*2	*2
Frans	fr	*2	*2	*2	*2
wiskunde A	wis A	*2	*2	*2	*2
wiskunde B	wis B	*2	*2	*2	3
natuurkunde (havo)	na	*2	*2	2	2
scheikunde (havo)	sk	*2	*2	2	2
Biologie	bio	*2	*2	2	2
Economie	eco	*2	3	*2	*2
geschiedenis	gs	2	2	*2	*2
aardrijkskunde	ak	*2	*2	*2	*2
maatschappijwetenschappen (havo)n	maw	*2	*2	*2	*2
Kunst	kubv	*2	*2	*2	*2
maatschappijleer 1	ma1	1	1	1	1
Ckv	ckv	1	1	1	1
Muziek	muz	1	1	1	1
lichamelijke opvoeding	lo	2	2	2	2
Mentorles	ml	1	1	1	1
Lob	lob	1	1	1	1
keuzewerktijd	kwt	6	6	6	6
Rekenen	rek				
Totaal lesuren p.w.	Totaal klas 3	28			
	Totaal klas 4	27			

4.8 PEDAGOGISCH HANDELEN

Op mytylschool de Brug willen we leerlingen, binnen hun mogelijkheden, opleiden en begeleiden tot verantwoordelijke en actieve leden van de gemeenschap. Een veilige omgeving is een voorwaarde om leerlingen optimale kansen te bieden om zich te ontwikkelen op cognitief, motorisch en sociaal-emotioneel gebied. De medewerkers vervullen een belangrijke rol in het bieden van een veilig pedagogisch klimaat. Zij hebben onder meer een vormende en opvoedende taak ten aanzien van relatie, competentie en autonomie.

Belangrijke aspecten in onze benadering om optimale ruimte voor groei en ontwikkeling te bereiken bij leerlingen, zijn:

- ✓ Op een positieve manier leerlingen stimuleren om het werk zo zelfstandig mogelijk (samen met anderen) uit te voeren;
- ✓ Zorgen voor een ordelijk lokaal, functioneel en passend bij de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen in de groep;
- ✓ Bieden van structuur in ruimte, tijd, activiteiten en interactie;
- ✓ Naleven en toezien op naleven van de afgesproken gedrags- en omgangsregels. Gedragsregels zijn zichtbaar in de school om rust, veiligheid en structuur te bieden en zo het vertrouwen bij leerlingen te vergroten.

Hierbij is het belangrijk dat elke professional die betrokken is bij de leerlingen dezelfde basisattitude heeft, niet alleen groepsgebonden personeel, maar ook bij ondersteunend personeel, therapeuten en zorgondersteuners zouden we dezelfde attitude graag zien. Dit streven we na door onze gedragsverwachtingen uit te spreken in het benoemen van het gewenste gedrag.

4.9 DIDACTISCH HANDELEN

Uitgangspunt van ons didactisch handelen is aansluiten bij het niveau van de leerlingen, het stellen van doelen en planmatig werken. We streven ernaar om elk kind het maximum haalbare resultaat te laten bereiken waarbij we handelingsgericht werken en data gebruiken om het onderwijs te sturen en de leeropbrengsten van onze leerlingen te verhogen. Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Het maakt onderdeel uit van onze visie. Belangrijk aspect bij onze doelgroep is om hierbij rekening te houden met hun mogelijkheden, die veelal gerelateerd zijn aan hun (fysieke) beperking. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Docenten begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat” binnen de verschillende niveaus: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. De aandacht voor een actieve en zelfstandige houding van de leerlingen blijft vragen om een alerte houding van alle medewerkers die betrokken zijn bij de leerling. Het blijft een samenspel van stimuleren, uitdagen, begeleiden, coachen en hulp bieden.

De lessen worden deels al gegeven via het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). Verkenning van het GIP-model en verdere integratie van het Expliciete Directe Instructiemodel bij het lesaanbod is een ontwikkelambitie van de Brug vmbo/havo. Deze ontwikkeling zal in samenwerking met de twee overige afdelingen verder vorm krijgen.

LEREN LEREN

Leerlingen weten vaak niet hoe ze het leren moeten aanpakken. Weten waarom je leert, hoe je kunt leren, een taak kunt aanpakken, kunt plannen of hulp kunt vragen vormen de basis voor een optimale ontwikkeling. Leren leren is bewust en actief bezig zijn met je eigen leerproces, grip krijgen op en sturing geven aan de leerdoelen die je kunt en moet bereiken. Het gaat daarbij vooral om het zich eigen maken van een effectieve werkhouding. Dit schoolgedrag moeten leerlingen leren.

Leren Leren is geen apart vak op het lesrooster. Het oefenen met de vaardigheden komt expliciet meerdere malen per dag binnen de context van een ander vak aan de orde.

Om de kwaliteit van het onderwijs voor onze leerlingen te kunnen waarborgen wordt er ingezet op zowel teamgerichte als individuele scholing gekoppeld aan ontwikkelingsonderwerpen, klassen- en lesbezoeken, begeleiding en coaching van collega's. Leerkrachten die nog niet in het bezit zijn van een Master worden gestimuleerd en in de gelegenheid gesteld deze te volgen.

4.10 LEERLINGENZORG

OPP-CAP (EKEP)

Op mytyschool de Brug geven we onderwijs en revalidatie vorm vanuit het OPP-CAP. Dit document is leidend voor alle professionals die met de leerling werken, zowel op school als bij Rijndam Revalidatie. Het OPP-CAP is een persoonlijk ontwikkelingsperspectief dat bestaat uit:

- het overkoepelende ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) voor het onderwijs van de leerling, hierin staat ook het uitstroomperspectief;
- het capaciteitenprofiel (CAP) van de leerling, dat door de revalidatiearts en therapeuten van Rijndam Revalidatie is opgesteld, gericht op het ontwikkelingsperspectief van de revalidatie;

Binnen het korte termijnplan worden de jaarlijkse ontwikkelingsdoelen samen met leerling, ouders, revalidatie en school vastgesteld en is er ruimte voor evaluatie en bijstelling op ieder rapportmoment (3x per jaar).

Voor alle leerlingen binnen het speciaal onderwijs moet er een Ontwikkelings Perspectief Plan worden opgesteld. Binnen de mytyschool werken wij met een OPP-CAP. Dit plan voldoet aan de richtlijnen van het EKEP (één kind, één plan), waarmee we meer overeenstemming binnen de verschillende afdelingen van de mytyschool en meer afstemming met Rijndam willen verkrijgen.

Bij het afstemmingsoverleg wordt er door de leden van de CvB het OPP- CAP met leerling en ouders, leerling, klassenteam en betrokken CvB-leden geëvalueerd. Dit overleg vindt in de gehele schoolcarrière vier maal plaats, met uitzondering van de leerlingen die een verlengd traject volgen, voor deze leerlingen is er een extra evaluatiemoment.

COMMISSIE VOOR DE BEGELEIDING

De Commissie voor de Begeleiding (CvB) heeft de verantwoordelijkheid om de leerling vanaf instroom, via doorstroom naar uitstroom te volgen en te waken over de kwaliteit van het onderwijszorgarrangement voor de leerling. De commissie bestaat uit een jeugdarts, orthopedagoog, intern begeleider, maatschappelijk werker en afdelingsleider. De zorgcoördinator (intermediair tussen school, revalidatie en ouders) is op afroep aanwezig bij de vergadering.

De Commissie voor de Begeleiding houdt zich, naast de functie-specifieke taken, bezig met:

- beoordelen of een leerling voor het onderwijs op de Brug in aanmerking komt (adviserend bij aanvraag TLV, beslissend na afgifte TLV);
- het adviseren met betrekking tot de begeleiding van de individuele leerling tijdens zijn verblijf op school en het bewaken van de korte termijnplannen en het OPP-CAP;
- het adviseren met betrekking tot terugplaatsing of overplaatsing naar een andere school;
- specifieke hulpvragen rondom de leerling, zoals bijvoorbeeld de inzet van persoonlijke begeleiding, vrijstelling van onderwijstijd, melding Veilig Thuis, ondertoezichtstelling (OTS).

LEERLINGONDERSTEUNING

Naast de onderwijsondersteuning en de begeleiding binnen de eerste lijn kan voor de leerlingen een beroep worden gedaan op extra ondersteuning vanuit de tweede lijn als de deze niet toereikend is vanuit de eigen organisatie. Te denken valt aan inzet van de intern begeleider, orthopedagoog, remedial teacher, NT2-leerkracht, zorg coördinator, schoolmaatschappelijk werkende, verpleegkundige zorg.

Wanneer hiermee onvoldoende tegemoet kan worden gekomen aan de ondersteuningsbehoeften van de leerling, kan er beroep worden gedaan op externe partners in ondersteuning en begeleiding.

LEERLINGVOLGSYSTEEM

Ons onderwijs is gericht op het behalen van optimale leerresultaten van onze leerlingen, op een manier die bij hen past. We willen uitgaan van mogelijkheden en streven naar het behalen van het hoogst haalbare niveau voor elke leerling.

We hebben de opbrengsten van ons onderwijs goed in beeld, dankzij de ontwikkelingsperspectiefplannen die we voor iedere leerling opstellen, in combinatie met een capaciteitenprofiel. We volgen de ontwikkeling van onze leerlingen op verschillende manieren:

- Door middel van methodetoetsen
- Door middel van methode-onafhankelijke toetsen
- Door de vorderingen te vergelijken met de ambities die we als school voor elke leerroute hebben gesteld.

Deze ontwikkelingen worden geborgd in het leerlingvolgsysteem binnen het programma Magister. De observaties worden hierin ook vastgelegd in het logboek.

Vier keer per jaar bespreken mentor en intern begeleider de behaalde resultaten van de individuele leerling en vergelijken deze met de doelen die behoren bij zijn of haar ontwikkelingsperspectief. Als hier aanleiding toe is worden er door de intern begeleider en mentor interventies afgesproken. De intern begeleider begeleidt de mentor bij de uitvoering hiervan in de klas. Samen evalueren ze het effect van de interventies en geven hier vervolg aan. Eenmaal per jaar worden de opbrengsten van de klassen geanalyseerd en besproken in de CvB. Op basis van de analyse worden vervolgacties geformuleerd. Indien de bevindingen daartoe aanleiding geven kan dit leiden tot aanpassingen op individueel niveau, groepsverband of in het onderwijsaanbod.

Ook wordt drie keer per jaar voorafgaand aan het rapportmoment met het gehele team alle leerlingen doorgesproken.

Om de ontwikkeling van leerlingen te monitoren zijn er op school afspraken gemaakt over de frequentie waarin leerlingen in diverse besprekingen cyclisch en systematisch besproken worden. In deze besprekingen wordt ruim aandacht besteed aan de wijze waarop het aanbod en handelen afgestemd wordt op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De verslaglegging hiervan is gedeeltelijk ook terug te vinden het LVS binnen Magister. De komende jaren zal er ingezet worden om het gehele LVS in Magister te borgen.

4.11 ONTWIKKELPUNTEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID

In 2024 is er een heldere aangescherpte onderwijsvisie zichtbaar binnen de school met daaraan gekoppeld een concreet onderwijsaanbod.

In 2024 wordt iedere leerling getoetst passend bij zijn/haar onderwijsbehoeften rekening houdend met de totale belasting van het gehele onderwijsprogramma

In 2024 is de leerling eigenaar van zijn/haar onderwijsontwikkeling en gebruiken we expertise en ervaring van onze leerlingen om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.

