



Schoolplan De Thermiek vso-db

1. Inleiding

1.1. Inleiding

De Thermiek is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs, gespecialiseerd in onderwijs aan leerlingen met lichamelijke of meervoudige beperkingen. Onze school bestaat uit drie so afdelingen en een vso afdeling uitstroomprofiel dagbesteding (vso-db). Deze afdelingen zijn vanuit de visie met elkaar verbonden en werken ook samen bijvoorbeeld waar het gaat om onderwijsontwikkeling. Iedere afdeling verzorgt onderwijs voor een specifieke doelgroep en heeft eigen ambities, dit is de reden waarom wij voor iedere afdeling een eigen schoolplan schrijven.

Het schoolplan van vso-db neemt u mee in de visie, missie en de ambities van onze afdeling. De strategische notitie van stichting Resonans vormt het kader van dit schoolplan. Teamleden en ouders zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van het schoolplan. Met elkaar hebben we gesproken over verwachtingen en wensen t.a.v. het onderwijsaanbod waarbij we ook de ontwikkelingen die vanuit de samenleving op ons af komen meegenomen hebben. Centraal in dit schoolplan staan onze leerlingen: hoe zorgen wij er met elkaar voor dat zij zich allemaal optimaal kunnen ontwikkelen in een veilige omgeving?

Onze school wil een lerende organisatie zijn. Binnen ons vso-team hebben en leiden we specialisten op die hun expertise breed inzetten. Zelforganiserende deelteams zullen zich bezig houden met onderwijsvernieuwing. Naast nieuwe ontwikkelingen zal borging en waar nodig verbetering van reeds geïmplementeerde werkwijzen onze prioriteit hebben.

Dit schoolplan is geen statisch document, maar wil richtinggevend zijn. Elk jaar zullen de we de jaarplannen evalueren en de voortgang niet alleen baseren op de evaluaties maar ook in het licht houden van maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen die plaatsvinden. Dit maakt het schoolplan een dynamisch document.

De medezeggenschapsraad van de Thermiek stemde op 29 juni 2020 in met het schoolplan. Het schoolplan is op 15 juli 2020 vastgesteld door het college van bestuur van Resonans.

Gegevens van de school

Naam	Mytyschool De Thermiek VSO-DB
Adres	Blauwe Vogelweg 1 2333 VK Leiden
Telefoon	071 - 5195490
Website	www.dethermiek.nl
E-mailadres	
Brinnummer	19UQ

Bevoegd gezag

Naam	Stichting Resonans
Adres	Elisabethhof 21
	2353 EW Leiderdorp
Telefoon	071 - 5281010
Website	resonansonderwijs.nl
E-mailadres	info@resonansonderwijs.nl
Bestuursnummer	41805

Leerlingaantallen

De leerlingaantallen staan vermeld in de tabel hieronder.

leerlingaantallen	1-8-2016	31-7-2017	1-8-2017	31-7-2018	1-8-2018	31-7-2019	1-8-2019
so-a	23	26	19	29	29	35	30
so-m	37	37	42	43	46	45	57
so-t	79	81	78	79	73	72	78
vso-db	46	36	39	37	40	36	37
Totaal	185	180	178	188	188	188	202

Over het algemeen is het leerlingaantal van De Thermiek redelijk stabiel. Het afgelopen jaar is er een duidelijke groei te zien, die met name bij so-m terug te vinden is. Het leerlingenaantal van vso-db is licht gedaald. Aangezien de meeste leerlingen van so-m doorstromen naar vso-db is er in de toekomst een groei te verwachten.

2. Koers

2.1. De koers van Resonans

Speerpunten van de strategische notitie Resonans

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

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

Als meest belangrijke –strategische- vraagstukken zien wij:

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

De komende beleidsperiode richten we ons daarom op drie speerpunten:

Onderwijskundig sterker

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

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

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

Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau wordt doorgezet. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan ruimte geven en ruimte nemen.

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

Slimmer organiseren

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

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

Financieel

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

Personeel

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

personeelsplanning.

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

Extern meer slagkracht

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

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


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

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

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

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

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

 [Strategische notitie R....pdf](#)

2.2. De koers van onze sector

De koers van Resonans op de bovengenoemde kernwaarden en speerpunten krijgt binnen de sector mytyl/tyltyl een uitwerking in het gezamenlijk oppakken van onderwerpen. Deze verbinding, waarin het leren en inspireren van elkaar een belangrijke meerwaarde biedt, wordt gezamenlijk geïnitieerd door de sectordirecteur en de teamleiders. Juist voor onze langdurig zieke, lichamelijk, meervoudig en ernstig meervoudig beperkte leerlingen wisselen wij kennis uit en leren wij van elkaar in de dagelijkse praktijk.

De afdelingen voor voortgezet speciaal onderwijs in de sector mytyl/tyltyl richten zich in deze schoolplanperiode op de volgende onderwerpen:

- aantrekkelijk werkgeverschap
- innovatie
- organisatie i.r.t. het onderwijsaanbod

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

2.3. De koers van onze school

Missie

De Thermiek vso-db biedt onderwijs aan leerlingen van 12 tot 18 jaar met een meervoudige beperking. We bereiden onze leerlingen voor op een volwaardige plek in de maatschappij. We werken toe naar een passende vervolgbestemming voor onze leerlingen binnen de dagbesteding en richten ons ook op de levensgebieden wonen en vrije tijd. Dat doen we met op maat gemaakte onderwijszorgarrangementen in een rijke, uitdagende en veilige leeromgeving. Leerlingen en hun ouders komen in een schoolgemeenschap waar vakmensen in gespecialiseerd onderwijs voor kennis, beleving en ontwikkeling zorgen. Zij geven het beste van zichzelf, zodat het beste in onze leerlingen tot ontwikkeling komt.

Visie

De Thermiek bereidt de leerlingen voor op een zo passend mogelijk uitstroomniveau dat aansluit bij talenten, motivatie, interesses en mogelijkheden van leerlingen, door hen in verschillende praktijkvormen binnen en buiten school ervaring op te laten doen en de vaardigheden die zij daarvoor nodig hebben aan te leren. De Thermiek doet dit door kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat gegeven wordt door professionals en dat aansluit bij de instroomeisen van de vervolgbestemming. De Thermiek stelt ambitieuze maar realistische doelen voor de leerlingen en voor de eigen organisatie, waar planmatig en opbrengstgericht naar toegewerkt wordt. Zowel voor leerlingen als medewerkers is ons streven "maximale zelfstandigheid, minimale afhankelijkheid."

Kernwaarden

Onze vijf kernwaardenvormen de basis van ons handelen en de omgang met elkaar:

- Je doet ertoe
- Ontplooiën van talenten
- Bevorderen van zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheid
- Respectvol samenwerken

en dat alles met het nodige plezier.

Speerpunten

De speerpunten voor de schoolplanperiode 2020-2024 zijn:

- Onderwijsaanbod "leren in de praktijk" uitbreiden en organisatorisch vormgeven
- Innovatief onderwijs: ICT en techniek optimaal inzetten bij leren en lesgeven
- Dramalessen opnemen in onderwijsaanbod
- Behalen van het Keurmerk Speciaal Onderwijs (KSO)
- Pedagogisch handelen: medewerkers tools geven om waar mogelijk gedragsproblemen te voorkomen en om te gaan met gedragsproblemen.
- Inzet gedragsdeskundigen school om, naast de cognitieve ontwikkeling, ook de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart te brengen (met behulp van bv de ESSEON en de SEO-R)
- Werken met zelforganiserende teams verder ontwikkelen
- Visie op samenwerking met ouders en Basalt revalidatie herijken
- Sluitende begroting
- Ideeën t.a.v. aantrekkelijk werkgeverschap uitwerken en uitvoeren

3. Organisatie

3.1. Onze organisatie

Algemeen

De Thermiek maakt sinds 1 januari 2019 deel uit van de stichting Resonans waar zes scholen voor speciaal onderwijs onder vallen. Het college van bestuur van Resonans wordt gevormd door twee bestuurders. Zij zijn eindverantwoordelijk voor het onderwijs binnen de scholen van Resonans.

De Thermiek valt onder de sector Mytyl-tyltyl scholen en biedt onderwijs aan leerlingen van 4 tot 18 jaar die lichamelijk of meervoudige beperkingen hebben en/of langdurig ziek zijn. We hebben drie so afdelingen en een vso-afdeling. De eindverantwoordelijkheid voor de sector ligt bij de sectordirecteur. De leiding van de afdelingen van De Thermiek, locatie Blauwe Vogelweg, is in handen van de teamleiders, drie voor de so afdelingen en een voor de vso afdeling. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de schoolgids (bijlage).

Groepen en leerlingen

De Thermiek, locatie Blauwe Vogelweg, bestaat in schooljaar 2020-2021 uit 23 groepen van zes tot veertien leerlingen. Achttien groepen vallen onder het so en vijf onder het vso. Het is lastig in te schatten hoe het leerlingenaantal zich de komende jaren gaat ontwikkelen. Mogelijk krijgen we te maken met een kleine groei. Dat betekent dat we aan zouden kunnen lopen tegen beperkingen op het gebied van ruimte (lokalen) en personeel, gezien de krapte in de arbeidsmarkt.

Organisatie onderwijsaanbod

We werken met groepen die samengesteld zijn op niveau (leerroutes) en leeftijd. De lessen worden in de klas gegeven door de eigen leerkracht of onderwijsbegeleider. De onderwijsassistenten ondersteunen bij het onderwijs en de zorg, en onderwijsassistent. Iedere groep wordt begeleid door een intern begeleider en een gedragsdeskundige. In de afdeling vso-db ondersteunt de stagecoördinator de leerlingen en hun ouders bij het maken van de keuze voor een vorm van dagbesteding. Naast deze vakleerkrachten zijn er nog meerdere andere medewerkers die in dienst van de school zijn en niet specifiek aan een afdeling verbonden zijn. Denk hierbij aan administratie, verpleegkundigen, ICT'ers en conciërge.

Organisatie zorg/verzorging

Veel van onze leerlingen hebben hulp nodig bij ADL handelingen. Onderwijsassistenten ondersteunen leerlingen hierbij waar nodig met behulp van hulpmiddelen, zoals tilliften. In schooljaar 2019-2020 hebben een aantal medewerkers van verschillende afdelingen de opleiding tot ergocoach gevolgd.

Zelforganisatie

Sinds een aantal jaar werkt De Thermiek met zelforganisatie. Zelforganiserende teams zijn zelf voor bepaalde gebieden/ processen verantwoordelijk. Zij werken aan de doelen vanuit school- en jaarplannen. De komende jaren zal het werken met zelforganiserende teams zich verder ontwikkelen waarbij steeds meer verantwoordelijkheid bij deze teams komt te liggen.

Organisatie MT

We werken sinds begin 2019 met de huidige bezetting van vier teamleiders (drie op het so, een op het vso). Iedere teamleider heeft een eigen team plus enkele schoolbrede portefeuilles. De vraag is of dit de beste manier is om het met elkaar zo te organiseren. Op welke punten vaar je je eigen koers, op welke punten stem je als teamleider van het vso af met de teamleiders van de so-teams? Maken we als teamleiders voldoende gebruik van elkaars kwaliteiten? Kunnen we de werkdruk verminderen door het anders te organiseren?

Samenwerking met partnerorganisaties binnen school


Voor veel leerlingen die onze school bezoeken bestaat er ook een hulpvraag op het gebied van revalidatie. Hiervoor werken wij nauw samen met het team schoolgaande Jeugd (TSJ) van Basalt revalidatie. Revalidatiebehandelingen worden onder schooltijd ingeroosterd. Hierbij wordt rekening gehouden met het lesrooster van de klas. Per schooljaar zijn er vaste "blokkades" in het rooster opgenomen waarin geen therapie wordt ingepland. Therapeuten bieden onder verantwoordelijkheid van de leerkracht of onderwijsbegeleiders ook ondersteuning bij een aantal onderwijsactiviteiten. Onze gedragsdeskundigen werken als Behandelcoördinatoren (BLC) zowel voor De Thermiek als voor Basalt. Persoonlijk Begeleiders vanuit De Schavuiten worden ingezet voor extra begeleiding van individuele leerlingen tijdens de schooldag. Ook biedt deze organisatie Buitenschoolse Opvang (BSO) na schooltijd in de school. Een goede afstemming rond werkzaamheden en verantwoordelijkheden met Basalt revalidatie en De Schavuiten heeft onze aandacht. Zie ook hoofdstuk 6 Partners.

Commissie van Begeleiding (CvB) en zorgteams

De CvB heeft de verantwoordelijkheid om de leerling vanaf instroom via doorstroom naar uitstroom te volgen en te waken over de kwaliteit van het zorgarrangement voor de leerling. In de praktijk wordt deze verantwoordelijkheid gedelegeerd naar de zorgteams. Elke afdeling heeft een eigen zorgteam. In de nieuwe schoolplan periode willen wij de rol van de CvB onder de loep nemen en tot vernieuwde afspraken komen rond de taken en verantwoordelijkheden van CvB en zorgteam.

Protocollen

Binnen de organisatie zijn er afspraken gemaakt over bepaalde handelingen en werkwijzen. Dit is vastgelegd in protocollen.

 [Doc_Schoolgids_De_Ther....pdf](#)

3.2. Ambities organisatie

De fusie van stichting speciaal Onderwijs Leiden met stichting Responz tot stichting Resonans per 1 januari 2019 heeft gevolgen gehad voor de organisatie van onze school. De manier waarop de commissie van Begeleiding functioneerde voor de fusie, lijkt niet meer goed te passen in de nieuwe situatie en willen we in deze schoolplanperiode onder de loep nemen. Tot een van de speerpunten van stichting Resonans behoort het werken met zelforganiserende teams. Hier hebben we een start meegemaakt, dit willen we verder ontwikkelen.

Het werken met vijf gelijke lesdagen (dus geen "korte" woensdag), heeft diverse voordelen. Wij zien voordelen op organisatorisch vlak (formatie, ruimte voor scholing en besprekingen), maar wij denken dat het ook voor de leerlingen goed kan zijn om de lestijd beter te verdelen over de week. Wij vinden het moeite waard te onderzoeken of de voordelen opwegen tegen de mogelijke nadelen. We vinden het belangrijk om zowel medewerkers als ouders bij het onderzoek te betrekken omdat iedereen gewend is aan het huidige systeem en het de nodige aanpassingen zal vragen.

In schooljaar 2018-2019 heeft het team van vso-db een curriculumtraject gevolgd onder begeleiding van een externe adviseur. Dit heeft geresulteerd in de notitie "Toeleiding dagbesteding op De Thermiek Blauwe Vogelweg." We hebben gekozen voor "leren in de praktijk" als basis voor ons onderwijs. Dit heeft gevolgen voor onze organisatie. Wij willen komen tot een organisatievorm passend bij het vernieuwde onderwijsaanbod. Daarnaast willen wij de externe stages gaan uitbreiden in samenwerking met Het Metrum (zie voor verdere uitwerking: ambities onderwijs).

Veel tijd wordt op school besteed aan de verzorging van onze meervoudige beperkte leerlingen. We willen gaan onderzoeken hoe je dit zo efficiënt mogelijk vorm kunt geven, rekening houdend met wat prettig is voor de leerling en wat goed is voor de medewerker (Arbo wetgeving)

Ambities organisatie			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Commissie van Begeleiding en zorgteams	De taken van de commissie van Begeleiding zijn herijkt en het CvB is zo efficiënt mogelijk ingericht op de schoolorganisatie met vier afdelingen.	<ul style="list-style-type: none">• De wettelijke kaders voor de CvB zijn duidelijk.• De wensen vanuit de school voor inrichting CvB zijn bekend.• Taken en verantwoordelijkheden CvB en zorgteams zijn vastgesteld.• Taken en verantwoordelijkheden zijn bekend bij CvB, zorgteam en groepsgebonden medewerkers.	2020 - 2021

<p>Zelforganiserende teams</p>	<p>Het vso-db werkt als zelforganiserend team. Binnen het vso-b team werken deelteams zelfstandig aan ontwikkelonderwerpen vanuit het jaarplan/schoolplan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teamleden nemen initiatieven t.a.v. evalueren, onderzoeken, vernieuwen van het onderwijsprogramma van het vso-db. • De actiepunten/ontwikkelpunten van de schoolplanperiode zijn verdeeld over de jaren. • De actiepunten/ontwikkelpunten zijn verdeeld over de deelteams. • Deelteams werken aan de hand van STAR formulieren. • Deelteams informeren en vragen input aan team. • Evaluatie van zelforganiserend werken vindt plaats in teamvergadering en n.a.v. evaluatie vindt zonodig aanpassing in werkwijze plaats. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Passende organisatievorm bij leren in de praktijk</p>	<p>De organisatie van vso-db ondersteunt het onderwijsaanbod dat uitgaat van "leren in de praktijk".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse huidige organisatievorm vso-db met het op "leren in de praktijk" (formatie, groepsindeling, werken met specialisten, vrijwilligers). • Bezoek aan vso-db afdelingen van andere Resonans scholen gericht op wijze van organiseren. • Afweging en besluit. • Plan van aanpak maken om tot de gekozen organisatievorm te komen. • Handelen volgens plan van aanpak uitgaande van PDCA cyclus. 	<p>2020 - 2024</p>

<p>Uitbreiding externe stages</p>	<p>We bieden aan alle leerlingen met een meervoudige beperking de mogelijkheid om jaarlijks deel te nemen aan een externe LOL stage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek bij bestaande LOL plekken naar de mogelijkheid om aanpassingen te treffen zodat deze plek geschikt gemaakt kan worden alle leerlingen (ook rolstoelgebonden leerlingen). • Aanpassingen zijn getroffen en leerlingen van De Thermiek lopen stage op bovengenoemde locatie(s). • Onderzoek naar externe locaties die geschikt zouden zijn voor LOL stage en waar aanpassingen reeds aanwezig zijn. • Gesprekken met betreffende locatie(s) zijn gevoerd • Bij positieve uitkomst gesprekken: Plan van aanpak om stages te realiseren • Bij bovenstaande (mogelijke) inzet van bovenschools stagecoördinator • Samenwerking met stagebegeleider van zml Het Metrum vindt plaats. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Zorg/verzorging</p>	<p>De verzorging van de leerlingen is efficiënt geregeld, rekening houdend met wat goed is voor de leerling en wat goed is voor de medewerker (Arbo wetgeving). We maken gebruik van de expertise van de ergocoaches.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een schoolbreed beleidsplan waarin opgenomen is hoe medewerkers op een leerlinggerichte en ergonomisch verantwoorde wijze zorg verlenen. • De rol van ergocoach staat omschreven en is bekend bij het team. • Ergocoaches geven adviezen aan teamleden t.a.v. houding bij tillen en gebruik van hulpmiddelen. • Ergocoaches werken samen met preventiemedewerkers en ergotherapeuten. • De inzet van de onderwijsassistenten t.a.v. de zorg is binnen de VSO afdeling efficiënt georganiseerd. 	<p>2020 - 2024</p>