In 2024 is een heldere ontwikkelingslijn zichtbaar in de organisatie die effectief bijdraagt aan de maatschappijvaardigheidsontwikkeling van onze leerlingen. In deze lijn zijn de doelen van burgerschapsonderwijs, 21^e-eeuwse vaardigheden, LOB en sociaal-emotionele ontwikkeling zichtbaar en meetbaar.

In 2024 is het pedagogisch handelen van de medewerker optimaal afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze doelgroep.

In 2024 is het didactisch handelen van de medewerker optimaal afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze doelgroep.

In 2024 is er een passend onderwijs- en zorgaanbod gerealiseerd voor de LZ-doelgroep die ervoor zorgt dat leerlingen succesvol de opleiding verlaten.

5 PERSONEELSBELEID

5.1 INTEGRAAL PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid is afgestemd op het kader en de strategische beleidsontwikkeling van de sector SO/VSO binnen stichting BOOR. Bekwaam en gemotiveerd personeel is van essentieel belang om onze missie, visie en gestelde doelen te realiseren. Personeel dat op mytyschool de Brug werkzaam is, voldoet aan de functie-eisen die behoren bij de betreffende functie.

Er zijn verschillende ontwikkelingen die bijdragen aan motivatie en competentieontwikkeling van personeel. Zo is in de tweede helft van 2019, in opdracht van het bestuur van BOOR, een herwaarderingstraject uitgevoerd door bureau Marant, voor een differentiatie van de functiegroep onderwijsondersteunend personeel met groepsgebonden taken. Binnen mytyschool de Brug heeft dat betrekking op de vakgroep klassenassistenten. De functiematrix biedt de mogelijkheid om op individueel niveau functiedifferentiatie toe te passen. Dit biedt meer carrièreperspectieven voor de onderwijsondersteuners. Het kan ook bijdragen aan de aantrekkingskracht van de functie voor potentiële kandidaten.

Binnen stichting BOOR wordt een gesubsidieerd opleidingstraject aangeboden voor de pabo, speciaal voor ambitieuze onderwijs- en klassenassistenten die voldoen aan de gestelde competenties. Deze ontwikkeling sluit goed aan bij de te verwachten uitstroom van pensioengerechtigde leerkrachten. Naast opleidingskosten, wordt door de werkgever ook tegemoetgekomen aan praktijkervaring, door waar mogelijk stageopdrachten binnen de eigen werkomgeving te vervullen. Het biedt student en school (werkgever) de mogelijkheid om samen op te trekken en er een win-win situatie van te maken. Deze ontwikkeling stelt het management en team van de school voor een nieuwe uitdaging:

- Door de combinatie van stage tijdens werkdagen, ontstaat druk op de inzetbaarheid binnen de eigen functie als klassenassistente voor die uren/dagen. Vervanging van uren binnen de functie is nodig;
- Baangarantie, doorgroeien naar een baan als leerkracht kan niet onbeperkt binnen de school geboden worden. Dit zal afgestemd moeten worden op de formatieve ruimte;
- De klassenassistenten die in aanmerking komen voor het pabo-scholingstraject hebben een aanstelling als klassenassistente, zij hebben destijds deze selectieprocedure succesvol doorstaan. Als leerkracht worden andere kwaliteiten, competenties en vaardigheden gevraagd. Om in aanmerking te komen voor de functie van leerkracht zal opnieuw een selectieprocedure voor deze functie doorlopen moeten worden;
- Tijdens de opleiding zal de klassenassistente begeleiding nodig hebben bij de praktijkopdrachten. Dit zal door een bevoegd leerkracht gedaan worden. Er zullen eisen gesteld worden aan de kwaliteit van de begeleider om bij te dragen aan de ontwikkeling van een nieuwe capabele leerkracht. Niet elke leerkracht beschikt over de begeleidingsvaardigheden, daarbij is de beschikbaarheid in begeleidingsuren voor dit traject niet onbeperkt. Er moet voldoende ruimte blijven voor de overige organisatieontwikkeling.

Het vraagt om een nadere uitwerking van het beleid op schoolniveau om de juiste balans te bewaren tussen individuele ontwikkelambitie en organisatiebelang en – ontwikkeling.

5.2 DE ORGANISATORISCHE DOELEN VAN DE SCHOOL

Met de komst van Passend onderwijs was de verwachting dat het leerlingenaantal in het speciaal onderwijs zou afnemen. Na vijf jaar binnen de nieuwe wetgeving kunnen we constateren dat hier geen sprake van is. Voor de Brug vmbo/havo is er een gestage groei geweest naar het leerlingenaantal van 74 (peildatum 1 oktober 2019). De afdeling SO Basis is inmiddels gegroeid tot 172 leerlingen en op VSO-Praktisch gericht volgen er 79

leerlingen onderwijs.

De ondersteuningsvragen van de leerlingen zijn in de afgelopen jaren complexer geworden, intensievere arrangementen zijn nodig om passend onderwijs te bieden. Gezien de toenemende complexiteit van ondersteuningsvragen van de leerlingen vraagt dit van medewerkers een constante professionele ontwikkeling en het vergroten van de expertise om het maatwerk te kunnen blijven bieden dat onze leerlingen van ons vragen. Om kennis en vaardigheden te laten aansluiten bij de ontwikkeling van de school en veranderingen waar de school mee te maken heeft, wordt jaarlijks een professionaliseringsaanbod opgenomen in jaarplan.

5.3 DE SCHOOLLEIDING

De school wordt geleid door een managementteam bestaande uit een directeur (tevens directeur van de Tytylschool Rotterdam), twee locatiedirecteuren (één voor afdeling SO Basis en één voor beide VSO-afdelingen) en vier afdelingsleiders (twee voor afdeling SO Basis en één per VSO-afdeling). In 2019 is het niet gelukt om de functie van locatiedirecteur VSO in te vullen. De directeur is tevens portefeuillehouder op sectorniveau voor uitstroomprofiel dagbesteding.

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat zij werkt vanuit de missie en visie van de school. Ze richt zich op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding vindt het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leidinggeven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen medewerkers. De locatiedirecteur is integraal verantwoordelijk voor de betreffende locatie, de afdelingsleider is integraal verantwoordelijk voor de afdeling waaraan hij/zij leiding geeft.

Het voltallig management voldoet aan de, vanuit het bestuur, gestelde eis van registratie in het Schoolleidersregister.

5.4 BEROEPSHOUDING EN PROFESSIONELE CULTUUR

Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de teamleden, aan een juiste beroepshouding. Komende jaren willen we ons verder ontwikkelen tot een professioneel team met de volgende ambities voor alle medewerkers:

- ✓ zij handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school;
- ✓ zij voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar;
- ✓ zij kunnen en willen met anderen samenwerken en samen leren;
- ✓ zij bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten;
- ✓ zij zijn loyaal aan genomen besluiten;
- ✓ zij zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken;
- ✓ zij zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

TEAMOPBOUW

Voor onderstaande indeling wordt binnen BOOR de volgende normering gehanteerd:

- Startbekwaam L11, trede 1-3
- Basisbekwaam L11, trede 4 –7
- Vakbekwaam L11, trede 8-15

Afdeling	Startbekwaam	Basisbekwaam	Vakbekwaam	L12
Afdeling SO	0%	3%	87%	10%
Afdeling VSO-P	6%	6%	76%	12%
Afdeling vmbo/havo	0%	0%	73%	27%

5.5 BELEID M.B.T. STAGIAIRS

Mytyschool de Brug is een officieel erkend SBB-leerbedrijf. (SBB; Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) Dit houdt in dat de school mensen mag opleiden vanuit het mbo. Scholen waarmee voornamelijk wordt samengewerkt zijn het Albeda en Zadkine.

Een keer in de twee jaar wordt bekeken of het keurmerk weer afgegeven mag worden. Jaarlijks lopen er zo'n 25 tot 35 mensen stage op onze school. Veelal worden de stagiairs van de mbo-opleidingen begeleid door assistenten. Zij zijn allemaal Calibris- gecertificeerd. Het algehele toezicht gebeurt door de stage-coördinator, die enerzijds klassenbezoeken aflegt om de mentoren te coachen en anderzijds gesprekken voert met de stagiairs om hen te begeleiden waar nodig om de vertaalslag te kunnen maken van theorie naar praktijk. Beoordeling van de stagiairs vindt plaats door een aangestelde examiner / beoordelaar vanuit mytyschool de Brug. Deze is gecertificeerd vanuit de opleiding.

Wij bieden stageplaatsen voor de volgende mbo-opleidingen:

Economie en administratie:

- Medewerker (financiële) administratie (niveau 2)
- Medewerker financieel administratief (niveau 3)

ICT:

- ICT-beheerder (niveau 4)
- Medewerker beheer ICT (niveau 3)

Sport:

- Coördinator buurt, onderwijs en sport (niveau 4)
- Coördinator sport-en bewegingsagogie (niveau 4)
- Sport- en bewegingsleider (niveau 3)

Zorg en welzijn:

- Begeleider gehandicaptenzorg (niveau 3)
- Helpende zorg en welzijn (niveau 2)
- Onderwijsassistent (niveau 4)
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (niveau 4)
- Begeleider specifieke doelgroepen (niveau 3)
- Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4)
- Praktijkopleider (niveau 4)

Naast mbo-stagiairs kunnen ook stagiairs vanuit het cios en het hbo stage lopen, zoals de pabo en lerarenopleidingen.

Van alle stagiairs verwachten wij dat zij tijdens hun stage beschikken over een geldige Verklaring Omtrent Gedrag.

5.6 BELEID M.B.T. VRIJWILLIGERS

Op mytylschool de Brug is nog geen actief beleid met betrekking tot de inzet van vrijwilligers. In de voorgaande jaren zijn wel informeel enkele oud-collega's na beëindiging van hun arbeidsovereenkomst komen helpen in een klas. Inzet en keuze voor de klas vloeit veelal voort vanuit het collegiale contact dat is opgebouwd tijdens de werkzame periode. Gezien de complexiteit van ondersteuningsvragen van leerlingen bestaat er een toenemende behoefte aan extra handen in de klas en bij een aantal activiteiten erbuiten, zoals schoolzwemmen en excursies.

Als school willen we komende jaren beleid ontwikkelen, om op een verantwoorde en functionele manier vrijwilligers op te nemen in onze organisatie. Hierin zal expliciet worden meegenomen in hoeverre ouders in de rol van vrijwilliger kunnen worden ingezet binnen school.

5.7 WERVING EN SELECTIE

Binnen BOOR is er een protocol dat ook voor school het kader bepaalt. De CAO vormt hiervoor het grotere kader. Op schoolniveau is een protocol opgesteld met betrekking tot werving en selectie. Op schoolniveau wordt per sollicitatieprocedure een benoemingsadviescommissie (BAC) samengesteld, gevuld met functionarissen die directe relevantie hebben met de nieuw aan te trekken functionaris en een vertegenwoordiging vanuit de MR. Werving gebeurt via BOOR intranet, website en gratis vacaturesites, er wordt gebruik gemaakt van BOOR Werkt (een onderdeel van BOOR Services).

Werving van nieuw personeel start bij BOOR Services. Zij bemiddelen voor invalkrachten, interne mobiliteit binnen BOOR-scholen en werving via vacaturesites. Boor Services zet zich actief in voor een bovenschoolse vervangingspool. Zij hanteren een eigen selectieprocedure, maken ook gebruik van externe bemiddelingsbureaus.

Twee keer per jaar is een kennismaking- en vacaturemarkt binnen BOOR. Alle scholen kunnen zich presenteren, om scholen beter te leren kennen. In het voorjaar is een vacaturemarkt waar scholen actief in contact kunnen komen met geïnteresseerden.

5.8 INTRODUCTIE EN BEGELEIDING

Er is op schoolniveau in voorgaande jaren een notitie opgesteld om nieuwe medewerkers wegwijs te maken binnen de organisatie. Door de ontwikkelingen in afgelopen jaren is dit niet voldoende toegepast in de praktijk. Voor de komende jaren willen we voor nieuw personeel een handreiking opstellen, die gekoppeld is aan praktische ondersteuning en begeleiding.

Nieuwe docenten krijgen een maatje, een meer ervaren collega die dit als extra taak doet. Er is een handreiking in ontwikkeling, ter ondersteuning van het inwerkproces. De les observaties worden uitgevoerd door de intern begeleider en de afdelingsleider.

Bij een nieuw personeelslid wordt in het eerste jaar van de aanstelling een beoordelingstraject doorlopen. Dit bestaat uit twee maal een functioneringsgesprek, daarna een beoordelingsgesprek waarin de geschiktheid en eventuele voortzetting van de aanstelling wordt besproken. Invalkrachten die via BOOR selectie worden ingezet worden beoordeeld aan de hand van een kwaliteitskaart zoals die binnen BOOR gebruikt wordt. 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.

5.9 TAAKBELEID

Met betrekking tot het taakbeleid en de jaartaak volgen we de richtlijnen zoals in de CAO aangegeven. De jaartaak van het personeel is op individueel niveau uitgewerkt, waarbij alle medewerkers een jaaroverzicht hebben van hun jaartaak. Voor de berekening maken we gebruik van een rekentool. In onze benadering willen we transparant en zuiver omgaan met de ureninzet, op basis van vertrouwen. Het uitgangspunt voor de taken die er liggen gedurende een schooljaar is dat elk teamlid zich verantwoordelijk voelt en zich vanuit deze verantwoordelijkheid inzet en naar draagkracht werkt aan de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Vanaf schooljaar 2019-2020 is per afdeling een werkverdelingsplan opgesteld, een nieuwe ontwikkeling vanuit

de cao, met als doel afspraken maken over de taken en taakverdeling om zo de werkdruk beperkt te houden. Afspraken die door het team gemaakt zijn, zijn door het management vastgelegd en ter instemming voorgelegd aan de PMR. Jaarlijks zal het werkverdelingsplan met het team worden geëvalueerd en opnieuw worden opgesteld voor het volgende schooljaar.

Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en vermindering werkdrukbeleving bieden we teamleden een naschools aanbod van sportieve activiteiten zoals aquarobic en yoga. Op vrijwillige basis kan aan deze activiteiten worden deelgenomen.

5.10 GESPREKKENCYCLUS; FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN

Bij het integraal personeelsbeleid wordt de gesprekkencyclus gebruikt om de kwaliteiten van personeelsleden optimaal af te stemmen op de doelen van de school.

De duur van de gesprekkencyclus is meerdere jaren. De functioneringsgesprekken zijn onderdeel van de cyclus, evenals het beoordelingsgesprek. De gesprekkencyclus loopt samen op met het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) van de medewerker.

Bevoegd- en bekwaamheid monitoren we digitaal met het programma Bardo. Dit programma is zo ingericht dat het uitvoeren van de gesprekkencyclus en het onderhouden van bevoegd- en bekwaamheidsdossiers een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Zo kunnen behalve directeurs ook leraren elkaar, hun leidinggevend, een IB-er of een coach uitnodigen voor een 360 graden feedback. Iedere medewerker wordt uitgenodigd om hun eigen ontwikkelvraag te formuleren.

Duurzame inzetbaarheid van ons personeel staat hoog in het vaandel. We bespreken dit onderwerp in onze gesprekkencyclus en gaan zo nodig over tot vroegtijdige interventies.

5.11 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

PROFESSIONALISERING TEAM

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato werktijdfactor). Daarnaast is voor iedere medewerker een budget van 40 uur (naar rato werktijdfactor) beschikbaar in het kader van duurzame inzetbaarheid. Scholing wordt besproken in functioneringsgesprekken en jaartaken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing kiezen, bij voorkeur in relatie tot de eigen (functie)competenties, organisatorische doelen van de school, de verbeterdoelen van de school of het Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP).

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd, waarbij medewerkers verplicht aanwezig dienen te zijn. De inhoud van de studiedagen komt voort uit de ambities en doelstellingen die wij ons gesteld hebben.

Het management is gestart met een MD-traject dat op sectorniveau wordt georganiseerd. Het gehele traject zal meerdere jaren omvatten, met als doel een geaccrediteerd opleidingstraject dat voldoet aan de eis van herregistratie in het Schoolleidersregister. Indien herregistratie op een eerder moment aan de orde is, wordt de mogelijkheid geboden voor begeleiding bij het vormgeven van een eigen portfolio. Dit traject wordt door één afdelingsleider gevolgd.

Elke medewerker kan naast de verplichte scholing ook een scholingswens hebben met het oog op loopbaanperspectief in of buiten BOOR. Vanuit het management willen we deze initiatieven stimuleren. Voorwaarde is dat het moet gaan om scholingstrajecten die gerelateerd zijn aan het onderwijs.

Typerend voor onze school is de samenwerking met de therapeuten van het revalidatiecentrum, daarbij kan het leren van elkaar in deze samenwerking meer worden uitgewerkt. Dit gebeurt in directe samenspraak met het revalidatiecentrum. Jaarlijks is een aanbod van o.a. klinische lessen over ziektebeelden, gebarencursus, tiltechnieken.

Gezamenlijke scholing die we in voorgaande jaren hebben gevolgd:

2017-2018

- Invoering loopbaanoriëntatie en –begeleiding
- Scholing absentenregistratie Magister
- Scholing digitaliseren lesroosters Magister
- Competentieontwikkeling en ontwikkelingsplan
- Beter plannen in Cloudwise
- Effectief lesgeven met het directe instructiemodel (2x)
- Meer kwaliteit in het PTA en PTO

2018-2019

- Beter bedienen van maatwerktraject leerlingen
- Kijk in de keuken van de Recon, delen kennis en expertise binnen sector SO/VSO
- Kijk in de keuken van de Brug vmbo/havo, delen kennis en expertise binnen sector SO/VSO

VITALITEIT

Op schoolniveau onderschrijven we de visie van bestuur dat personeel van grote waarde is om de totale schoolorganisatie tot volle bloei en ontwikkeling te brengen. Tegelijkertijd zijn we realistisch en weten dat ziekte en verzuim voorkomt. In die situaties wordt vanuit het management begeleiding geboden, tijdens periode van afwezigheid, gedurende re-integratie en indien van toepassing ook bij een 2e spoortraject. Het kader vormt de wet Poortwachter. Vanuit de afdeling HR van BOOR Services wordt het management bijgestaan in de verzuimdossiers. Arbodienst is op bestuursniveau geregeld.

In het kader van gezond beleid en van reactief naar proactief handelen te gaan, willen we teamleden meer bewust maken van hun eigen draagkracht en draaglast en hoe in evenwicht te blijven. Hiervoor zal in 2020 een teambrede voorlichting worden gegeven over “Huis van werkvermogen”. Deze benadering gaat uit van de eigen context van een medewerker, zowel privé als werk, voor ieder verschillend. Bewust worden van je eigen context en ‘Huis van werkvermogen’, kan bijdragen aan het proces van keuzes maken met als doel in balans te blijven. Medewerkers die bewust een afweging kunnen maken met betrekking tot draagkracht en draaglast, zullen beter in staat zijn hun grenzen te bewaken en bewaren. De verwachting is dat dit een positief effect zal hebben op de veerkracht van teamleden. Als teamleden proactief handelen bij ervaren overbelasting, zal dit leiden tot vroegtijdige passende acties en voorkomen van ziekteverzuim.

We realiseren ons dat bewustwording van de eigen context ook kan leiden tot een carrièreperspectief buiten de mytylschool. Interne mobiliteit binnen de verschillende afdelingen van de eigen school is één van de mogelijkheden. Wanneer een medewerker de overstap zou willen maken buiten het eigen bestuur naar een andere sector, willen we hier graag open over in gesprek en ondersteunen waar en voor zover het mogelijk is. In de gesprekkencyclus zal het ‘Huis van werkvermogen’ een nadrukkelijker rol gaan vervullen.

Met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en vermindering werkdrukbeleving bieden we teamleden een naschools aanbod van sportieve activiteiten zoals aquarobic en yoga. Op vrijwillige basis kan aan deze activiteiten worden deelgenomen.

HOE STAAT HET MET HET BELEID EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING VROUWEN IN DE SCHOOLLEIDING?

Ieder mens heeft een eigen achtergrond, ambitie en talent. De sector (v)so omarmt diversiteit. We zien een hoge mate van diversiteit binnen onze sector als kans om iedere kind van het best denkbare onderwijs te voorzien. Inclusie is onze norm. Pluriformiteit is onze werkelijkheid. Deze visie op mens en organisatie hebben we expliciet opgenomen in ons Strategisch Beleidskader HR.

De sector (v)so loopt voorop als het gaat om de vertegenwoordiging van vrouwen in het management. 81% van de leidinggevende posities in onze sector wordt door een vrouw vervuld. Dit terwijl het Nederlandse

gemiddelde (begin 2019) op 28% ligt. Ook bovenscholen worden we aangestuurd door twee vrouwen. Anne de Visch Eybergen is de verantwoordelijke bestuurder en Orselien Kammeron onze bovenscholse directeur.

5.12 ONTWIKKELPUNTEN PERSONEELSBELEID

In 2024 is iedere medewerker eigenaar van zijn/haar eigen ontwikkeling die passen binnen de kaders van Mytyschool de Brug.

Overige schoolbrede ontwikkelpunten:

- Pabo (opstroom)beleid;
- Functiedifferentiatie vakgroep onderwijsassistenten;
- Gesprekkencyclus en gebruik Bardo;
- Personeelsbestand – anticiperen op uitstroom personeel (pensioen);
- Ontwikkelen van vrijwilligersbeleid;
- Handreiking – introductie en begeleiding nieuw personeel;
- Aansluiting cao-vo huidig en toekomstig personeel de Brug vmbo/havo;
- Vergroten bewustwording en inzicht in eigen draagkracht en draaglast.

6 ORGANISATIE EN BELEID

6.1 ORGANISATIESTRUCTUUR

Onze school is een van 18 locaties van de sector SO/VSO van stichting BOOR.

Er is één bovenschools directeur van de sector SO/VSO eindverantwoordelijk voor alle scholen binnen de sector. De bovenschools directeur geeft leiding aan drie directeuren met portefeuille. Er is één directeur met de portefeuille vervolgonderwijs, één directeur met de portefeuille arbeid en één directeur met de portefeuille dagbesteding. Deze laatste directeur draagt tevens lijnverantwoordelijkheid voor mytyschool de Brug en de Tyltyschool.

De dagelijkse leiding op de scholen ligt bij de locatiedirecteuren, bijgestaan door de afdelingsleiders. De locatiedirecteur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De afdelingsleiders geven leiding aan het team van leerkrachten en klassenassistenten dat werkt binnen hun afdeling. Er is een staf van administratief en facilitair personeel onder aansturing van de locatiedirecteur. De vakgroep gedragsdeskundigen wordt ook aangestuurd door de locatiedirecteur.

De school heeft een medezeggenschapsraad (MR), bestaande een afvaardiging van ouders en personeelsleden. Op sectorniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), bestaande uit 8 zetels voor ouders en acht zetels voor personeelsleden. Bij de personeelsgeleding is op het moment van schrijven van dit schoolplan één zetel vacant. Bij de oudergeleding zijn drie van de beschikbare zetels bezet. Werving gebeurt vanuit de GMR via de bovenschoolse directie en via de schooldirecties naar zowel ouders als personeel.