<p>Samenwerking zml /tyltyl scholen</p>	<p>T.a.v. het aanbieden van LOL stages werken we waar mogelijk samen met andere tytl of zml scholen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprekken over samenwerking/uitbreiding LOL stages met het Metrum (vorig jaar gestart met gezamenlijk LOL stage "het atelier). Zie ook "uitbreiding externe stages". • De Thermiek neemt deel aan gesprekken binnen Resonans over samenwerking wat betreft stageaanbod. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Vijf gelijke lesdagen</p>	<p>Onderzoek doen en indien haalbaar invoeren van het model van vijf gelijke lesdagen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We hebben onderzoek gedaan naar de voor- en nadelen van vijf gelijke lesdagen. • We hebben met (vertegenwoordigers van) alle belanghebbenden gesproken. Hieronder valt in ieder geval de ouderraadpleging. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Inrichting en taakverdeling MT</p>	<p>Optimale inrichting van het MT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De huidige organisatie en taakverdeling is geëvalueerd. • Besluit over wel of niet verdelen van portefeuilles tussen teamleiders. • De teamleiders ervaren een verlaging van werkdruk. 	<p>2020 - 2022</p>

4. Onderwijs

4.1. Ons onderwijs

Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. Voor alle leerlingen op onze school bestaat een ondersteuningsbehoefte die groter is dan in het regulier onderwijs geboden kan worden. Alle leerlingen beschikken over een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) In ons School ondersteuningsplan (SOP) hebben we beschreven welke ondersteuning we kunnen bieden (zie bijlage).

Pedagogisch en didactisch)klimaat en handelen:

Binnen De Thermiek willen we ons richten op het bieden van een veilig en stimulerende leeromgeving waarbinnen onze leerlingen hun mogelijkheden en talenten optimaal kunnen ontplooiën. We hebben daarbij aandacht voor zowel het cognitieve als het sociaal-emotionele niveau van de leerlingen, zodat er een balans is tussen wat een leerling kan en wat een leerling aan-kan. Psychodiagnostisch onderzoek door onze gedragsdeskundigen zal hierop gericht zijn. Als leidraad voor een goed pedagogisch klimaat zetten wij op school zowel de Kanjertraining als de Geef me de 5 methodiek in. Omdat de Kanjertraining gericht is op reguliere basisschoolleerlingen, is een vertaling naar onze doelgroep nodig. Wij zullen een onderwijsbegeleider de post HBO opleiding Geef me de vijf laten volgen, zodat deze interne scholing kan verzorgen. In de gedragscode benoemen we het gewenste gedrag waarbij de routekaart pesten handvatten biedt om pestgedrag adequaat aan te pakken. We monitoren de sociale veiligheid via Vensters (Scholen op de kaart). Door een intensieve en multidisciplinaire samenwerking in het zorgteam waarbij het pedagogische zorgschema van school wordt gevolgd sluiten we aan bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Wij voeren de leerlingenzorg planmatig uit zoals vastgelegd is in de 'schoolcyclus Onderwijs en Ondersteuning' (zie bijlage).

Het onderwijsaanbod wordt niet alleen afgestemd op het niveau van de leerlingen maar ook op de belangstelling en belevingswereld van de leerlingen. We willen zo bereiken dat de leerling nieuwsgierig wordt, initiatief durft te nemen en gemotiveerd wordt tot leren. Een uitdagende leeromgeving met duidelijke doelen is daarbij nodig. Leerkrachten en onderwijsbegeleiders bieden het onderwijs doelgericht en planmatig aan, gebruik makend van moderne onderwijsmiddelen.

Eigenaarschap-portfolio

De Thermiek heeft de ambitie dat leerlingen zich eigenaar voelen van hun eigen leerproces. Ze krijgen – passende – verantwoordelijkheden en leren zelf sturing te geven aan het leren. De visie hierachter is dat, wanneer leerlingen meer zelfsturing kunnen geven aan hun eigen leerproces, zij ook meer gemotiveerd zijn om te leren en tot betere leerresultaten zullen komen. Het portfolio is een hulpmiddel om de ontwikkeling zichtbaar en bespreekbaar te maken. Regelmatig heeft elke leerling met de groepsleiding een leergesprek waarin de leerdoelen vastgesteld en gevolgd worden. Zo worden de leerlingen gestimuleerd om over hun eigen leerproces na te denken en helpt het hen om hun talenten te ontdekken. Leerlingen kunnen per periode een eigen leerdoel inbrengen, deze kunnen op het gebied van schoolse vaardigheden, maar bijvoorbeeld ook op het gebied van zelfredzaamheid liggen. Daarnaast worden er vakspecifieke leerdoelen door de leerkracht/onderwijsbegeleider ingebracht. De leerlingen zoeken bij het werken aan de doelen foto's of werk uit om de ontwikkeling zichtbaar te maken. In deze schoolplanperiode willen we het portfolio verder uitwerken per doelgroep.

Onderwijsinhoud

Het kader voor ons onderwijs vormt de Wet kwaliteit (v)so. In onderstaande tabel is weergegeven aan welke kerndoelen wordt gewerkt bij het uitstroombesteding.

Uitstroombesteding

Leergebieden:	Leergebiedoverstijgende kerndoelen:	Voorbereiding op dagbesteding:
<ul style="list-style-type: none"> • Nederlandse taal en communicatie Rekenen en wiskunde • Mens en maatschappij • Mens, natuur en techniek • Culturele oriëntatie en creatieve expressie • Sport en bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Leren leren • Leren taken uitvoeren • Leren functioneren in sociale situaties • Ontwikkelen van een persoonlijk ontwikkelperspectief 	<ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie op werk of (dag)activiteiten • Keuze voor werk of (dag)activiteiten • Algemene vaardigheden • Specifieke vaardigheden

In de kadernotitie Toeleiding dagbesteding op De Thermiek Blauwe Vogelweg (zie bijlage) wordt de opbouw van het onderwijsaanbod van het vso-db beschreven voor de verschillende leerroutes inclusief de gehanteerde onderwijstijd voor de verschillende leergebieden.

Leren in de praktijk

Over het algemeen geldt dat onze leerlingen leren in de praktijk. Vrijwel aan alle doelen van de leerlijnen kan tijdens praktijkvakken en stages gewerkt worden. We willen onze praktijkvakken en stages uitbreiden o.a. met externe stageplekken zodat we leerlingen ook ervaring kunnen laten opdoen op werkplekken buiten de school. Voor veel van onze leerlingen geldt ook dat ze er in de praktijk, door te ervaren, pas achter komen waar hun interesse ligt. Het is belangrijk met oog op de keuze voor dagbesteding dat de leerlingen veel verschillende stages doen, zodat zij een brede ervaring opdoen. Om leerlingen gedurende hun schoolperiode in hun ontwikkeling te kunnen volgen is een eenduidig observatie en rapportage systeem voor praktijkvakken en stages een voorwaarde. In het schooljaar 2019-2020 hebben we een nieuw formulier ontwikkeld, wat tijdens een aantal stages ook al toegepast wordt, maar nog geëvalueerd en aangepast en geborgd moet worden (PDCA cyclus).

Sociaal emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van leerlingen heeft veel invloed op hun totaal functioneren. Daarom besteden wij hier op onze school veel aandacht aan. Dit doen wij door gesprek en spel. We gebruiken onderdelen uit verschillende methodes. We willen een schoolbreed curriculum voor de sociaal-emotionele ontwikkeling voor alle leerroutes behalve leerroute 1-2 ontwikkelen bestaande uit de Kanjertraining en de leerlijn handicapbeleving. Omdat de Kanjertraining bedoeld is voor het regulier onderwijs, zullen we deze aanpassen voor onze doelgroep. Daarnaast willen we het sociaal-emotionele ontwikkelingsniveau van de leerlingen in kaart gaan brengen. Doordat de handelingsadviezen van de gedragsdeskundige aan de medewerkers hierop aansluiten zullen de medewerkers zich competentier gaan voelen in het omgaan met complex gedrag.

Taal en rekenen

Het taalonderwijs krijgt veel aandacht in ons curriculum omdat taal centraal staat in de cognitieve en de sociale ontwikkeling. Je verwerft kennis met behulp van taal. Onze focus in de schoolplanperiode 2020-2024 zal bij ons taalonderwijs liggen op uitdagend leesonderwijs en uitbreiding woordenschat. Het rekenonderwijs is voornamelijk praktisch gericht, denk hierbij aan klokkijken, meten en wegen en met geld omgaan. Tijdens de praktijkvakken en stages wordt ook aan de doelen van taal en rekenen gewerkt.