6.2 GROEPERINGSVORMEN

Op de Brug vmbo/havo hebben we een jaarklassensysteem zoals in het regulier voortgezet onderwijs bestaande uit zoveel mogelijk homogene groepen. In de klassensamenstelling wordt rekening gehouden met leeftijd, leerprestaties en leerniveau, sociaal- emotionele ontwikkeling, zorgbehoefte en andere specifieke aspecten. De bekostiging vanuit de TLV is hierbij mede van invloed (lagere TLV leidt tot meer leerlingen in een groep). Verandering van klas gebeurt meestal met ingang van het nieuwe schooljaar indien de vorderingen hier aanleiding toe geven, maar ook tussentijds bij de rapportmomenten kan er besloten worden tot op- of afstroom.

In schooljaar 2019/2020 is de Brug vmbo/havo gestart met de volgende groepen:

- > Klas 1 vmbo basis/kader bestaande uit 9 leerlingen
- > Klas 1 vmbo theoretisch/ havo bestaande uit 6 leerlingen
- > klas 1/2 vmbo basis/kader bestaande uit 9 leerlingen
- > klas 2 vmbo theoretisch/havo bestaande uit 7 leerlingen
- > klas 3 havo bestaande uit 9 leerlingen
- > klas 3 vmbo basis/kader bestaande uit 10 leerlingen
- > klas 4 vmbo basis/kader bestaande uit 11 leerlingen
- > klas 3/4 vmbo theoretisch bestaande uit 5 leerlingen
- > klas 4/5 havo bestaande uit 11 leerlingen

Totaal volgen er 77 leerlingen onderwijs op de Brug vmbo/havo (telling november 2019)

6.2.1 ONDERWIJSTIJD

Op mytylschool de Brug hanteren we (nog) het traditionele model voor onderwijstijd:

- ✓ De kleutergroepen (t/m 6 jaar) gaan 890 lesuur naar school. Zij hebben om de week een vrije lesdag op woensdag;
- ✓ De groepen vanaf leerjaar 3 en het vso gaan 1000 lesuur naar school;
- ✓ Er zijn vier lange schooldagen, van 8.40 - 15.20 uur;
- ✓ De woensdag is een korte lesdag, van 8.40 - 12.20 uur;
- ✓ Twee pauzes, variërend van 20– 30 minuten;
- ✓ Tijdens de schooldag worden revalidatiebehandelingen afgewisseld met onderwijstaken.

Er zijn maatschappelijke veranderingen waardoor de huidige onderwijstijden niet meer zo vanzelfsprekend zijn. Ook de verandering van populatie, leerlingen met meer complexere problematiek, brengt met zich mee dat schooldagen veel vragen van leerlingen. Door de intensieve behandelingen en het opbrengstgericht werken worden eisen gesteld aan leerlingen waaraan zij niet altijd kunnen voldoen. Concentratie en energie is soms ontoereikend, een spanningsveld. Graag zouden we als school meer rust en continuïteit willen aanbrengen in een schoolweek door de invoering van vijf gelijke lesdagen.

Daarbij komt dat als regioschool in de Randstad, regio Rotterdam, met zich meebrengt dat er langere reistijden zijn door de filegevoelige trajecten. Zowel heen als terugreis in de spits vergen de nodige energie van leerlingen.

Dit is een ontwikkeling die al op veel scholen is doorgevoerd en tot positieve ervaringen leidt. In schooljaar 2019-2020 willen we starten met een ouderpeiling, bespreking met schoolteam en revalidatieteam met als streven om vanaf schooljaar 2020-2021 het vijf gelijke lesdagenmodel in te voeren.

6.3 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 samenwerken is. Ondanks dat we in een verouderd gebouw zitten, willen we zorgdragen voor een inspirerende en uitnodigende uitstraling. We vinden het belangrijk dat:

- ✓ De school er verzorgd uitziet;
- ✓ De school een veilige school is voor leerlingen, personeel en bezoekers;
- ✓ Personeel (onderling) en leerlingen (onderling) respectvol met elkaar omgaan;
- ✓ Ouders geïnformeerd blijven over de gebeurtenissen van hun kind in de klas via Magister;
- ✓ Leerlingen, personeel en ouders met plezier naar school komen en zich welkom voelen;
- ✓ Er verschil van inzichten mag zijn, maar dat we wel met elkaar in gesprek blijven;
- ✓ Ouders naar school komen om de voortgang van de ontwikkeling van hun kind(eren) te bespreken. Hiervoor organiseren we jaarlijks rapportavonden en OPP-CAP besprekingen, indien nodig individuele gesprekken;
- ✓ Ouders actief zijn in de ouderraad. De ouderraad zet zich in bij schoolse activiteiten en fungeert als klankbord voor de MR.

Op de Brug vmbo/havo is er sprake van een prettige leeromgeving waar er ingezet wordt op de mogelijkheden van de leerlingen.

6.4 COMMUNICATIE (INTERN EN EXTERN)

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.

Er is een jaarplanning waarin alle vergaderingen en bijeenkomsten vermeld staan. Deze is voor alle medewerkers in te zien;

- ✓ We werken met een vergadercyclus per locatie: mentor/intern begeleider overleg, leerlingbespreking, rapportbespreking. Daarnaast is iedere dag een kort vergadermoment bij de start van de dag en worden onderwerpen die meer aandacht behoeven besproken in de teamvergadering die elke 6 weken plaatsvindt;
- ✓ Het management vergadert tweewekelijks, eenmaal per 6 weken in gezamenlijkheid met de directeur en het management van de VSO-locaties;
- ✓ De Commissie van Begeleiding voor zittende leerlingen vergadert 1x per 2 weken, voor nieuwe instroomleerlingen en maatwerktraject leerlingen ook 1x per 2 weken;
- ✓ De MR vergadert 1 x per 6 weken;

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- ✓ Zaken worden op de juiste plaats besproken;
- ✓ Vergaderingen worden goed voorbereid;
- ✓ Op vergaderingen is sprake van actieve deelname;
- ✓ In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf;
- ✓ Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

6.5 SOCIALE EN FYSIEKE VEILIGHEID

De school maakt gebruik van digitaal veiligheidsplan namelijk om de veiligheid in kaart te brengen en te monitoren.

Onderwerpen die in dit plan aan bod komen zijn:

- Gezamenlijk ontwikkelen en kennis hebben van visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken.
- Inzicht in veiligheidsbeleving, incidenten en mogelijke risico's; audits en monitoring.
- Scheppen van voorwaarden, beleggen van taken, samenwerken met ouders en externe partners.
- Positief pedagogisch handelen; ondersteunende houding, voorbeeldgedrag, verbindende relaties.
- Preventieve activiteiten en programma's in de school, gericht op leerlingen, ouders en personeel.
- Signaleren en effectief handelen bij signalen, grensoverschrijdend gedrag en incidenten.
- Borging door een continu en cyclisch proces, ingebed in de totale pedagogische aanpak en schoolontwikkeling.

Het beleidsplan is op delen niet meer up-to-date en zal daarom als ontwikkelpunt worden opgenomen voor deze schoolplanperiode en jaarlijks worden geëvalueerd en bijgesteld.

Zie voor het volledige plan:

https://drive.google.com/file/d/0B_cdleiQya7tc1hxWHlSFY5YlFuQnpmdU9RcFN6bWNvQktv/view?usp=sharing

FYSIEKE VEILIGHEID

Om de fysieke veiligheid in kaart te brengen en te monitoren maakt de school gebruik van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is een lijst met mogelijke risico's. Met deze lijst kunnen bedrijven in kaart te brengen welke risico's in hun eigen bedrijf voorkomen. Met de RI&E wordt een Plan van Aanpak (PvA) gemaakt. In het PvA staat wie, wanneer, welke maatregel neemt.

ANALYSE EN OPVOLGING VAN CALAMITEITEN; MELDING INCIDENTEN PATIENT (MIP)

Om de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel te waarborgen 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 telefoon, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling diefstal
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de docent registreert incidenten of bijna-incidenten (met behulp van het MIP formulier). Zowel fysieke als gedragsmatige (bijna) incidenten kunnen gemeld worden. Het MIP formulier wordt ingeleverd bij de afdelingsleider, deze zorgt voor evt. vervolgacties. De registratie, opvolging en analyse zouden we graag willen verbeteren, met name om waar nodig aanpassingen te doen om de veiligheid te verhogen en incidenten te voorkomen. De Brug vmbo/havo gaat hierbij ook de mogelijkheden in het programma Magister onderzoeken.

SOCIALE VEILIGHEID

Onze school is een school waar álle leerlingen zichzelf kunnen zijn en zich veilig en prettig voelen. Alleen dan kunnen leerlingen tot optimale ontwikkeling komen. We doen veel om de sociale veiligheid te bevorderen en om ongewenst gedrag zoals pesten te voorkomen.

Uitgangspunt voor het beleid inzake sociale veiligheid op onze school is het programma leefstijl in de onderbouw.

Binnen het onderwijs spelen sociaal-emotionele vaardigheden en normen en waarden een belangrijke rol. Met het Leefstijl-programma worden leerlingen hiervan bewustgemaakt. Samen met klasgenoten doen ze activiteiten en opdrachten die het besef van 'goed omgaan met elkaar' versterken. Het bevorderen van positieve groepsrelaties speelt in de Leefstijl-lessen een grote rol. Niet alleen het individu wordt sterker, maar ook de groep.

De brug vmbo/havo neemt jaarlijks de wettelijk verplichte veiligheidsmonitor af, een instrument dat inzicht geeft in de *beleving* van de sociale veiligheid van de leerlingen, in de *feitelijke aantasting* van de sociale veiligheid en het *welbevinden* van de leerlingen.

SCHOOLKLIMAAT EN SCHOOLREGELS

Duidelijke regels in de klas en in de school zijn van belang. Die regels komen voort uit onze pedagogische doelstellingen (de belangrijkste waarden) van de school.

De belangrijkste gedragsverwachtingen die voortvloeien uit het programma Leefstijl en uitgangspunt zijn binnen de afdeling zijn:

- **Wij werken mee aan een fijne, veilige school voor iedereen.**

We zijn op tijd in de les en komen gemaakte afspraken na.

- **Wij houden de school en de spullen van een ander schoon, heel en netjes.**

Na schooltijd zorgen we ervoor dat het lokaal opgeruimd en netjes is.

Schade die door ons toedoen ontstaat, zullen wij herstellen of vergoeden.

- **Wij behandelen een ander zoals wij zelf behandeld willen worden, respectvol.**

Dus we pesten niet, schelden niet, stelen niet, discrimineren niet, roddelen niet en lachen niemand uit.

- **Wij geven duidelijk aan wanneer we iets niet willen.**

Wanneer onze grenzen niet worden gerespecteerd en erover praten niet helpt, dan gaan wij naar de mentor, vertrouwenspersoon of afdelingsleider.

- **Wij gebruiken geen verbaal of fysiek geweld tegen een ander.**

Wij zullen proberen ruzies te sussen. Als dat niet lukt, vragen wij een docent of assistent om hulp.

- **Wij weten heel goed dat drugs, alcohol, gokken, wapens en vuurwerk streng verboden zijn.**

Dat het gebruiken, aanbieden of ruilen ervan zal leiden tot schorsing en dat de politie erbij zal worden geroepen.

Binnen het team van de school is behoefte aan betere afstemming, zodat er een doorgaande lijn ontstaat. Hierbij gaan we uit van positieve gedragsregels die zichtbaar zijn in het hele gebouw. Hierdoor creëren we rust, veiligheid en structuur en vergroten zo het vertrouwen bij leerlingen waardoor er meer ruimte ontstaat voor groei en ontwikkeling. Deze nog in te zetten ontwikkeling zal meegenomen worden in de ontwikkeling van het programma maatschappijvaardigheid.

DE PESTAANPAK EN ANI-PESTCOORDINATOR

Pesten kan ook voorkomen binnen onze school. Het wordt gevoed in een cultuur die gekenmerkt wordt door competitie en individualisme. Wij bieden op onze school een sterk tegenwicht. De klas en school moet een positieve sociale gemeenschap zijn, waarin een expliciete sociale en morele norm aanwezig is. Wij willen een school zijn waarin zorg voor elkaar centraal staat. Een school met een klimaat waarin sprake is van verbinding, eerder dan concurrentie of competitie. Een 'inclusief' groepsklimaat, waarin niemand wordt buitengesloten.

Onze ambities op het gebied van het voorkomen van pestgedrag zijn:

- een sociale en morele norm die ervoor zorgt dat we oog hebben voor elkaar;
- dat we rekening houden met elkaar;
- dat we allemaal verantwoordelijkheid dragen voor de gemeenschap;
- dat je het recht hebt om jezelf te zijn;
- dat je ook de plicht hebt om ervoor te zorgen dat ieder ander dat recht heeft om zichzelf te zijn;

Op die manier voorkomen we in veel gevallen ongewenst gedrag als pesten. Als er toch gepest wordt, grijpen we snel in. Er is een [protocol](#) waarin de stappen zijn beschreven die we zetten bij het constateren van pestgedrag.

Bij de Brug vmbo/havo is er een medewerker aangewezen die de taak heeft om het beleid ten aanzien van pesten te coördineren in samenwerking met de twee andere afdelingen. Zij vormen samen het sociaal-veiligheidsteam. Wij kiezen ervoor om deze taak mee te nemen in het bredere perspectief van de pedagogische opdracht van de school en de domeinen van sociale competentie en burgerschapsvorming.

De taken en verantwoordelijkheden van het sociaal-veiligheidsteam in relatie tot pesten:

- Het sociaal-veiligheidsteam is voor leerlingen, ouders/verzorgers en personeel het centrale meldpunt voor pesterijen tussen leerlingen in de schoolsituatie;
- Het sociaal-veiligheidsteam coördineert activiteiten rondom het voorkomen en beëindigen van een pestsituatie op school op het gebied van aanpak, onderzoek, begeleiding en hulpverlening;
- Het sociaal-veiligheidsteam houdt het anti-pestprotocol levend/ up to date en bespreekt het jaarlijks in het team, de MR en de ouderraad.
- Het sociaal-veiligheidsteam coördineert de jaarlijkse themaweek tegen pesten in september (landelijk);
- Het sociaal-veiligheidsteam team legt verantwoording af aan MT/directie en houdt deze op de hoogte.

MELDCODE

Wanneer we vermoeden dat een leerling te maken heeft met acute of structurele onveiligheid in de vorm van huiselijk geweld of mishandeling, hanteren we als school een meldcode. Dit houdt in dat we een melding doen bij de instantie 'Veilig Thuis', die het probleem snel en effectief kan aanpakken.

De meldcode is sinds januari 2019 aangescherpt. De vijf stappen uit de meldcode blijven bestaan, maar stap 4 en 5 zijn aangepast. Er is een afwegingskader toegevoegd waarmee duidelijk wordt wanneer er melding gedaan moet worden. Dit afwegingskader helpt bij het wegen van de ernst van het huiselijk geweld of de kindermishandeling en bij het inzetten van vervolgstappen.

Daarnaast zijn we als school wettelijk verplicht om een SISA-melding te doen, in het geval van een zorgelijke situatie rondom een leerling. SISA staat voor Signalerings Instrument Sluitende Aanpak. Dit is een systeem waarmee alle hulpverleners die bij een leerling betrokken zijn, snel met elkaar in contact kunnen komen. Voor de uitvoering van de meldcode werken we nauw samen met maatschappelijk werk en arts van Rijndam (leden van de CvB).

KLACHTENPROCEDURE

Binnen BOOR is er een klachtenregeling en -procedure, die ook voor mytyschool de Brug van kracht is. In situaties van machtsmisbruik, zoals seksuele intimidatie, agressie, pesten en discriminatie hebben wij vertrouwenspersonen en een klachtenregeling.

Mytyschool de Brug heeft interne en externe vertrouwenspersonen. Er zijn interne vertrouwenspersonen. Per afdeling is één contactpersoon geschoold. De interne vertrouwenspersoon kan wanneer dit nodig wordt geacht, doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon. Jaarlijks worden de actuele gegevens van de betreffende functionarissen vermeld in de schoolgids.

VSV-BELEID VAN DE GEMEENTE

De gemeente Rotterdam heeft het voorkomen van voortijdig schoolverlaten opnieuw als een van haar speerpunten opgenomen in het onderwijsbeleid 2019-2022. Het is erop gericht om te voorkomen dat leerlingen zonder startkwalificatie of duurzame plek op de arbeidsmarkt het onderwijs verlaten. Voortijdig schoolverlaters zijn voor het voortgezet onderwijs officieel jongeren die van school gaan zonder startkwalificatie (vwo-diploma, havodiploma of mbo2- diploma of hoger) terwijl ze nog geen 18 zijn. Ondertussen richt het totale beleid zich ook op jongeren boven de 18 die binnen het mbo een opleiding volgen. Jongeren in het praktijkonderwijs, zeer moeilijke lerende leerlingen en meervoudig gehandicapte leerlingen zijn vrijgesteld van de startkwalificatie.

De Brug vmbo/havo zet op verschillende manieren in om voortijdig schoolverlaten te voorkomen:

- Inzet maatwerktraject voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben en waarbij de basisondersteuning niet toereikend is;
- Begeleiding bij vervolgstudiekeuze en warme overdracht dmv inzet decaan;
- Inzet op transitiedoelen in EKEP cyclus;
- Inzet overstapcoaches vanuit het samenwerkingsverband koers VO

6.6 ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID

In 2024 zijn de interventies van de CVB concreet, zichtbaar bij veelvoorkomende leervragen en navolgbaar bij iedere leerling.

In 2024 is er meer effectieve leertijd voor leerlingen beschikbaar en is de organisatie van deze leertijd efficiënter ingezet.

In 2024 is er een effectief proces ingericht om digitale leermiddelen aan te schaffen. Er is aansluiting op de methodes vanuit regulier VO en de Brug kiest de methodes die het beste aansluiten bij de ondersteuningsbehoeften van de doelgroep. Daarnaast is sprake van een afgestemd aanbod binnen de sector vervolgonderwijs.

In 2024 zijn er voldoende leerlingen binnen elke leerroute om kwalitatief onderwijs te kunnen blijven bieden.

In 2024 heeft mytyschool de Brug een optimale keuzevrijheid georganiseerd binnen de profielen vmbo.

In 2024 is er een nieuwe visie op educatieve reizen ontwikkeld en daarbij een financieel passend en vernieuwd aanbod georganiseerd die past bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

In 2024 werkt mytylschool de Brug met een volledig digitaal leerlingdossier.

In 2024 levert de intakeprocedure binnen de Brug alle kwalitatieve informatie op die nodig is om alle onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart te brengen.

Overige schoolbrede ontwikkelpunten:

- Beleid met betrekking tot melding en registratie incidenten/ bijna fouten actualiseren;
- Onderzoeken/invoering van 5 gelijke lesdagenmodel;
- Vergroten ouderbetrokkenheid, door herziening gesprekkencyclus van ouder-leerling-docent
- Herijken en actualiseren Sociaal Veiligheidsplan om te komen tot één samenhangend document, waarin gedragscode, schoolregels en omgaan met pestgedrag zijn geïntegreerd.

7.1 ZORG VOOR KWALITEIT OP BESTUURSNIVEAU

Elke BOOR-school werkt met vastgestelde kwaliteitsprocessen. Jaarlijks wordt de leerling tevredenheid gemeten en tweejaarlijks de leerling-, ouder- en medewerker tevredenheid. De beelden van deze metingen worden op school- en bestuursniveau besproken en gemonitord. BOOR staat voor goed onderwijs, dus volgt het bestuur nauwlettend de verbeteracties in de scholen.

Daarnaast wordt elke BOOR-school op diverse wijzen begeleid en gemonitord. Dit doet het (gedelegeerd) bestuur door de scholen te bezoeken, de schoolleiders regelmatig te spreken, scholingsactiviteiten in gezamenlijkheid op te starten, audits te laten uitvoeren (gevraagd en ongevraagd), stafmedewerkers op scholen aanwezig te laten zijn (kernteam tijdens de doorlooptdagen), de school- en jaarplannen goed te lezen en daarmee de kernopdracht van de scholen te volgen (wat schrijft het onderwijsteam over zicht op ontwikkeling), door adviseurs de opbrengstgesprekken bij te laten wonen, de onderwijsresultaten te volgen, bij risico-scholen (blijkend uit datadashboard en bevindingen) interventies in te zetten en de verbeteringen te monitoren en scholen te bevragen op het goede onderwijs en hun schoolambities. Om de onderwijskwaliteit cyclisch en gestructureerd uit te voeren beschikt BOOR over een handboek onderwijskwaliteit met 8 instrumenten ([animatie BOOR kwaliteit](#)) :

- plancyclus en PDCA
- tevredenheidsmetingen en –opvolging
- datadashboard en rapportages (sectoranalyses)
- onderzoeken en audits (interne audits, collegiale visitatie, doorlooptdagen, observatie leerkrachtvaardigheden, observatie opbrengstgesprekken)
- klachtenprocedure (en analyse)
- samen leren (MD- plg's-netwerken-plenaire dagen- cursussen-leergang ed.)
- gesprekkencyclus
- financiële cyclus

De sector so/vso werkt continu aan kwaliteitsverbetering met het doel passend, opbrengstgericht onderwijs voor ieder kind. We kijken naar de specifieke talenten en dromen van een kind. Naar wat het kan en wat het wil bereiken. Dat is de reden dat wij ons iedere dag opnieuw vol overgave inzetten. De beleidscyclus van de school staat centraal bij de ontwikkeling van kwaliteit. In dit schoolplan wordt de richting voor de komende vier jaar bepaald, waarbij er meetbare ambities worden geformuleerd. Afgeleid van het schoolplan maakt de school jaarlijks een jaarplan, waarin de doelen en activiteiten concreet worden geformuleerd. Aan het einde van het schooljaar maakt de school een jaarverslag, waarin de doelen en activiteiten geëvalueerd worden. Ten aanzien van de zorg voor kwaliteit in het speciaal (voortgezet) onderwijs (SOKWAZO) is er een grote mate van gezamenlijkheid, die bijvoorbeeld tot uiting komt bij het volgen van de kwaliteitsagenda. De scholen volgen de kwaliteitsagenda, die de cyclische planning van de verschillende tevredenheidpeilingen, kwaliteitsonderzoeken en evaluatiemomenten bevat. Het doel is om 100% aansluiting van de scholen te realiseren.

Hiernaast zijn er meerdere kennis- en overlegstructuren, waarin medewerkers van verschillende scholen expertise uitwisselen, producten ontwikkelen en de beleidsdoelen verder uitwerken. De samenstelling van de gremia zijn zowel gerelateerd aan taak/functie als sector brede overleggen (met afvaardiging uit alle scholen).