ICT en techniek

Om onze leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst is het ontwikkelen van ICT-vaardigheden essentieel. Ook het vak techniek willen we verder ontwikkelen. Daarnaast willen we gaan onderzoeken op welke manier we met ICT en gebruik makend van technologische ontwikkelingen onze leerlingen kunnen ondersteunen, denk hierbij bijvoorbeeld aan de inzet van robots.

Seksuele ontwikkeling

Het lesaanbod gericht op seksuele ontwikkeling vindt ad hoc plaats en is leerkrachtafhankelijk. Een doorgaande leerlijn zien wij als wenselijk. We willen ouders betrekken bij het ontwikkelen van een leerlijn.

Actief burgerschap en sociale cohesie

Door leerlingen actief te betrekken bij de samenleving waar ze deel van uitmaken, zorgen we ervoor dat ze zich medeverantwoordelijk gaan voelen voor die samenleving. Gezien onze doelgroep richten we ons vooral op de directe omgeving. Zo hebben wij een recycle stage waarbij leerlingen flessen en oude kranten ophalen in de wijk en houden wij een sponsorloop waarbij de opbrengst gaat naar een goed doel. Wij willen ook in de klas aandacht schenken aan hoe leerlingen iets voor elkaar kunnen betekenen.

We werken aan de doelen van actief burgerschap uit de leerlijn Mens en Maatschappij. We besteden in de klas veel aandacht aan (sociale) vaardigheden die belangrijk zijn om deel te nemen aan de maatschappij zoals luisteren, je mening geven, voor je eigen belangen opkomen, conflicten oplossen en gedrags- en omgangsregels. We beschikken op De Thermiek over een gedragscode als basis voor ons handelen. Hier geven we door middel van de regel van de maand vorm aan in de klassensituatie.

We willen onze leerlingen laten kennismaken met andere culturen, geloven en leefwijzen. Op De Thermiek hebben we leerlingen met een verschillend culturele achtergrond. Waar mogelijk laten we leerlingen vertellen over hun eigen thuissituatie en gewoonten, zodat leerlingen kennis, begrip en waardering krijgen voor elkaars achtergrond. Leerlingen die dit wat betreft cognitief vermogen aankunnen laten we kennismaken met andere landen en culturen via school TV of andere lesmethoden.

Onze leerlingen leren met name in de praktijk. De school moet dan ook voor onze leerlingen een oefenplaats zijn; in de klas en op het schoolplein worden zij geconfronteerd met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de 'echte' samenleving. We ruimen tijd in om hierover in gesprek te gaan. Ook creëren we oefensituaties, bijvoorbeeld tijdens dramalessen. Om leerlingen de mogelijkheid te bieden kennis en ervaring op te doen over democratie hebben wij een leerlingenraad.

NT2

Voor leerlingen die het Nederlands niet voldoende beheersen omdat zij een andere taal als moedertaal geleerd hebben kan in overleg met de leerkracht en intern begeleider de aan school verbonden NT2 leerkracht ondersteuning bieden bij het leren van de Nederlands taal. Waar mogelijk maken we gebruik van de methode 'Horen, zien en schrijven'.

Culturele oriëntatie en expressie

We vinden het belangrijk dat wij onze leerlingen ook culturele bagage meegeven. We bieden onze leerlingen minimaal 1 x per jaar een muziek, dans of toneelvoorstelling op of buiten school aan van een culturele organisatie. Daarnaast verzorgt onze eigen toneelgroep De Krullevaars, 2x per jaar een voorstelling in het kader van een thema. Ook willen wij onze leerlingen de mogelijkheid bieden om zich creatief te uiten. Tijdens het Open podium, dat tweemaal per jaar plaatsvindt, treden leerlingen voor elkaar op. In ons stageaanbod hebben we een dramastage en een atelierstage opgenomen. Muzieklessen worden voor alle groepen door een vakdocent gegeven. Vanuit het schoolbrede cultuurplan zal de ontwikkeling van dramalessen als onderdeel van ons onderwijsaanbod centraal staan.

Bewegingsonderwijs

Beweging is een belangrijk onderdeel van het onderwijsprogramma voor onze meervoudig beperkte leerlingen. Er wordt op onze school veel aandacht besteed aan het opdoen van bewegingservaring, zodanig dat alle motorische mogelijkheden van de leerling kunnen worden ontwikkeld, uitgebreid en onderhouden. We stimuleren onze leerlingen zoveel mogelijk om te bewegen. Uitgangspunt is dat de leerling plezier beleeft aan het bewegen, tijdens de lessen bewegingsonderwijs, op het schoolplein en tijdens diverse therapieën. Bij de EMB groepen werd afgelopen schoolplanperiode door de vakdocenten beweging nauw samengewerkt met de aan de school verbonden fysiotherapeut. Vanwege pensionering zal deze therapeut eind schooljaar 2019-2020 stoppen. Doordat besloten is om op De Thermiek geen eigen therapeuten meer in dienst te nemen zal onderzocht moeten worden hoe we de bewegingslessen voor de EMB anders kunnen organiseren. De wens van de onderwijsbegeleiders van de EMB groep om het bewegingsonderwijsaanbod anders op te zetten sluit hierbij aan.

 [De Thermiek kadernotit....pdf](#)

 [Gedragscode_De Thermie....pdf](#)

 [SOP_VSO_Thermiek_2019.pdf](#)

4.2. Ambities onderwijs

Stichting Resonans wil innovatief onderwijs bieden. Leerlingen met een meervoudige beperking kunnen veel profijt hebben van ontwikkelingen op gebied van ICT en techniek, waar het gaat om ondersteuning bij het onderwijs maar ook buiten school, denk hierbij aan het onderhouden van sociale contacten. We willen samen met de andere vso mytyl/tyltyl afdelingen binnen onze sector de mogelijkheden

voor onze leerlingen gaan ontdekken en toepassen.

Ook op het gebied van het bestaande onderwijs willen we niet stil staan. Wat goed gaat willen we vasthouden en borgen, waar verbetering mogelijk is, willen we hiermee aan de slag. Wij streven ernaar elke doelgroep (leerroute) een passend onderwijsaanbod bieden. Voor de leerlingen uit leerroute 2, 3 en 4 staat "leren in de praktijk" in deze schoolplanperiode centraal. Onze EMB leerlingen vragen om een heel eigen onderwijsaanbod. Afgelopen schoolplanperiode is de methode "Ervaar het maar geïmplementeerd". We willen het onderwijsaanbod voor de EMB groep verder ontwikkelen door scholing en samenwerking met andere scholen met EMB populatie binnen onze sector.

We besteden veel aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling omdat een kind pas tot leren komt als het goed in zijn vel zit en het zich veilig voelt. Op deze manier hopen we ook gedragsproblemen in de klas te beperken. Medewerkers zullen we nog meer handvatten geven voor het omgaan met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag. Ook zullen we collega's opleiden tot specialisten Geef me de vijf die voor interne scholing en coaching van collega's kunnen zorgen.

In schooljaar 2018-2019 hebben wij een leerlingenraad opgestart. Deze leerlingenraad bestond met name leerlingen met uitstroomprofiel (beschutte) arbeid. Gezien de veranderde doelgroep (alleen leerlingen met uitstroomprofiel dagbesteding) bleek het nodig de leerlingenraad anders vorm te geven. De vraag is hoe je deze leerlingen namens hun medeleerlingen mee kunt laten denken en praten over zaken die spelen in de eigen afdeling.

Naast apart bewegingsonderwijs willen we komende schoolperiode ook onderzoeken hoe we bewegen in kunnen zetten ten gunste van het hele onderwijs ("bewegend leren").

Ambities onderwijs			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Innovatie	ICT en techniek inzetten om leerlingen zo maximaal mogelijk te laten ontwikkelen wat betreft zelfstandigheid en communicatie.	<ul style="list-style-type: none">• Er is een innovatiegroep voor de sector mytyl-tytyl.• De innovatiegroep is samengesteld uit enthousiaste deelnemers met kennis van onderwijs en ICT die vernieuwend kunnen denken.• Robotisering wordt toegepast binnen de groepen.• Technieklessen maken deel uit van het onderwijsaanbod.• Moderne ICT middelen wordt ingezet ter ondersteuning van leerlingen bij het leren en ter ondersteuning bij het lesgeven door leerkrachten en onderwijsbegeleiders.• De scholen delen hun expertise en ervaringen.• Inzet van ICT om sociale contacten te leggen met andere (scholen, doelgroepen, etc binnen onze maatschappij).	2020 - 2024