7.2 ZORG VOOR KWALITEIT OP SCHOOLNIVEAU

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ontwikkelambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities jaarlijks en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. De administratieve systemen die wij inzetten, zoals Bardo en Magister, dragen daaraan bij. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

7.3 ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT

In 2024 zijn meer leerlingen zichtbaar succesvol in het vervolgonderwijs.

In 2024 werken alle medewerkers effectief en efficiënt volgens de Een kind- Een plan (EKEP) afspraken binnen alle afdelingen. EKEP draagt optimaal bij aan het behalen van maximale onderwijsresultaten voor iedere leerling. Het proces is integraal, cyclisch en inzichtelijk ingericht voor medewerkers, ouders en leerlingen.

In 2024 zijn alle ouders zijn optimaal geïnformeerd en betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen. Ouders krijgen voldoende ruimte om te participeren in deze ontwikkeling.

Overige schoolbrede ontwikkelpunten:

- Uitwerken PDCA cyclus voor leeropbrengsten en beleidsopvolging;
- Opstellen van procedure met betrekking tot evalueren van sociale opbrengsten en opvolging;
- Herziening van vergaderstructuur en verhogen rendement van inhoudelijke werkbesprekingen;

Het financieel beleid van de school wordt in samenspraak met locatiedirecteur, directeur, de bovenschool directeur en hoofd financiën opgesteld en op bestuursniveau vastgesteld.

De planning en control cyclus is op bestuursniveau vastgesteld. Wij werken conform deze werkwijze. Het financieel beleid is gericht op het borgen van de financiële continuïteit en het beheren van de financiële ruimte gericht op een budget neutrale exploitatie van de school. De directeur met portefeuille is eindverantwoordelijkheid wat betreft de financiën op schoolniveau. De locatiedirecteur is dat voor de betreffende locatie.

Vanuit de sector is een financieel specialist verbonden aan de school en de locaties die de kaders van het bestuur vertaalt naar de school. Samen met afdeling financiën en (bovenschoolse) directie wordt de begroting jaarlijks opgesteld. Alle lumpsumgelden worden per school beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Er is een afdracht per school en afdeling naar bestuur voor instandhouding van het bestuurskantoor en BOOR services. Er wordt gebruik gemaakt van een managementinformatiesysteem, elke directeur heeft inzage in de uitputting van de exploitatie. De schoolbegroting is gesplitst in drie delen, passend bij de afdelingen waarvoor de respectievelijke locatiedirecteur verantwoordelijk is. Met (bovenschoolse) directeur, afdeling financiën en locatiedirecteuren wordt 3x per jaar een Forecast gesprek gevoerd, om zo de exploitatie en eventuele aanvullende acties te bespreken. Elke twee maanden is een financieel overleg van locatiedirecteur met schoolcontactpersoon van de afdeling financiën om de begroting en exploitatie te monitoren.

Jaarlijks wordt een formatieplan opgesteld per afdeling. Personele inzet en uitgaven worden hierin nader beschreven en verantwoord.

ONDERHOUDSKOSTEN EN REGELGEVING

Het onderhoud van gebouwen in het PO en SO wordt centraal georganiseerd. We onderscheiden daarin uitgaven die gedaan worden uit het Meerjarenonderhoudsplan (de voorziening) en uitgaven in het kader van dagelijks onderhoud (exploitatie). Op dit moment loopt er een landelijke discussie over de manier van opbouwen van de voorziening. Een mogelijke uitkomst van de discussie kan zijn dat er op schoolniveau moet worden opgebouwd in plaats van bovenscholen. Scholen hoeven hier lopende de discussie nog geen rekening mee te houden. T.z.t. komt er een voorstel vanuit BOOR Services.

8.1 UITGANGSPUNTEN (MEERJAREN) BEGROTING

Er is zowel een meerjaren als een jaarlijkse begroting. De afdeling Financiën van de stichting hanteert een format voor alle scholen. Het kader voor de begroting wordt op bestuursniveau met instemming van de GMR vastgesteld. Op basis daarvan wordt de (meerjaren) schoolbegroting opgesteld.

Belangrijk uitgangspunt om de begroting op te stellen is het leerlingenaantal en bekostigingsniveau (TLV zwaarte) en de prognose voor de komende jaren. Met de huidige bekostigingssystematiek kunnen kleine verschillen in leerlingenaantallen tot grote financiële gevolgen leiden. Bij het opstellen van de (meerjaren)begroting wordt zo goed mogelijk geanticipeerd op toekomstige ontwikkelingen.

8.2 INTERNE GELDSTROMEN

De school ontvangt een lumpsum bekostiging die volgens eerder beschreven wijze wordt verantwoord. Bij inzet van personeel in dienst bij mytyschool de Brug over de verschillende afdelingen, worden loonkosten naar evenredigheid verdeeld.

Daarnaast wordt ook een jaarlijkse vrijwillige ouderbijdrage gevraagd. Deze gelden worden ontvangen en beheerd door de ouderraad van de school. Verantwoording van deze gelden gebeurt jaarlijks naar directie en financieel adviseur van de school. Vanuit stichting BOOR wordt hierop beleid ontwikkeld om controle en verantwoording te verbeteren.

8.3 EXTERNE GELDSTROMEN

De gemeente Rotterdam stimuleert een brede ontwikkeling binnen het onderwijs. Op verschillende manieren verleent de gemeentesubsidies waar ook mytylschool de Brug gebruik van maakt.

In het kader van Leren Loont faciliteert de gemeente het beschikbaar stellen van een tweetal taxibussen. 's Ochtends en 's middags worden deze taxi's door de conciërges van de school gebruikt voor het leerlingenvervoer van en naar school. De conciërges zijn daarmee deels taxichauffeur. Onder schooltijd mogen de taxibussen ingezet worden ten behoeve van onderwijsactiviteiten (vervoer tussen beide schoollocaties, excursies e.d.). Kosten van de taxibussen worden gedeeld door gemeente en school.

Ook is er een Rotterdams onderwijsbudget (ROB), waaruit onderwijsontwikkeling deels bekostigd kan worden. Deze subsidie dient jaarlijks aangevraagd te worden door de school of afdeling. In afgelopen schooljaren is voor het programma Vreedzame School voor de afdeling SO Basis een subsidieverzoek ingediend.

Ten behoeve van de extra ondersteuning van de leerlingen heeft de gemeente een budget beschikbaar gesteld per school voor het zogeheten Onderwijs Zorg Arrangement (OZA). Dit budget biedt onze school de mogelijkheid om extra personele inzet te organiseren voor de leerlingenzorg.

8.4 SPONSORING

Landelijk is een convenant opgesteld en ondertekend met betrekking tot sponsoring. Wij onderschrijven onderstaande uitgangspunten en zijn van mening dat het primaire onderwijsproces niet afhankelijk mag zijn van sponsormiddelen. Inzet van sponsorgelden zal worden voorgelegd aan de MR.

1. Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
2. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
3. Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt.

9 ONTWIKKELPUNTEN PER GEBIED EN AFDELING, IN TIJDSPAD

9.1 ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Beleid m.b.t. inzet en samenwerking zorgverleners en persoonlijk begeleiders	Afspraken vastleggen;				
5 gelijke lesdagen met inachtneming van wettelijke onderwijstijd.	Ouderpeiling, teamgesprek, bespreking Rijndam; Uitwerken naar schooldag: pauzetijden, begin- eindtijd. Inzichtelijk maken van gevolgen voor taxivervoer, revalidatiebehandelingen. Bij uitwerking alle stakeholders (ouders, teamleden, Rijndam, gemeente, vervoerders) meenemen.	X	X		
Ouderbetrokkenheid vergroten, o.a. door gesprekkencyclus oudergesprekken actualiseren	Evaluatie van huidige gesprekkencyclus en gespreksinhoud, met teamleden en ouders; Betrekken van CPS beleid Ouderbetrokkenheid 3.0 bij uitwerking andere opzet. Overwegen om externe begeleiding t.b.v. proces in te zetten.	X	X		
Vergroten van ouderbetrokkenheid: inzet van ouders bij (onderwijs)activiteiten;	Inventarisatie bij klassenteams, ouders welke behoeften bestaan. Projectgroep samenstellen: teamleden en ouders; Betrekken ouderraad en mr. Betrekken van CPS beleid en tips andere scholen.		X	X	X
Afgestemde samenwerking met Tyltylschool en afdeling VSO-Praktisch bij verhuizing naar gezamenlijke nieuwbouw.	Visieontwikkeling m.b.t. Programma van Eisen voor inrichting binnen- en buitenruimte (materialen en indeling); Afstemming m.b.t. pauzetijden, buitenspel, schoolregels, planborden, picto's e.d. Betrekken van teamleden van alle betrokken scholen/afdelingen. Start met eigen team, vervolgens gezamenlijke afstemming; Realisatie.	X	X	X	X

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN AFDELING VSO-
VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024
In 2024 is er een effectieve aansluiting naar het regulier mbo en hbo zichtbaar in de schoolorganisatie. Leerlingen zijn optimaal toegerust om een succesvolle overstap te maken	> Realiseren van warme en effectieve overdracht naar vervolgscholen. > Transitiedoelen zijn afgestemd met verwachtingen vervolgscholen en opgenomen in het huidige onderwijsaanbod. > De nazorgcyclus is planmatig en zichtbaar ingericht. > Leerlingen lopen een dag mee bij hun vervolgopleiding om een juiste keuze te bevorderen en verwachtingen met de vervolgschool helder te krijgen. > De Brug leert actief van andere mytylscholen	X		X	
In 2024 is er een functioneel nieuw schoolgebouw gebouwd voor de doelgroep en aansluiting op organisatie-, docent- en leerlingniveau gerealiseerd met het Wolfert Dalton	> Samenwerkingsovereenkomst vormgeven Wolfert Dalton en Mytylschool de Brug op bestuursniveau. > Docenten van beide scholen hebben kennis met elkaar gemaakt en delen expertise, ervaring en werken waar mogelijk samen. > Leerlingen van beide scholen hebben kennis met elkaar gemaakt en werken waar mogelijk samen.	X	X	X	X
In 2024 maken potentiële leerlingen op een aantrekkelijke manier kennis met het onderwijs wat op de Brug gegeven wordt	> Open dagen worden geëvalueerd en aangepast. Er is sprake van betrokkenheid van leerlingen bij de organisatie van de open dagen. > Alle aanleverende scholen worden op een aantrekkelijke manier geïnformeerd over de mogelijkheden binnen de Brug.	X	X		

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. INTERNE EN EXTERNE ONTWIKKELINGEN AFDELING VSO-P

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 is er een effectieve aansluiting naar het regulier mbo en hbo zichtbaar in de schoolorganisatie. Leerlingen zijn optimaal toegerust om een succesvolle overstap te maken	> Realiseren van warme en effectieve overdracht naar vervolgscholen. > Transitiedoelen zijn afgestemd met verwachtingen vervolgscholen en opgenomen in het huidige onderwijsaanbod. > De nazorgcyclus is planmatig en zichtbaar ingericht. > Leerlingen lopen een dag mee bij hun vervolgopleiding om een juiste keuze te bevorderen en verwachtingen met de vervolgschool helder te krijgen. > De Brug leert actief van andere mytylscholen	x		x	
In 2024 is er een functioneel nieuw schoolgebouw gebouwd voor de doelgroep en aansluiting op organisatie-, docent- en leerlingniveau gerealiseerd met het Wolfert Dalton	> Samenwerkingsovereenkomst vormgeven Wolfert Dalton en Mytylschool de Brug op bestuursniveau. > Docenten van beide scholen hebben kennis met elkaar gemaakt en delen expertise, ervaring en werken waar mogelijk samen. > Leerlingen van beide scholen hebben kennis met elkaar gemaakt en werken waar mogelijk samen.	x	x	x	x
In 2024 maken potentiële leerlingen op een aantrekkelijke manier kennis met het onderwijs wat op de Brug gegeven wordt	> Open dagen worden geëvalueerd en aangepast. Er is sprake van betrokkenheid van leerlingen bij de organisatie van de open dagen. > Alle aanleverende scholen worden op een aantrekkelijke manier geïnformeerd over de mogelijkheden binnen de Brug.	x	x		