Organisatie i.r.t. onderwijsaanbod	Optimaal onderwijsaanbod voor elke doelgroep/leerroute	<ul style="list-style-type: none"> • De afdelingen voor belevingsgerichte en arbeidsmatige dagbesteding kennen een grootte en/of samenwerking waardoor toekomstbestendig onderwijs met een breed aanbod geboden kan worden. • Aanbod praktijkvakken en (externe)stageplekken is vergroot. 	2020 - 2024
Rapportagesysteem	Eenduidig rapportagesysteem voor praktijkvakken en stages	<ul style="list-style-type: none"> • Huidig rapportageformulier is geëvalueerd door het team. • Evaluatieformulier en/of bijbehorende werkwijze is aangepast en opgeslagen op Sharepoint. • Met aangepast formulier en werkwijze is half jaar gewerkt. • Na een half jaar vindt evaluatie plaats in het team en worden besluiten genomen over aanpassingen. • Werkwijze en formulier wordt opgeslagen op sharepoint en is bekend bij team. • Nieuw formulier wordt ingevuld op de afgesproken wijze bij stages en praktijkvakken. 	2020 - 2022
Taalonderwijs	Uitdagend leesonderwijs en optimaal onderwijsaanbod gericht op uitbreiding woordenschat	<ul style="list-style-type: none"> • Structureel gebruik van schoolbibliotheek door leerlingen van alle leerroutes volgens rooster. • Leerkrachten/onderwijsbegeleiders hebben kennis van leesstimulerende werkvormen en passen deze toe. • Leerkrachten en onderwijsbegeleiders hebben kennis van goed woordenschat onderwijs. • Woordenschat onderwijs vindt plaats volgens afgesproken werkvormen en aan de hand van thema's. 	2021 - 2022

Seksuele ontwikkeling	Doorlopende leerlijn seksuele ontwikkeling met bijbehorend lesaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie en ervaringen met huidig lesaanbod. • Gesprek met externe organisatie (GGD, Rutgersstichting) over onderwijsaanbod seksuele ontwikkeling voor leerlingen met een meervoudige beperking. • Themabijeenkomst met ouders en team over seksuele ontwikkeling en opvoeding. • Vastleggen leerlijn voor verschillende doelgroepen. 	2020 - 2023
Kanjertaining	Bij het vso-db maken wij gebruik van elementen uit de Kanjertaining t.vb.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Alle teamleden hebben kennis van de basiselementen van de Kanjertaining. • Door het team zijn keuzes gemaakt over welke elementen wij gaan gebruiken binnen het vso vanaf leerroute 2. • Kanjertaining wordt gegeven aan alle doelgroepen m.u.v. de EMB groep. 	2020 - 2024
Schema pedagogisch klimaat	Het schema pedagogisch klimaat is binnen het vso geïmplementeerd	<ul style="list-style-type: none"> • De inhoud van het schema is bij iedereen in het primaire proces bekend en er wordt naar gehandeld. • In het zorgteam gebruiken we het schema pedagogisch klimaat. 	2020 - 2022
Curriculum sociaal-emotionele ontwikkeling	Binnen de school is er een curriculum op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Het curriculum is in alle afdelingen geïmplementeerd en beval o.a. de Kanjertaining en onderwijsaanbod gericht op het gebied van handicapbeleving. 	2022 - 2023

Geef me de Vijf	Scholing en ondersteuning op het gebied van Geef me de Vijf wordt intern gegeven	<ul style="list-style-type: none"> • Schoolbreed zijn 3 medewerkers, waaronder 1 medewerker van het vso opgeleid tot Geef me de Vijf coach/docent. • Workshop geef me de vijf zijn onderdeel van het interne scholingsaanbod. • Klassenteams krijgen waar nodig ondersteuning van Geef me de Vijf coach. • Medewerkers voelen zich handelingsbekwaam bij de begeleiding van leerlingen met grote structuurbehoefte. 	2021 - 2024
Cultuur	Dramalessen zijn onderdeel van het onderwijsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten, onderwijsbegeleiders en onderwijsassistenten zijn geschoold dramalessen te kunnen geven. • Drama wordt ingezet om uiting te geven aan gevoelens tijdens onderwijs sociaal-emotionele ontwikkeling. • Drama wordt ingezet als onderdeel van taallessen (mondelinge uitdrukkingsvaardigheidvaardigheid en woordenschat). 	2020 - 2024
Portfolio	Passende werkwijze en format portfolio per doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Werkwijze en format portfolio zijn per leerroute geevalueerd door leerlingen, ouders en team. • N.a.v. bevindingen wordt per leerroute een voorstel gedaan voor verandering. • Werkgroep Portfolio bespreekt de voorstellen vanuit de verschillende afdelingen en toetst deze aan kade.r • Aangepast format en werkwijze worden in team per leerroute besproken en opgeslagen in Sharepoint. • Gedurende het schooljaar wordt gewerkt volgens nieuwe werkwijze/format. • Evaluatie in team vindt plaats. 	2020 - 2022

<p>EMB leerlingen</p>	<p>Uitbreiding onderwijsaanbod EMB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aanbod bewegingsonderwijs is geëvalueerd en aangepast, samenwerking tussen klassenteam, gymsectie en fysiotherapeuten van Basalt is hierin meegenomen. • EMB onderwijsbegeleiders en onderwijsassistenten hebben verdiepingscursus ervaren het maar gevolgd en passen nieuwe ideeën toe in de praktijk. • Uitwisselen van werkwijze/ideeën met andere scholen van de sector. • Bezoeken van congressen en/of bijeenkomsten van nLecso om ontwikkelingen EMB onderwijs te volgen en de EMB groepen op de kaart te zetten. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Sociaal-emotionele ontwikkelingsleeftijd</p>	<p>Sociaal-emotionele ontwikkelingsleeftijd is per leerling in kaart gebracht waardoor helder is wat een leerling aan-kan. Hierdoor worden leerlingen minder vaak overvraagd waardoor gedragsproblematiek zal afnemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inzet psychodiagnostiek (o.a. ESSEON-R; SEO-R) door gedragsdeskundige is onderdeel van het schoolprogramma • Uitbreiden en onderhouden kennis gedragsdeskundige op het gebied van sociaal-emotionele testen is gewaarborgd door het volgen van (bij-) scholing. • Van alle VSO leerlingen is de sociaal-emotionele ontwikkelingsleeftijd bekend. • Alle betrokken medewerkers zijn voorzien van handelingsadviezen op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling en voelen zich competent in het omgaan met complex gedrag. • Overleg punt: Starten met testafname bij de onderbouw en van daaruit door testen (actieve houding). Of: Starten met testafname bij leerlingen bij onbegrepen gedrag (re-actieve houding). 	<p>2020 - 2024</p>

Bewegend leren	Integratie van beweging in het onderwijsaanbod	<ul style="list-style-type: none"> • Bewegend leren is STAR opdracht. • Onderzoek is gedaan naar de mogelijkheden om bewegingsactiviteiten te integreren in het onderwijsaanbod. • Onderzoek is gedaan naar bewegingsmogelijkheden tijdens de pauze. • Samenwerking met gymsectie. • Uitwisselen van ideeën binnen het team tijdens vergadering. • Geleidelijke invoering van bewegingsactiviteiten tijdens lessen en pauze. • Afspraken over aanbod bewegingsactiviteiten. • Evaluatie en bijstelling aanbod bewegingsactiviteiten 	2022 - 2024
Actief burgerschap	Leerlingenraad, passend bij leerlingen leerroute 3-4	<ul style="list-style-type: none"> • onderzoek is gedaan naar leerlingenraad op andere vergelijkbare scholen • leerlingen raad vindt minimaal 6x per jaar plaats • er wordt een verslag gemaakt van de leerlingenraad • onderwerpen zijn concreet en spreken leerlingen aan • terugkoppeling naar andere groepen vindt plaats • terugkoppeling naar team vindt plaats • eind van het schooljaar wordt werkwijze geëvalueerd • borging van bovenstaande punten 	2020 - 2022
Doorlopende leerlijnen	Het optimaliseren van de doorlopende leerlijn so-m naar vso-db	<ul style="list-style-type: none"> • De teams zijn bekend met de leerlijnen binnen en buiten het eigen team • Het taal en rekenonderwijs van so-m en vso-db betreft een doorlopende leerlijn 	2020 - 2022

5. Medewerkers

5.1. Medewerkers

Algemeen

Binnen De Thermiek wordt in een multidisciplinair team samengewerkt. Zie bijlage functieomschrijving personeel De Thermiek.

Verhouding man-vrouw

Het groepsgebonden personeel bestaat uit enkel vrouwen. Onder de vakdocenten bevinden zich evenveel vrouwen als mannen. Het ondersteunend personeel bestaat ook voornamelijk uit vrouwen; de functies van stagecoördinator, conciërge en ICT-er worden door mannen bekleed. Het managementteam wordt gevormd door vier vrouwen (teamleiders) en een man (sectordirecteur).

Integraal personeelsbeleid

In het integraal personeelsbeleid (IPB) van De Thermiek staat beschreven hoe het personeelsbeleid geïntegreerd is met de andere beleidsterreinen binnen de school. Personeelsbeleid is geen zelfstandige factor binnen de school maar verbonden met de toekomstvisie van De Thermiek en de hieruit voortvloeiende organisatie -en afdelingsdoelen.

Gesprekkencyclus

De Thermiek kent een IPB-gesprekkencyclus (zie bijlage). De teamleider houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken. Voorafgaand aan deze gesprekken vindt een klassenbezoek plaats door de teamleider en wordt de leerkracht of onderwijsbegeleider geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer. Deze is gebaseerd op het competentieprofiel van leerkracht/onderwijsbegeleider of onderwijsassistent. De nadruk ligt op het pedagogisch en didactisch functioneren, organisatorische vaardigheden en competenties op het gebied van samenwerken. Tijdens het functioneringsgesprek vraagt de teamleider de medewerker om zelfreflectie op deze punten en geeft feedback op basis van het klassenbezoek en andere werkgerelateerde situaties van voorafgaande periode. Bij het beoordelingsgesprek wordt de medewerker beoordeeld op deze onderdelen. Het stimuleren van de ontwikkeling van de medewerker staat tijdens het functioneringsgesprek centraal; wat zijn de leerdoelen en ambities van de medewerker, hoe kan hij zichzelf ontwikkelen en welke ondersteuning kan vanuit school geboden worden? In het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) beschrijft de medewerker hoe hij aan zijn ontwikkeling gaat werken. Het POP komt in elk functioneringsgesprek aan de orde en wordt n.a.v. het gesprek door de medewerker zelf aangepast.

Binnen stichting Resonans werken we aan een nieuwe stichtingsbrede vorm voor de gesprekkencyclus. Hierbij zullen medewerkers niet alleen feedback ontvangen van de leidinggevende maar ook van andere collega's. Voorwaarde is wel dat collega's elkaar op een goede manier feedback kunnen geven.

Professionalisering

Doordat de stichting Resonans is opgedeeld in sectoren met vergelijkbare doelgroepen behoort het tot de mogelijkheid om kennis en ervaringen te delen en hierdoor van elkaar te leren. Voor onze afdeling willen we dit doen voor de doelgroep EMB leerlingen en de stages. Waar mogelijk willen we ook op het gebied van het aanbieden van scholing samen gaan werken met andere Resonans scholen. De Thermiek organiseert ook interne scholing, gericht op de begeleiding van onze specifieke doelgroep en in relatie staand met de afdelings- en schoolbrede doelen. Intervisie is hier een onderdeel van. De intervisiebijeenkomsten worden begeleid door medewerkers die hierin geschoold zijn. Elke medewerker kan daarnaast gebruik maken van zijn persoonlijk scholingsbudget om te werken aan persoonlijke ontwikkeldoelen. Stichting Resonans wil medewerkers de kans bieden zich te ontwikkelen in hun functie en door te stromen naar een andere (hogere) functie op de eigen school of op een andere school van de stichting.

Aantrekkelijk werkgeverschap

We willen graag een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze medewerkers. We doen dit o.a. door het bieden van ontwikkel- en doorgroei mogelijkheden, door aandacht te besteden aan het voorkomen van te hoge werkdruk en het bieden van collegiale ondersteuning. Ook organiseren een aantal keer per jaar activiteiten gericht op ontspanning en ontmoeting. In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt, willen we ook een aantrekkelijke werkgever te zijn voor schoolverlaters en andere jongeren, omdat wij deze hard nodig zullen hebben om de komende jaren alle vacatures te vervullen.

Kwaliteitszorg

Het kwaliteitsmanagementsysteem van Resonans is gebaseerd op waardegedreven werken aan kwaliteit. Dit betekent dat we bij Resonans werken met vastgestelde processen die functioneren als een samenhangend systeem. Hierdoor worden resultaten en verbeteracties effectiever en efficiënter gerealiseerd. Er is daarom sprake van uniforme processen en kaders op Resonans-niveau die enerzijds houvast en samenhang bieden ('zo doen we dat bij Resonans') en anderzijds voldoende ruimte bieden voor de eigenheid van de ressorterende Resonans locaties en de professionaliteit van de medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs is immers gebaat bij betrokken medewerkers die professionele ruimte krijgen en gestimuleerd worden om steeds vanuit het beste voor de leerling te handelen. Voor het kwaliteitsbeleid, zie bijlage.

 [Schoolcyclus-OO_struct....pdf](#)

 [Functieomschrijving_pe....pdf](#)

 [IPB_Gesprekkencyclus_S....pdf](#)

 [IPB_Gesprekkencyclus_D....pdf](#)

 [Kwaliteitsbeleid_Reson....pdf](#)

5.2. Ambities medewerkers

Investeren in onze medewerkers zien wij als cruciaal voor nu maar ook voor de toekomst. Door voldoende te investeren in aantrekkelijk werkgeverschap, zorgen we ervoor dat wij ook in de toekomst voldoende leerkrachten en onderwijsbegeleiders aan ons kunnen binden. Door te investeren in professionalisering van deze medewerkers, zorgen wij ervoor dat er vakmensen voor de klas staan die onze leerlingen datgene leren dat ze nodig hebben om - binnen hun mogelijkheden- deel te nemen aan de huidige maatschappij en die van de toekomst. Ontwikkelen doen we niet alleen, maar samen. Waar we de kennis in huis hebben, leren we van elkaar, waar dit niet het geval is doen we een beroep op specialisten van buitenaf en leren we met elkaar. Bij functioneringsgesprekken krijgen medewerkers niet alleen van de leidinggevende feedback, maar ook van andere collega's uit het team. Bij de gesprekkencyclus staat de ontwikkeling van de medewerker centraal, wordt aangegeven welke ondersteuning en ruimte de medewerker krijgt, maar ook wat we van de medewerker mogen verwachten. Teambuilding zetten wij in als middel om elkaar beter te leren kennen, te weten waar elkaars talenten liggen en en vertrouwen te krijgen in elkaar.

Ambities medewerkers

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

<p>Gesprekkencyclus</p>	<p>Over 4 jaar werken we volgens een stichtingsbrede gesprekkencyclus waarbij feedback van collega's van verschillende functies een onderdeel is, de ontwikkeling van de medewerker centraal staat en geïntegreerd is in het schoolbeleid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers krijgen minimaal 1x per jaar feedback van collega's inclusief teamleider over functioneren. • Binnen Resonans wordt eenzelfde gesprekkencyclus gehanteerd. • De gesprekkencyclus is bij alle medewerkers bekend. • Medewerkers zijn gemotiveerd om zich te ontwikkelen. • Medewerkers kunnen elkaar op een juiste manier feedback geven (scholing). • Teamleiders geven verwachtingen t.a.v. functioneren duidelijk aan en houden beoordelingsgesprekken binnen een vaststaand kader. 	<p>2020 - 2024</p>
-------------------------	--	--	--------------------

<p>Professionalisering</p>	<p>Binnen de school en Resonansbreed leren medewerkers van elkaar.</p> <p>Leren van elkaar heeft vorm gekregen, zowel stichtingsbreed als ook binnen de eigen school en/of afdeling . We leren ook met elkaar, dmv gezamenlijk aanbieden van scholing, zowel op De Thermiek als stichtingsbreed.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Leren van elkaar heeft vorm gekregen, zowel stichtingsbreed als binnen de eigen school en afdeling. ● We leren met elkaar d.m.v. het gezamenlijk aanbieden van scholing zowel op De Thermiek als stichtingsbreed. ● Er zijn jaarlijks bijeenkomsten ingepland voor medewerkers van EMB groepen voor kijken bij elkaar en uitwisselen van ervaringen. ● Idem wat betreft medewerkers van stages. ● IB-ers hebben sectorbreed minimaal 4x per jaar overleg over vergelijkbare doelgroepen. ● inschrijving voor specifieke scholing voor bepaalde doelgroep, zoals EMB staat open voor andere scholen met zelfde doelgroep. ● We hebben eigen medewerkers opgeleid tot intern docent/coach op het gebied van Kanjertraining en methodiek Geef me de Vijf. ● We hebben eigen medewerkers opgeleid tot intervisor. ● Leren van elkaar zowel intern als stichtingsbreed wordt opgenomen in scholingsplan. ● Onderzoek is gedaan naar Resonans Academie. ● Feedback door meerdere collega's is onderdeel van ontwikkelgesprekken. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Teambuilding</p>	<p>Schoolbreed en afdelingsbreed wordt structureel aan teambuilding gewerkt. Teamleden van verschillende afdelingen ontmoeten elkaar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● De teamleden van de verschillende teams ontmoeten elkaar regelmatig vanuit een wederzijdse behoefte (kennis en ontspanning). ● Er is jaarlijks een aanbod van teambuildingsactiviteiten op afdelings- en schoolniveau. 	<p>2020 - 2024</p>

6. Partners

6.1. Partners

Op onze school werken wij samen met verschillende partners. Onze partners versterken ons schoolconcept en dragen daardoor bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Dit zijn onze belangrijkste partners:

Samenwerkingsverbanden

Onze school maakt deel uit van samenwerkingsverbanden (SWV) voor regio's waaruit de meeste leerlingen afkomstig zijn. Een verzoek voor plaatsing op De Thermiek verloopt via het SWV waartoe de woonplaats van de leerling behoort. Het SWV kent door middel van het afgeven van een TLV laag, midden of hoog de bekostiging toe van de betreffende leerling. Met de samenwerkingsverbanden zijn wij in gesprek over criteria voor het vaststellen van de TLV. Het is voor ons belangrijk om hier veel aandacht aan te besteden, omdat een reële bekostiging noodzakelijk is om passend onderwijs te kunnen garanderen voor nu en de toekomst.

Hieronder gaan we nader in op de samenwerking met de partners waarmee we dagelijks te maken hebben en in direct contact staan met onze leerlingen. Voor een overzicht van alle samenwerkingspartners verwijzen wij u naar de schoolgids "samenwerkingspartners" (bijlage).