9.2 ONTWIKKELPUNTEN ONDERWIJSKUNDIG BELEID

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. ONDERWIJSKUNDIG BELEID AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Sfeer en omgang met elkaar is gebaseerd op principes Vreedzame School met inachtneming van Cirkels van Nabijheid en Handicapbeleving.	Scholing en training teamleden voor respectievelijk Vreedzame School en Cirkels van Nabijheid; Afstemming vanuit stuurgroepen; Werkvormen kiezen/ontwikkelen voor geïntegreerde benadering. In jaarplan de subdoelen per jaar beschrijven.	X	X	X	X
EDI en Leren Leren maken deel uit van aanpak en door leerlingen eigen gemaakt.	Lesson study – leren van en met elkaar; Klassenbezoeken door IB;	X	X	X	X
Representatief portfolio/kindrapportage, waarin eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid van leerlingen tot uiting komen.	Van brainstorm tot visieontwikkeling tot realisatie. Doelen per schooljaar uitwerken in jaarplannen.		X	X	X
Optimaal gebruik Parnassys, volwaardig digitaal leerlingendossier en – registratie. Opbrengsten taal en rekenen zijn inzichtelijk, waardoor adequate analyse en vervolgacties.	Scholing van teamleden en/of intern begeleiders op onderdelen; Uitbouwen van gebruik functionaliteiten binnen Parnassys;				
Kwalitatief goed onderwijsaanbod voor Begrijpend lezen en Spelling. Nieuwe methode aanvankelijk lezen, Rekenen	Met inachtneming van de leerroutes: Uitwerken van onderwijsplan per vakgebied. Met Taalnetwerk (sector) methodiek voor Begrijpend lezen; Methode aanschaf in samenspraak met leerkrachten en schooladviesdienst.				
Mediawijsheid bij leerlingen	Invoeren van leerlijn mediawijsheid; Ontwikkelen van lessen; Betrekken ouders m.b.t. omgaan met media (internet, telefoon) van leerlingen buiten schooltijd.				
Leren door contextgebonden aanbod.	Ontwikkelen van thematisch en projectmatig onderwijsaanbod voor de verschillende leerroutes. Van brainstorm tot visieontwikkeling tot realisatie.				

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. ONDERWIJSKUNDIG BELEID AFDELING VSO-VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 is er een heldere aangescherpte onderwijsvisie zichtbaar binnen de school met daaraan gekoppeld een concreet onderwijsaanbod.	> aanscherpen huidige onderwijskundige visie. > helderheid creëren in het basis, verdiept en intensief arrangement.		x		
In 2024 wordt iedere leerling getoetst passend bij zijn/haar onderwijsbehoeften rekening houdend met de totale belasting van het gehele onderwijsprogramma	> Evaluatie en aanpassen huidige toets beleid. > Oriëntatie en invoering RTTI toetsing. > Evaluatie en aanscherpen PTO/PTA beleid.	x			
In 2024 is de leerling eigenaar van zijn/haar onderwijsontwikkeling en gebruiken we expertise en ervaring van onze leerlingen om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.	> eigenaarschap leerlingen ontwikkelen bij rapportgesprekken en evaluatiemomenten. > Leerlingen hebben zicht op eigen kwaliteiten dmv portfolio. > versterken leerlingenraad. > Bij onderwijsontwikkeling worden leerlingen betrokken. > Bij nieuwbouw worden wensen, expertise en ervaring leerlingen meegenomen in planvorming.	x	x	x	
In 2024 is een heldere ontwikkelingslijn zichtbaar in de organisatie die effectief bijdraagt aan de maatschappijvaardigheidsontwikkeling van onze leerlingen. In deze lijn zijn de doelen van burgerschapsonderwijs, 21 ^e - eeuwse vaardigheden LOB en sociaal-emotionele ontwikkeling zichtbaar en meetbaar.	> Creëren van een helder overzicht waarin de verschillende doelen zichtbaar zijn. > Creëren van een logisch, chronologisch basisaanbod voor iedere leerling.	x	x	x	
In 2024 is het pedagogisch handelen van de medewerker optimaal afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze doelgroep.	> In beeld krijgen welke elementen van het pedagogisch handelen bijdragen bij de		x		

	ontwikkeling van onze leerlingen. > Medewerkers kunnen het pedagogisch handelen afstemmen rekening houdend met de verschillen van onze leerlingen. > In kaart brengen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen en daarop het pedagogisch handelen op aanpassen.				
In 2024 is het didactisch handelen van de medewerker optimaal afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze doelgroep.	> Alle leerlingen maken gebruik van een helder en concreet gepersonaliseerd leren methodiek. > Er is in ieder les een duidelijke en herkenbare lesstructuur zichtbaar. > Vergroten aanbod keuzewerktijd. > Ontwikkelen rekenbeleid dat een passend aanbod doet van basisrekenvaardigheden die nodig zijn om andere vakken succesvol af te ronden.	x	x	x	
In 2024 is er een passend onderwijs- en zorgaanbod gerealiseerd voor de LZ doelgroep die ervoor zorgt dat leerlingen succesvol de opleiding verlaten.	> Het maatwerktraject aanbod wordt geëvalueerd op proces en inhoud en aangescherpt. > realiseren van een zorgaanbod voor ouders en leerling thuis om de voorwaarden te creëren dat leerlingen op school optimaal kunnen presteren. > Het maatwerktraject past binnen de bekostiging die nodig is om een kwalitatief aanbod op verschillende niveaus te realiseren > Betrokkenheid ouders vergroten tijdens het maatwerktraject.	x	x	x	

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. ONDERWIJSKUNDIG BELEID AFDELING VSO-P

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Doorgaande lijnen SO-tyltyl	Burgerschap, identiteit, soc competenties, soc em ontw, vreedzame school, SEO	X	x	X	X
EKEP OPP/CAP zie 9.6	Zie 9.6				
Gedrag-sociaal emotionele ontwikkeling	ZIEN, SEO, IIn bespreking, gedrag	X	X	X	X
Eigenaarschap IIn	Werkgroep, portfolio, doelen stellen, ouders, leerlingenraad	X	X		
didactisch handelen	Vergroten mogelijkheden praktisch leren onderzoeken, nieuwbouw, winkeltje etc.... Werken met thema's uitbouwen		X	X	
Aanbod IIn weinig praktische mogelijkheden vergroten	Samenwerking met ergotherapeuten Rijndam zoeken naar mogelijkheden /hulpmiddelen	X			
Parnassys, toetsen	Invoeren VSO toetsen Functioneel gebruik Parnassys uitbouwen.	X	X		
ICT	Mediawijsheid implementeren en borgen Gezamenlijk systeem invoeren bij nieuwbouw Leerkrachtvaardigheden vergroten	X	X	X	
Creatieve vakken				X	

9.3 ONTWIKKELPUNTEN PERSONEELSBELEID

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. PERSONEELSBELEID AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Heldere kaders voor combinatie van werken en studeren binnen de schoolorganisatie.	De richtlijn vanuit bestuur aanvullen met afspraken op schoolniveau.	X			
Vrijwilligersbeleid invoeren.	Opstellen van richtlijn en kader m.b.t. inzet van vrijwilligers; Beleid als uitgangspunt hanteren voor inzet van vrijwilligers;		X		
Personeelsbestand kwalitatief en kwantitatief op niveau houden.	Prognose van uitstroom personeel (pensionering); Formatieve prognose (welke functie en omvang) Samenwerking met afdeling VSO-Praktisch voor BAC; Planning gesprekken;	X			
Inwerkprotocol en handreiking nieuw personeel om inwerktraject te verbeteren en bevorderen.	Checklist en beschrijving van afspraken en regels en routines;		X	X	
Vitaliteit en balans – keuzes maken en grenzen bewaken.	Voorlichting voor teamleden 'Huis van werkvermogen'; Opnemen in gesprekkencyclus;	X			
Optimaal gebruik van Bardo.	Voorlichting Bardo		X		
Functiedifferentiatie klassen-/onderwijsassistenten	Functiematrix hanteren	X			
Vergroten handelingsbekwaamheid klassenteams m.b.t. moeilijk verstaanbaar gedrag.	Training 'Grip op Advies'; Lezing 'Geef me de vijf'; Scholing 'Geef me de vijf' (studiedagen, bijeenkomsten)	X	X X	X	X
Professionalisering klassenteam m.b.t. coachend werken in samenhang met portfolio-ontwikkeling;	Inventariseren en oriënteren waar ontwikkelvragen liggen. Betrekken externe organisatie m.b.t. ontwikkeltraject.		X	X	X

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. PERSONEELSBELEID AFDELING VSO-VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 is iedere medewerker eigenaar van zijn/haar eigen ontwikkeling die past binnen de kaders van mytylschool de Brug.	> Iedere medewerker heeft een ontwikkelgesprek gevoerd met direct leidinggevende. In dit gesprek zijn concrete ontwikkelingsafspraken vastgelegd en is er helderheid	X	X	X	X

	over ontwikkelingsmogelijkheden. > Iedere medewerker heeft tenminste 1 beoordelingsgesprek met direct leidinggevende gevoerd. > alle gesprekken zijn vastgelegd binnen het bardo systeem.				
--	--	--	--	--	--

ONTWIKKELPUNTEN N.A.V. PERSONEELSBELEID AFDELING VSO-P

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Personeelsbestand kwalitatief en kwantitatief op niveau houden (er gaan de komende twee jaar 6-8 leerkrachten met pensioen)	Formatieve prognoses maken. Mogelijkheden anders organiseren onderzoeken. Samenwerking met afdeling SO ivm BAC Inwerkprotocol realiseren met het oog op “een zachte landing”	X	X	X	X
Realiseren van een lerende organisatie	Studiedagen organiseren mbt teamcultuur en het realiseren van een lerende organisatie, waarbij eigenaarschap ook een centrale plaats inneemt	X	X	X	X
Pro-actief zijn mbt toekomstige samenwerking SO en tytlycollega's en Rijndam	Gezamenlijke visie bepalen tijdens een studiedag Organisatorische en inhoudelijke werkgroepen samenstellen (PLG's)	X	X		
Functiedifferentiatie onderwijsassistenten	Functiematrix hanteren	X	X	X	X
Monitoren zorgzwaarte leerlingen voor onderwijsassistenten	Assistentenoverleggen en teamvergaderingen	X			
Heldere kaders voor combinatie van werken en studeren binnen de schoolorganisatie	Richtlijn vanuit bestuur aanvullen met afspraken op schoolniveau	X			

Optimaal gebruik van Bardo	Voorlichting Bardo		X		
Vitaliteit en balans- keuzes maken en grenzen bewaken	Voorlichting voor teamleden "huis van werkvermogen"; opnemen in gesprekkencyclus	X			
Actief studentenbeleid voeren ivm toekomstige werving personeel en doelgroep meer onder de aandacht te brengen	In gesprek gaan met MBO's en PABO's om mogelijkheden te vergroten. Rol stage coördinator vergroten.	X			
Vrijwilligersbeleid invoeren	Opstellen van richtlijn en kader mbt inzet van vrijwilligers; beleid als uitgangspunt hanteren voor inzet van vrijwilligers		X		
Vergroten handelingsbekwaamheid klassenteams m.b.t. moeilijk verstaanbaar gedrag	Op basis van vraag tijdens studiedagen of tussentijdse bijeenkomsten	X	X	X	X