Ouders

Onze belangrijkste partners zijn de ouders van onze leerlingen. Deze samenwerking vraagt om een wederzijdse betrokkenheid: enerzijds de betrokkenheid van de ouders bij de ontwikkeling en het leren van hun kind op school en bij de school in het algemeen en anderzijds de betrokkenheid van de school bij de ouders en de thuissituatie van de leerling. In het tevredenheidsonderzoek van 2018 gaven de ouders de school op dit punt het rapportcijfer 8,32. Als aandachtspunten werden genoemd: het digitale communicatiesysteem, geplande studiedagen en informatie over OPP en de aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling. Op de ouderavond van februari 2020 met het thema "schoolplan" gaven ouders aan dat ze graag zouden zien dat broers en zussen meer betrokken zouden worden bij school. Ook was hun wens dat broers en zussen via De Thermiek begeleid zouden worden bij de omgang met de buitenwereld, denk aan klasgenootjes die oordelen of vragen hebben. Ouders zouden daarnaast graag geïnformeerd willen worden over wet- en regelgeving gericht op (ouders van) gehandicapten, PGB, subsidies, etc. Hiervoor zouden externe instanties uitgenodigd kunnen worden, maar ouders hebben ook behoefte om te leren van elkaar. Daarnaast kwam de vraag van ouders of zij een maal per jaar zouden kunnen kijken in de klas van hun kind. In het verleden bood de school deze mogelijkheid wel, maar de laatste jaren niet meer. Vanuit de kant van medewerkers is behoefte aan visie op de samenwerking school en ouders op pedagogisch gebied.

Zie voor contact en communicatie met ouders ook schoolgids "school en ouders" (bijlage).

Basalt

Voor veel leerlingen die De Thermiek bezoeken, bestaat een hulpvraag op het gebied van revalidatiezorg. Hiervoor werken wij vanuit een gedeelde visie (zie bijlage) nauw samen met het Team Schoolgaande Jeugd (TSJ) van Basalt. Het revalidatiecentrum Basalt is fysiek verbonden aan onze school.

Wij onderschrijven samen de volgende kernwaarden:

- Zelfstandigheid,
- Zelfredzaamheid
- Zelfontwikkeling

Vanuit deze kernwaarden heeft onze samenwerking tot doel om daar waar dat kan onderwijs en revalidatiezorg geïntegreerd aan te bieden aan het kind. Hierbij is het uitgangspunt dat de samenwerking toegevoegde waarde heeft voor de ontwikkeling van het kind. Ons gezamenlijk doel is dat het kind zo zelfstandig mogelijk kan functioneren in de maatschappij.

In het voorjaar van 2020 is onze visie op samenwerking herijkt. Op basis hiervan formuleren wij ambities om de structurele samenwerking verder uit te bouwen.

De Schavuiten, Prodeba en Inzowijs


Als een leerling meer individuele zorg en begeleiding nodig heeft dan wij kunnen bieden, bespreken wij met ouders de mogelijkheid/noodzaak van de inzet van een persoonlijk begeleider. Deze kan op basis van het persoonsgebonden budget van de leerling (PGB) of vanuit aanvullende middelen via de gemeente of zorgverzekeraar worden ingezet. Wij werken als school samen met De Schavuiten, Prodeba en Inzowijs.


Zorg BSO De Vrije Vogel

Op De Thermiek bieden we buitenschoolse opvang voor onze leerlingen. We werken hiervoor samen met Zorg BSO De Vrije Vogel. Dit is een samenwerking van kinderopvang Wonderland en De Schavuiten. Ook op studiedagen en in vakanties kunnen leerlingen daar opgevangen worden. Dat de BSO voorziet in een behoefte blijkt uit de snelle groei. Omdat er geen ruimte is voor uitbreiding is er een wachtlijst ontstaan.

Hoge school Leiden

Vanaf schooljaar 2018-2019 bieden wij studenten van de combinatieopleiding Sociaal Werk: Jeugd in Onderwijs een stageplaats aan binnen in onze vso afdeling.

 [Doc_Schoolgids_De_Ther....pdf](#)

 [Visie_Samenwerking_De_....pdf](#)

6.2. Ambities mbt partners

We richten ons bij onze ambities in eerste instantie op de SWV-en. Om onze leerlingen passend onderwijs te kunnen (blijven) bieden, hebben wij TLV's nodig die kostendekkend zijn. Het is daarom essentieel om reële afspraken met te maken over het toekennen van TLV's .

Daarnaast willen we komende periode met ouders en Basalt in gesprek over de samenwerking. Het doel: overeenstemming over wat we elkaar kunnen bieden en wat we van elkaar mogen verwachten.

Tenslotte willen we ons samen met medewerkers van de zorg BSO buigen over de wachtlijstproblematiek .

Ambities mbt partners			
ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Samenwerkingsverbanden-TLV	Kostendekkende TLV's	<ul style="list-style-type: none">• Criteria voor toekennen hoogte van TLV zijn vastgesteld.• Criteria worden gehanteerd bij BOT's en geven duidelijke handvatten voor alle partijen.	2020 - 2021
Herijking visie De Thermiek - Basalt revalidatie	Herijkte visie op samenwerking De Thermiek-Basalt revalidatie	<ul style="list-style-type: none">• Visie geformuleerd met wederzijdse instemming.• Visiestuk bekend bij school, revalidatie en ouders.• Acties zijn uitgevoerd om visie te realiseren.	2020 - 2021
Wachtlijst BSO	Overeenstemming over aanpak wachtlijstproblematiek	<ul style="list-style-type: none">• Gezamenlijk onderzoek gedaan naar prognose leerlingenaantal wachtlijst voor komende 4 jaar.• Gezamenlijk mogelijkheden onderzocht wat betreft uitbreiding locatie.• Plan van aanpak geformuleerd.• Ouders geïnformeerd over stand van zaken en plan.	2020 - 2021

<p>Visie ontwikkelen samenwerking school-ouders</p>	<p>Visie geformuleerd t.a.v. samenwerking school-ouders.</p>	<p>In de visie is beschreven hoe de samenwerking is op:</p> <ul style="list-style-type: none"> o pedagogisch gebied o begeleiding van/aandacht voor broers en zussen o informatievoorziening ta.v. wet en regelgeving, PGB, subsidies est o informatieoverdracht over de ontwikkeling van de leerling en het verwachte eindniveau <p>Bij elke onderwerp wordt input van ouders en team gevraagd. Het visiedocument heeft instemming van MR</p>	<p>2020 - 2023</p>
<p>Samenwerking Hogeschool Leiden</p>	<p>Structurele samenwerking met de opleiding Sociaal Werk: Jeugd in Onderwijs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● *Evaluatie met coördinator opleiding Sociaal Werk: Jeugd in onderwijs heeft plaatsgevonden. ● *Afspraken over structurele samenwerking zijn gemaakt 	<p>2020 - 2022</p>

7. Resultaten

7.1. Resultaten

Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht, dat wil zeggen dat we systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de leerprestaties van de leerlingen en de effectiviteit van het onderwijs. Om kwaliteit te borgen en te verbeteren werken wij volgen de PDCA cyclus (Plan -Do-Check -Act). Dit betekent dat we zorgvuldig onze doelen stellen en werkwijze bepalen , zowel voor de individuele leerling, de klas en de school, evalueren en hier vervolg aangeven.

De Thermiek hanteert het doelgroepen model gebaseerd op het Landelijk doelgroepen model van Lecso om de ontwikkeling van leerlingen te kunnen volgen en waar nodig bij te sturen (zie bijlage). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingenvolgsysteem ParnasSys. Na de landelijke evaluatie gaat De Thermiek conform het Landelijk doelgroepenmodel werken. Binnen het doelgroepenmodel is bepaald welk niveau een leerling binnen een route zou moet kunnen behalen. (einddoelen). Deze einddoelen staan vermeld in ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Naast resultaten op leerlingniveau levert ParnasSys ook groeps- en schooloverzichten. Deze worden jaarlijks geanalyseerd en bekeken. Aan de hand van de opbrengsten worden vervolgstappen genomen.

Volgen van de ontwikkeling van de leerlingen

Voor elke leerling die bij ons op school komt, formuleren wij een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Het OPP geeft aan welk onderwijsaanbod en welke ondersteuning de leerling nodig heeft om het verwachte eindniveau te behalen. Jaarlijks actualiseren wij het OPP op basis van leerprestaties en ontwikkeling van de leerling. Dit bespreken wij met ouders en vragen hen naar hun visie op de ontwikkeling van hun kind. Deze wordt opgenomen in het OPP en waar mogelijk meegenomen in de aanpak en benadering van het kind.

De leerlingen worden aan de hand van CED leerlijnen gericht gevolgd in de voortgang van hun ontwikkeling. Dit gebeurt door middel van toetsen, observaties en gesprekken met alle direct betrokkenen, waaronder leerkracht of onderwijsbegeleider, onderwijsassistent, intern begeleider en gedragsdeskundige. De voortgang van de leerlingen wordt geregistreerd in ParnasSys. De Cito toets taal en rekenen uitstroom dagbesteding wordt 1x per jaar afgenomen. In het zorgteam wordt jaarlijks besproken of de leerling zich ontwikkelt volgens verwachting en eventuele vervolgacties uitgezet. Jaarlijks worden de opbrengsten van mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen op groeps- en afdelingsniveau in kaart gebracht en geanalyseerd.

Elk schooljaar vergelijken we in het zorgteam het instroomniveau van de leerlingen bij de start van het vso met het uitstroomniveau van de leerlingen bij het verlaten van De Thermiek. Ons streven is dat 80% van onze leerlingenpopulatie uitstroomt op het niveau dat bij binnenkomst is vastgesteld. Leerlingen die de school verlaten worden gedurende 3 jaar gevolgd op bestending. Hiervoor onderhoudt de intern begeleider en de stagecoördinator van het vso contact met de dagbesteding of andere uitstroomvoorziening. De bevindingen worden vastgelegd op schoolniveau en geregistreerd in het schooldossier van de inspectie.

Uitstroom 2019-2020

	Het Metrum	Dagbesteding (beschutte)	
		Arbeid	Overig
2019-2020	1	9	1

Tevredenheidsonderzoeken

Enkeel maal per twee jaar worden tevredenheidsonderzoeken afgenomen bij leerlingen, ouders en teamleden van De Thermiek. Resultaten hiervan worden bekeken en indien nodig worden uitkomsten gebruikt om aanpassingen te doen. Bijlage: Uitkomst laatste tevredenheidsonderzoek.

Positief:

- gebouw,
- oudernieuwsbrieven en website, contacten met ouders
- en de onderlinge samenwerking tussen medewerkers

Ontwikkelpunten:

- vervanging groepsgebonden medewerkers bij afwezigheid,
- wijze waarop in de school leerlingen met gedragsproblemen worden begeleid
- waardering voor het werk.

Audits

Jaarlijks vindt er een interne audit plaats door auditoren van stichting Resonans met als doel beoordelen of het managementsysteem voldoet aan de eigen en wettelijke eisen en aan die van de Kwaliteitsnorm (Speciaal) Onderwijs. Op 24 september 2019 heeft er een interne audit plaatsgevonden met als doel een 0-meting op de verschillende onderdelen van KSO. De uitslag (zie bijlage) was zodanig dat we op kunnen gaan voor de KSO certificering in september 2020.

Positief:

- het in kaart brengen van de opbrengsten van leerlingen, de zorgcyclus en de kwaliteitszorg
- implementatie Geef me de vijf en het hanteren van de zorgschema's om het pedagogisch klimaat in beeld te brengen
- inrichting van gebouw en schoolpleinen

Ontwikkelpunten:

- verbinding tussen de afdelingen
- implementatie en borging van verbeter/ontwikkelpunten
- samenwerking met revalidatiecentrum na loslaten van een kind, een plan.

Evaluatie en borging protocollen/werkwijzen

Vanuit het groot zorgteam is naar voren gekomen dat de evaluatie en borging werkwijzen en protocollen aandacht behoeft. We hebben veel ontwikkeld, maar niet alle stukken zijn up-to-date en bekend bij alle teamleden.

 [Doelgroepenmodel VSO D....pdf](#)

 [Verslag 0-meting De Th....pdf](#)

7.2. Ambities resultaten

De PDCA cyclus willen we verbeteren waar het gaat om evaluatie en borging. De overige de ontwikkelpunten vanuit de interne audit en het tevredenheidsonderzoek worden opgenomen bij ambities bij onderwijs en medewerkers. Onze streven is KSO certificering, hiervoor staat in oktober een externe onderzoek door CIIO gepland. Mogelijk komen er uit dit externe onderzoek nog ontwikkelpunten die we toevoegen aan ons jaarplan 2020=2021.

Ambities resultaten

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
<p>PDCA cyclus evaluatie protocollen</p>	<p>Protocollen/werkwijzen schoolbreed worden volgens 4-jaarlijkse cyclus geëvalueerd, aangepast en bekend gemaakt bij teamleden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een planning voor 4 jaarlijkse evaluatie van protocollen/werkwijze in groot zorgteam. • Alle protocollen zijn voorzien van datum waarop evaluatie plaatsvindt. • Geëvalueerde protocollen staan opgeslagen bij Beleid en informatie op Sharepoint,. • De aangepaste protollen/werkwijzen zijn besproken in de teamvergaderingen. • De aangepaste protocollen zijn bekend en worden toegepast. 	<p>2020 - 2023</p>
<p>PDCA cyclus implementatie en borging nieuwe werkwijze</p>	<p>Nieuwe of aangepaste werkwijzen worden geïmplementeerd en geborgd .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In vergaderschema vso-db is het delen van ervaringen met nieuw afgesproken werkwijze (bv n.a.v. STAR opdracht) • Idem wat betreft evaluatie plus eventueel vervolg (PDCA). • Aanpassingen na evaluatie zijn verwerkt in document en opgeslagen op Sharepoint. • Er is bepaald of document jaarlijks of 2 jaarlijks gerevalueerd wordt. Dit wordt toegevoegd aan document. 	<p>2020 - 2024</p>
<p>Keurmerk KSO</p>	<p>Keurmerk KSO is behaald</p>	<ul style="list-style-type: none"> • KSO onderzoek heeft plaatsgevonden • Uitkomst: behaald (adviezen worden opgenomen in plan van aanpak) • Uitkomst niet behaald: Op grond van uitkomsten zijn actiepunten opgenomen in plan van aanpak • Vervolg KSO onderzoek vindt plaats 	<p>2020 - 2021</p>

Landelijk doelgroepenmodel LECSO	We doen (mogelijk) een aanpassing op het door ons gehanteerde en enigszins aangepaste landelijk doelgroepenmodel van LECSO na de centrale evaluatie.	* We gebruiken de definitieve versie van het landelijk doelgroepenmodel van LECSO	2020 - 2022
----------------------------------	--	---	-------------

8. Middelen

8.1. Middelen

De school heeft een taakstelling m.b.t. de financiën, hetgeen wil zeggen dat de baten in overeenstemming moet zijn met de lasten. Bij de start van dit schoolplan is deze balans er nog niet. Eerst zal het MT zich buigen over de formatieve inzet en daarna over de materiële inkomsten en uitgaven.

Wat betreft huisvesting willen we onderzoeken of de huidige locatie geschikt (te maken) is voor het VSO. Vanuit onze visie dat onze leerlingen vooral leren door te doen, zouden we meer praktijklokalen nodig hebben dan waarover we nu beschikken. De ruimte waar leerlingen pauze kunnen houden en elkaar kunnen ontmoeten ('de chillruimte') wordt heringericht.

De kwaliteit van de lucht en een goede temperatuurregulering zorgen voor prettige werkomstandigheden en hebben ook komende jaren onze aandacht.

Wij maken geen gebruik meer van sponsors. Tot vorig jaar waren de 'Vrienden van De Thermiek' een bron van inkomsten. Dit onderdeel is opgeheven. Afgesproken is dat het geld dat nog in kas zit, besteed mag worden aan middelen die ten goede komen aan onze leerlingen.

8.2. Ambities middelen

Het doel is dat De Thermiek in schooljaar 2022-2023 een nulbegroting heeft.

Al langere tijd vragen wij ons af of onze locatie (1 ste verdieping locatie Blauwe Vogelweg) passend is voor onze doelgroep. Komende periode willen we onderzoek doen en de knoop doorhakken; op Blauwe Vogelweg blijven of naar andere locatie verhuizen. De inrichting van de chillruimte kan schooljaar 2020-2021 gerealiseerd worden. Het betreft inventaris, die eventueel ook meegenomen kan worden naar een andere locatie.

Er zijn afgelopen periode onderzoeken t.a.v. het binnenklimaat gestart (diverse proefopstellingen). Hieraan zal gevolg gegeven worden. De nieuwste inzichten rondom ventileren n.a.v. de coronacrisis worden hier ook in meegenomen.

Ambities middelen

ONDERWERP	EINDDOEL	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Financiën	Sluitende begroting	<ul style="list-style-type: none"> • Formatieve inzet past binnen het financiële kader vanuit Resonans. • Uitgaven materiële kosten in balans met inkomsten. 	2020 - 2023
Huisvesting	Besluit over locatie VSO	<ul style="list-style-type: none"> • Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar behoefte aan ruimte/locatie wat betreft het onderwijsaanbod. • Leerlingenraad is geraadpleegd over wensen. • Er is onderzoek gedaan naar wet en regelgeving rond aantal lokalen, grootte van lokalen etc (waar hebben we recht op). • Mogelijkheden om andere ruimtes op en buiten school voor praktijkruimtes/stages zijn onderzocht. • Voor- en nadelen en mogelijkheden van huidige locatie zijn in kaart gebracht. • Overleg met sectordirecteur heeft plaatsgevonden naar de mogelijkheden van verhuizing. • Besluit is genomen om wel/niet actie te ondernemen voor verhuizing naar andere locatie. 	2020 - 2022
Inrichting ontmoetingsruimte	Gemeenschappelijke ruimte van vso afdeling ("chillruimte") is ingericht als ontmoetingsplek voor de leerlingen tijdens pauzes. Tijdens lestijd kan deze tevens gebruikt worden als extra werkplek. Voor team VSO is chillruimte na schooltijd een ontmoetingsplek.	<ul style="list-style-type: none"> • Voorstel inrichting is gepresenteerd aan team en leerlingenraad. • Voorstel past binnen het budget. • Plan van aanpak is gemaakt. • Uitvoering is gerealiseerd. 	2020 - 2021