9.4 ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID

ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Een veilige werk- leeromgeving door adequaat beleid m.b.t. incidenten	Huidig beleid en registratie met betrekking tot melding en opvolging van incidenten actualiseren. Borgen binnen organisatie.	X			
Herijken en actualiseren Sociaal Veiligheidsplan om te komen tot één samenhangend document, waarin gedragscode, schoolregels en omgaan met pestgedrag zijn geïntegreerd.	Format van Vreedzame School en School en Veiligheid toetsen op volledigheid; Inventariseren van actuele schooldocumenten m.b.t. sociale en fysieke veiligheid; Bespreking in team: gedragscode, schoolregels, pestaanpak; Projectgroep verwerkt input team en huidige documenten tot nieuw concept. Tijdspad van twee jaar.	X	X		

ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID AFDELING VSO-VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 zijn de interventies van de CVB concreet, zichtbaar bij veelvoorkomende leervragen en navolgbaar voor alle betrokkenen bij iedere leerling.	> Werkwijze van de CVB wordt geëvalueerd, er is zicht op de verbeterpunten en deze verbeterpunten zijn geïmplementeerd binnen de structuur van het CVB. > De communicatie tussen eerste en tweede lijnsondersteuning is concreet, helder en zichtbaar voor betrokkenen.			x	
In 2024 is er meer effectieve leertijd voor leerlingen beschikbaar en is de organisatie van deze leertijd efficiënter ingezet.	> In overleg met de twee andere afdelingen wordt er onderzocht welk onderwijstijdmodel het beste past bij onze doelgroep. Het best passende onderwijstijdmodel wordt ingevoerd.	x	x		
In 2024 is er een effectief proces ingericht om digitale leermiddelen aan te schaffen. Er is aansluiting op de methodes vanuit regulier VO en de Brug kiest de methodes die het beste aansluiten bij de ondersteuningsbehoeften van de doelgroep. Daarnaast is sprake van een afgestemd aanbod binnen de sector vervolgonderwijs.	> Overzicht creëren vervanging methodes. > Oriënteren op methodes regulier vo en beschikbaarheid digitale methodes en digitale licenties om de juiste beleidskeuzes hierin te maken die passen bij de ondersteuningsbehoeften van onze doelgroep.	x	x	x	x
In 2024 zijn er voldoende leerlingen binnen elke leerroute om kwalitatief onderwijs te kunnen blijven bieden.	> Creëren regionale bekendheid van het onderwijsaanbod van mytyschool de Brug. > inzet op zoveel mogelijk homogene groepen om te zorgen voor zo min mogelijk differentiatiegroepen binnen de klassen. > Samenwerken met scholen vervolgonderwijs en regulier vo.	x	x	x	x
In 2024 heeft mytyschool de Brug een optimale keuzevrijheid georganiseerd binnen de profielen vmbo	> Afstemmen en vergroten aanbod profielen vmbo in samenwerking met scholen vervolgonderwijs en regulier vo.	x	x	x	x

In 2024 is er een nieuwe visie op educatieve reizen ontwikkeld en daarbij een financieel passend en vernieuwd aanbod georganiseerd die past bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.	> Evalueren huidig aanbod educatieve reizen. > Formuleren visie op educatieve reizen. > Realiseren van een aanbod educatieve reizen die past binnen de financiële dekking die in de begroting is opgenomen en aansluit op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.	x	x		
In 2024 werkt mytyschool de Brug met een volledig digitaal leerlingdossier.	> Onderzoek naar digitale mogelijkheden leerlingvolgsysteem binnen Magister. > Onderzoek naar mogelijkheden leerling administratiesysteem binnen Magister. > Inrichten van Magister om huidig papieren leerlingvolgsysteem te borgen. > Ontwikkeling gebruik teamdrives	x	x	x	x
In 2024 levert de intakeprocedure binnen de Brug alle kwalitatieve informatie op die nodig is om alle onderwijs- en ondersteuningsbehoeften in kaart te brengen	> evalueren en aanpassen intakeprocedure.				x

ONTWIKKELPUNTEN ORGANISATIE EN BELEID AFDELING VSO-P

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Zit voornamelijk al in andere hoofdstukken, zie 6.6					
Een veilige werk-leeromgeving door adequaat beleid m.b.t. incidenten	Huidig beleid en registratie met betrekking tot melding en opvolging van incidenten actualiseren. Borgen binnen onze organisatie	X			
Herijken en actualiseren Sociaal Veiligheidsplan om te komen tot 1 samenhangend document, waarin gedragscode, schoolregels en omgaan met pestgedrag zijn geïntegreerd.					

9.5 ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT

ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
PDCA cyclus voor leeropbrengsten	Opstellen van procedure; Herijking toetskalender; Opnemen in jaarplanning; Afstemming met afdeling Onderwijs Kwaliteit/ bespreking in Kennisnetwerk sector.	X	X	X	X
PDCA cyclus voor sociale opbrengsten	Opstellen van procedure; Optimale inzet van ZIEN!	X	X		
Effectief en efficiënt werkoverleg	Herziening vergaderstructuur; Wie – wat – welk overleg Groepsbesprekingen – besprekagenda actualiseren				
Jaarcyclus leerlingenzorg	Samenhang in jaarplanning m.b.t. leerlingenzorg; Opstellen volledig overzicht van besprekingen binnen de leerlingenzorg.		X X	X X	

ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT AFDELING VSO-VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 zijn meer leerlingen zichtbaar succesvol in het vervolgonderwijs.	> Analyseren actuele onderwijsresultaten. Schrijven plan van aanpak verbetering onderwijsresultaten. Implementeren plan van aanpak verbetering onderwijsresultaten. > Opbrengsten zijn helder, concreet en meetbaar. > Alle kwalitatieve data zijn geborgd in Magister.	x	x	x	
In 2024 werken alle medewerkers effectief en efficiënt volgens de Een kind-Een plan (EKEP) afspraken binnen alle afdelingen. EKEP draagt optimaal bij aan het behalen van maximale onderwijsresultaten voor iedere leerling. Het proces is integraal, cyclisch en inzichtelijk ingericht voor medewerkers, ouders en leerlingen.	> Korte termijnplannen maken kwalitatief en cyclisch deel van de EKEP werkwijze. > Sociaal-emotionele vaardigheden worden gemeten en er wordt een passend aanbod gerealiseerd binnen de EKEP werkwijze. Dit aanbod wordt cyclisch geëvalueerd en aangepast op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.	x	x	x	x

	> competenties en vaardigheden die nodig zijn om succesvol deel te nemen aan de vervolgopleidingen worden gemeten. Er is een passend aanbod om deze competenties en vaardigheden te verweven. Deze worden cyclisch geborgd binnen de EKEP werkwijze en zijn zichtbaar in de te realiseren maatschappijvaardigheids ontwikkelingslijn.				
In 2024 zijn alle ouders zijn optimaal geïnformeerd en betrokken bij de ontwikkeling van de leerlingen. Ouders krijgen voldoende ruimte om te participeren in deze ontwikkeling.	> Ouders worden tijdig geïnformeerd over de nieuwbouw. > Ouders worden regelmatig en op tijd geïnformeerd over de voortgang van hun kind door de mentor. > Ouders zijn kunnen effectief een bijdrage leveren tijdens de rapportmomenten.		x	x	

ONTWIKKELPUNTEN ZORG VOOR KWALITEIT AFDELING VSO-P

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Planmatiger werken adhv plan, do, check, act (PDCA-cyclus)	teamscholing: teamcultuur, zelfsturend team, eigenaarschap, PDCA cyclus, lerende organisatie , Jaarplannen maken met doelen, werkgroepen, implementatie en borging	X	X	X	X
In 2024 werken alle medewerkers effectief en efficiënt volgens de Een kind- Een plan (EKEP) afspraken binnen alle afdelingen. EKEP draagt optimaal bij aan het behalen van maximale onderwijsresultaten voor iedere leerling. Het proces is integraal, cyclisch en inzichtelijk ingericht voor medewerkers, ouders en leerlingen	In jaarplannen concrete doelen formuleren	X	X	X	X
Opbrengstgericht werken verdiepen en vergroten	Passende en haalbare doelen en leerlijnen voor ieder kind passend bij de uitstroombestemming	X	X		

	Parnassys: optimaal gebruik				
	Eigen normen bepalen mbt uitstroom adhv opbrengstanalyse en trendanalyses				

9.6 ONTWIKKELPUNTEN FINANCIEEL BELEID

ONTWIKKELPUNTEN FINANCIEEL BELEID AFDELING SO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Dekkende financiering en begroting	Personeelsformatie inzichtelijk maken om te komen tot normering formatie en functies. Verhouding middelen personeel en materiële instandhouding.	X	X	X	X
Voldoende middelen m.b.t. eigen investeringen en bijdrage voor de nieuwbouw.	Meerjarenplan opstellen: reservering en aanschaf. Zorgdragen voor sluitende begroting.	X	X	X	X

ONTWIKKELPUNTEN FINANCIEEL BELEID AFDELING VSO-VMBO/HAVO

Doel:	Wat / hoe:	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
In 2024 zijn de financiële middelen dekkend om een kwalitatief onderwijsaanbod te realiseren die aansluit op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.	> Structurele formatieve ruimte creëren voor keuzewerktijduren. Keuzewerktijduren opnemen in lessentabel. > Inzicht creëren in arrangementen binnen de school. Het creëren van een overzicht in dat binnen onze basisondersteuning geboden wordt, welke verdieping geboden kan worden met welke financiële middelen. > De financiële middelen zijn dekkend om leerlingen kwalitatief te ondersteunen binnen het maatwerktraject.	x	x	x	x

	> De financiële begroting is voldoende toereikend om kwalitatieve keuzes te kunnen maken tijdens het nieuwbouwproces. > De financiële middelen zijn dekkend voor het organiseren van educatieve reizen die voldoen aan de geformuleerde onderwijsdoelen. > De financiële middelen zijn toereikend om nieuwe tweede- en eerstegraadsdocenten op basis van vacatures te kunnen aannemen.				
--	--	--	--	--	--

INSTEMMING MET SCHOOLPLAN

Brin: 20RX02

School: Mytylschool de Brug, afdeling vmbo/havo

Adres: Ringdijk 84

Postcode: 3054 KV

Plaats: Rotterdam

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van mytylschool de Brug in te stemmen met het Schoolplan 2020-2024 van de afdeling vmbo/havo

Namens de MR,

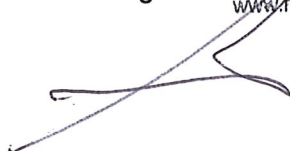
Naam: G. Bakker

Functie: voorzitter

Plaats: Rotterdam

Datum: 20-01-2020

Handtekening:



Naam oudergeleding:

Functie: lid

Handtekening:

MYTYSCHOOL DE BRUG
Openbare basisschool
(voortgezet) speciaal onderwijs
Ringdijk 84 3054 KV Rotterdam
Tel: 010-2311111
www.mytylschooldebrug.nl

VASTSTELLING SCHOOLPLAN

Brin: 20RX02

School: Mytylschool de Brug, afdeling vmbo/havo

Adres: Ringdijk 84

Postcode: 3054 KV

Plaats: Rotterdam

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het Schoolplan 2020-2024 van mytylschool de Brug van de afdeling vmbo/havo vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag:

Naam: _____ :

Functie:

Plaats: Rotterdam

Datum:

Handtekening: