

Juryrapport Excellente Scholen 2015

Mr. de Jonghschool (so), Amsterdam

Schoolrapport Excellente Scholen 2015 (so)
20YD-0 Mr. de Jonghschool (speciaal onderwijs)
Amsterdam

Contactgegevens

Naam contactpersoon	Dhr. D. Koops
Telefoonnummer	020-4100740
Emailadres	d.koops@orion.nl

1. Motivatie van de school om zich kandidaat te stellen

De Mr. De Jonghschool werkt de laatste jaren planmatig en gepassioneerd aan onderwijskundige verbeteringen voor de gedragsmatig zwaarste doelgroep in de Amsterdamse regio. We focussen ons op het opbrengstgericht werken en we ontwikkelen de school met het hele team vanuit de gedachten van de lerende organisatie. Ouders worden meer en meer betrokken vanuit de visie op educatief partnerschap. Dit resulteert in steeds hogere opbrengsten.

In november 2014 heeft de school meegedaan aan een pilotbezoek van de inspectie, waarin de school is beoordeeld aan de hand van negen portretten. Uit de informele nabespreking bleek dat de inspecteur bovenstaande motivatie onderschreef en heeft aangegeven dat de school op nagenoeg alle portretten het eindoordeel 'goed' zou krijgen.

2. Excellentieprofiel van de school

2.1 Beschrijving excellentieprofiel

In haar aanmelding beschrijft de Mr. De Jonghschool het excellentieprofiel, de relatie met de algemene aanpak en de doelen die ze met het excellentiebeleid beoogt als volgt.

Het excellentieprofiel van de school

De Mr. De Jonghschool ziet zichzelf als excellente cluster 4-school op het gebied van kwaliteitszorg, coaching/begeleiding en het neerzetten van een helder, positief pedagogisch klimaat.

Kwaliteitszorg

Met betrekking tot de kwaliteitszorg heeft de Mr. De Jonghschool een systeem staan dat in kaart brengt of ze voldoet aan de hieronder genoemde aspecten en daarmee aan alle voorwaarden voldoet om dekkend te kunnen zijn.

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die kennis en informatie?

De school geeft blijvend antwoord op bovenstaande vragen en garandeert daarmee maximale opbrengsten in de breedste zin van het woord. De school kan vanuit het dekkende systeem van kwaliteitszorg zeer relevante data genereren waardoor beleid richting de toekomst inhoudelijk verantwoord gevuld kan worden. De Mr. De Jonghschool doet zo veel mogelijk in overleg en samenwerking met het team op de werkvloer.

Een voorbeeld waar we trots op zijn, is de wijze waarop de school aan de slag is gegaan met ouderbetrokkenheid. Vanuit een eerdere tevredenheidspelling (2011) met een lage respons bleek dat ouders weinig betrokken waren bij de school. Dit werd ook zo ervaren door het personeel en leerlingen. Door met het team en ouders een teamgedragen visie te ontwikkelen op educatief partnerschap, is een start gemaakt met de verbetering van de ouderbetrokkenheid. Dit jaar wordt er door verschillende collega's vorm gegeven aan de visie in een beleidsplan. Verder wordt er ingezet op ontwikkeling van het team als het gaat om moeizame communicatie met (gedragsmoeilijke) ouders.

Coaching en begeleiding

De Mr. De Jonghschool heeft sinds enkele jaren een intensief intern coaching- en begeleidingstraject. De school probeert via duidelijke en planmatige coaching direct te sturen op het klimaat in de school, haar visie op goed en veilig onderwijs aan leerlingen met gedragsproblemen, en de opbrengsten.

Coaching is op de Mr. De Jonghschool niet iets wat je af en toe vraagt, maar wat je op afgesproken momenten krijgt. De school is trots op het feit dat ze al jaren zeer jong personeel zelf opleidt. Ook ervaren personeel wordt vanuit de coaching uitgedaagd om volgende stappen te zetten in haar ontwikkeling. De coaching heeft een direct verband met de goed georganiseerde IPB-cyclus (integraal personeelsbeleid) binnen de school. Op deze manier houdt de directie zicht op ontwikkeling en eventuele obstakels die de verdere ontwikkeling van individuen of het team in de weg staan.

Pedagogisch klimaat

De school creëert een sfeer waarbinnen de leerlingen zich veilig en geborgen voelen. Er is rust, duidelijkheid en structuur. De klassen zijn niet te groot en daardoor is er voldoende aandacht voor ieder kind. Binnen de school staan drie kernwaarden centraal: goed omgaan met jezelf, goed omgaan met anderen en goed omgaan met je omgeving. Deze waarden zorgen ervoor dat de leerlingen met plezier naar school komen en dat is de basis om tot prestaties te komen. Een multidisciplinair team werkt actief en enthousiast samen en staat te allen tijde open voor verbetering.

De school werkt planmatig aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. De school maakt daarbij gebruik van de methode Leefstijl. Tijdens de lessen Leefstijl zal constant de koppeling gemaakt worden met de afgesproken kernwaarden, zodat de kernwaarden en de lessen Leefstijl een geïntegreerd aanbod vormen. De school wil de kinderen begeleiden in de ontwikkeling van een open houding, en kennis en vaardigheden bijbrengen waardoor ze respectvol met elkaar omgaan. In de klassen wordt gewerkt aan sociaal-emotionele doelen, die zichtbaar in de klas hangen op een thermometer. Gedurende de dag wordt er gewerkt met een beloningssysteem, dat van de leerlingen vraagt elke activiteit te evalueren. Op die manier beogen we de leerlingen meer inzicht te geven in het eigen handelen en positieve ervaringen op te doen.

Relatie van het profiel met de algemene aanpak door de school

Kwaliteitszorg

Nieuw beleid binnen de school wordt vormgegeven naar aanleiding van relevante data-analyses aan de hand van verschillende instrumenten die de school daarvoor gebruikt. Dit leidt tot draagvlak binnen het team voor de verandering/borging die de directie uitzet.

De school heeft in zijn totale systeem zitten dat bij het uitvoeren van de kerntaak de PDSA-cyclus (Plan, Do, Study, Act) doorlopen wordt. Bij elke activiteit kijken we terug op de voorgaande, maken we een plan gebaseerd op eerdere ervaringen, voeren we het plan uit en bestuderen we wederom de resultaten om het plan bij te stellen. Dit is terug te vinden in de zorgcyclus, het jaarplan, maar zo benaderen we bijvoorbeeld ook vergaderingen en het handelen van de leerkracht.

Coachen en begeleiden

Doordat coaching en begeleiding verweven zijn in de schoolcultuur, heerst er een klimaat waarin men zich moet ontwikkelen door kritisch te zijn naar zichzelf en anderen. De algemene teneur binnen school is dat de leerkracht voor een groot deel het gedrag en de opbrengsten beïnvloedt. De teamleider gebruikt meerdere instrumenten om ontwikkelkansen van de leerkracht in kaart te brengen. Ook van de leerkracht zelf wordt verwacht hier een bijdrage aan te leveren en aan te geven waar de behoeften liggen. Door dit systeem van intensief coachen en begeleiden zet de school telkens een stap voorwaarts in de kwaliteitsverbetering van het lesgevend personeel, wat direct bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs.

Pedagogisch klimaat

De kernwaarden vormen de basis van het handelen van alle medewerkers in de school. Het gewenste gedrag en aan te leren gedrag worden steeds gekoppeld aan deze kernwaarden. Met de leerling worden vanuit het OVM (ontwikkelingsvolgmodel) concrete gedragsdoelen gesteld, die zichtbaar in de klas hangen. Aan de hand van een thermometer wordt de ontwikkeling inzichtelijk gemaakt. Doelen worden in gesprek met leerlingen en ouders geëvalueerd. Verder is er in elke klas een beloningssysteem dat leerlingen bewust maakt van het eigen gedrag. Kernwaarden worden geïntegreerd met de methode Leefstijl.

Doelen die de school met het excellentieprofiel beoogt

Kwaliteitszorg

Het doel is om optimaal bezig te zijn met verandering binnen de organisatie vanuit een duidelijke visie, wetend dat wat je doet het goede is en ook goed gedaan wordt. Dit resulteert in een gemotiveerd en betrokken team dat doelgericht werkt aan verbetering.

Coachen en begeleiden

Door ons systeem van coachen en begeleiden is er een directe beïnvloeding van de kwaliteit van lesgeven. Tevens draagt het bij aan het welbevinden van de leerkrachten binnen de uitdagende, maar soms stressvolle omgeving.

Pedagogisch klimaat

Het inzetten op een positief en helder pedagogisch klimaat heeft als doel onze leerlingen het gevoel te geven zichzelf te mogen zijn, talentontwikkeling te stimuleren en een optimale omgeving voor goed onderwijs te creëren.

Doelgroep

Dit excellentieprofiel richt zich in eerste instantie op alle leerlingen van onze school. De school biedt onderwijs, zorg en opvoeding aan kinderen met ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische stoornissen. Gedragsproblemen (waaronder gedragsstoornissen) zijn onder te verdelen in externaliserend en internaliserend gedrag. Op de Mr. De Jonghschool hebben wij vooral te maken met leerlingen die externaliserend probleemgedrag vertonen. Veel van onze leerlingen zijn door deskundigen gediagnosticeerd met erkende gedragsstoornissen die zijn opgenomen in het DSM. Het DSM is de internationale standaard waarin per stoornis de criteria staan aan de hand waarvan psychiaters hun diagnoses stellen. Op school komt elke stoornis in lichte en ernstige varianten voor. Het gaat dan om ADHD, ADD, stoornissen in het autistisch spectrum (PDD-NOS, Asperger), ODD, CD (in ontwikkeling), hechtingsstoornissen en angststoornissen. Ook faalangst komt bij deze leerlingen veel voor en leerstoornissen zoals dyslexie en spraak-/taalstoornissen. Op school vertaalt zich dit in ongehoorzaamheid, agressiviteit, pesten, vernielzucht en driftbuien, concentratiemoeilijkheden, druk gedrag en weinig sociale interactie of een verstoorde sociale interactie. In de klas uit zich dat bijvoorbeeld door kinderen die niet op hun stoel kunnen blijven zitten, snel afgeleid te zijn, steeds dingen door de klas heen roepen, niet luisteren naar de leerkracht, schoppen of slaan, geen contact zoeken met anderen of snel in paniek raken. Veelal is er ook sprake van een ongunstige thuissituatie. We denken hierbij aan: eenoudergezinnen, gezinnen waarbij sprake is van fysiek en geestelijk geweld, ouders met psychische of verstandelijke beperkingen, verslavingsproblematiek en armoede en NT2-problematiek. Speciale leerlingen vragen om een speciale aanpak, waarbij maatwerk nodig is om tot optimaal rendement te komen. Maatwerk kun je leveren door blijvend kritisch te zijn op je eigen handelen en hulp te krijgen bij veranderen van je eigen handelen (coaching/begeleiding). Dit alles realiseren we in een omgeving die zich laat kenmerken door structuur, veiligheid en oog voor relatie, autonomie en competentie.

Wij geloven echter dat, vanuit de gedachte van het passend onderwijs, ons profiel ook van grote toegevoegde waarde kan zijn op andere so-, sbo- en reguliere scholen.

2.2 Beschrijving aanpak, resultaten, borging en evaluatie

Over aanpak, resultaten, borging en evaluatie van het excellentieprofiel meldt de school het volgende in haar aanmelding.

Gehanteerde aanpak

Kwaliteitszorg

Met betrekking tot de kwaliteitszorg heeft de Mr. De Jonghschool een systeem staan dat in kaart brengt of ze voldoet aan de hieronder genoemde aspecten en daarmee aan alle voorwaarden voldoet om dekkend te kunnen zijn.

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die kennis en informatie?

De school geeft blijvend antwoord op bovenstaande vragen en garandeert daarmee maximale opbrengsten in de breedste zin van het woord. De school kan vanuit het dekkende systeem van kwaliteitszorg zeer relevante data generen, waardoor beleid richting de toekomst inhoudelijk verantwoord gevuld kan worden. De Mr. De Jonghschool doet zo veel mogelijk in overleg en samenwerking met het team op de werkvloer aan de hand van de PDSA-cirkel.

Coaching en begeleiding

De Mr. De Jonghschool heeft sinds enkele jaren een intensief intern coaching- en begeleidingstraject. De school probeert via duidelijke en planmatige coaching direct te sturen op het klimaat in de school, haar visie op goed en veilig onderwijs aan leerlingen met gedragsproblemen, en de opbrengsten.

Coaching is op de Mr. De Jonghschool niet iets wat je af en toe vraagt, maar wat je op afgesproken momenten krijgt. De school is trots op het feit dat ze al jaren zeer jong personeel zelf opleidt. Ook ervaren personeel wordt vanuit de coaching uitgedaagd om volgende stappen te zetten in haar ontwikkeling. De coaching heeft een direct verband met de goed georganiseerde IPB-cyclus binnen de school. Op deze manier houdt de directie zicht op ontwikkeling en eventuele obstakels die de verdere ontwikkeling van individuen of het team in de weg staan.

Dit traject gaat over de volgende onderdelen.

Ondersteuning van medewerkers voor de groep

Medewerkers worden gecoacht binnen de cultuur van de school en met de visie van de school in het achterhoofd.

Tussentijdse sturing op werkafspraken

Deze tussentijdse sturing is om geformuleerde persoonlijke ontwikkeldoelen ten uitvoer te brengen (sociaal en didactisch). De doelen staan in het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) en zijn onder andere geformuleerd naar aanleiding van de resultaten van de 0-meting.

Opbrengstgesprekken

Een vast onderdeel van de coaching is het voeren van opbrengstgesprekken. Twee keer per jaar voeren de teamleiders opbrengstgesprekken met de leerkrachten. De resultaten van de toetsen, verwerkt in de groepsplannen, worden kritisch besproken. Er wordt naar het totale beeld gekeken; kindkenmerken, leerkrachtvaardigheden, samenstelling niveaugroepen, pedagogisch klimaat et cetera.

De school controleert/beïnvloedt hierdoor direct haar eigen opbrengsten. Voordeel hiervan is dat de tussentijdse sturing ervoor zorgt dat de leerlingen te allen tijde een passend aanbod krijgen.

Opleiden van onervaren werknemers

Leerkrachten die nieuw zijn op de Mr. De Jonghschool worden intensief begeleid. Bij de start van het schooljaar wordt er in overleg tussen de teamleider en de leerkracht een begeleidingsplan opgesteld. Hierin worden duidelijke afspraken gemaakt over de coaching, observaties en beoordeling door de directie. Ook wordt er in het begeleidingsplan een POP opgenomen, met daarin ontwikkeldoelen waar de leerkracht aan wil werken. Nieuwe leerkrachten krijgen een keer in de

drie weken een klassenobservatie. Samen met de nieuwe leerkrachten wordt besproken waar ze het meest behoefte aan hebben en wat de doelen voor de aankomende periode gaan worden. Deze observaties worden uitgebreid nabesproken. Daarnaast worden de nieuwe leerkrachten uitgebreid geïnformeerd over alle regels, afspraken en procedures die er zijn op de Mr. De Jonghschool. De belangrijkste informatie staat ook in de inwerkmap. De nieuwe leerkrachten kunnen gedurende de hele week een beroep doen op de hulp en ondersteuning van de teamleiders. Er is ook sprake van flitsbezoeken gedurende de week.

Wijze waarop doelen worden gerealiseerd

Kwaliteitszorg

Het doel is om optimaal bezig te zijn met verandering binnen de organisatie vanuit een duidelijke visie, wetend dat wat je doet het goede is en ook goed gedaan wordt. Dit resulteert in een gemotiveerd en betrokken team, die doelgericht werken aan verbetering.

Dit wordt behaald door inzet van:

- intern auditteam Orion (audit op thema's uit het toezichtkader);
- zelfevaluaties aan de hand van kwaliteitskaarten (direct gelinkt aan het inspectietoezichtkader);
- analyse lerende organisatie;
- directieaudits;
- jaarplan en jaarevaluatie;
- schoolplan;
- opbrengstevaluaties (elk half jaar);
- 0-meting aan de hand van kijkwijzer;
- tevredenheidsmetingen;
- IPB-cyclus.

Coachen en begeleiden

Door ons systeem van coachen en begeleiden is er een directe beïnvloeding van de kwaliteit van lesgeven. Tevens draagt het bij aan het welbevinden van de leerkrachten binnen de uitdagende, maar soms stressvolle omgeving.

Dit doel wordt behaald door de volgende activiteiten in de praktijk (schematisch).

Klassenconsultatie:

- Een keer per drie weken klassenconsultatie. Bij meer ervaren leerkrachten is dit minimaal eens per zes weken. Wanneer die behoefte er is, kan er vaker door de teamleider geobserveerd worden in de klas.
- Leerkrachten kunnen zelf hulpvragen aandragen.
- Maximaal 45 minuten in de klas.
- Er wordt gebruikt gemaakt van een observatieformulier.

Flitsbezoeken:

- Regelmatig komen de teamleiders en directie circa 3 minuten in de klas.
- Tijdens deze bezoeken wordt er naar verschillende onderdelen gekeken. Onder andere de ontwikkeldoelen die zijn opgesteld in het POP.
- Wanneer er verschillende flitsbezoeken hebben plaatsgevonden, wordt er een gesprek gepland. Tijdens dit gesprek worden de onderwerpen besproken die zijn geobserveerd. Er is te allen tijde ruimte voor de hulpvragen van de leerkrachten zelf.

Nabespreking:

- Na elke klassenobservatie is er een nabespreking.
- Nabespreking duurt maximaal een uur.
- De verschillende onderdelen komen tijdens de nabespreking aan bod, al dan niet aan de hand van het observatieformulier.

Managementteam:

- Een keer in de maand wordt er in het managementteam (MT) gesproken over alle klassen. Dit gebeurt wekelijks in het teamleidersoverleg. De teamleiders bespreken hier wat goed gaat en

wat beter kan. Op deze manier is het gehele management op de hoogte van hoe het gaat in alle klassen.

- In het MT worden de gegevens van de observaties (0-metingen) in een gedifferentieerd professionaliseringsplan gezet. In dit overzicht staat in welk arrangement de leerkrachten zijn ingeschaald en waar de coaching zich op richt.
- Om ervoor te zorgen dat wij gezamenlijk werken aan een voortdurende professionaliteit worden intervisie en collegiale consultatie systematisch en planmatig ingezet. Verder stimuleert de directie personeel om individueel verder te ontwikkelen door middel van externe scholing. Er is ruimte om beleid te maken vanuit eigen initiatief.

Het inzetten op een positief en helder pedagogisch klimaat heeft als doel om onze leerlingen het gevoel te geven zichzelf te mogen zijn, talentontwikkeling te stimuleren en een optimale omgeving voor goed onderwijs te creëren.

Dit doel wordt behaald door de inzet van:

- kernwaarden;
- ontwikkelvolgmodel (OVM)/ontwikkelplan;
- Leefstijl;
- carrousel aan de hand van kernwaarden;
- beloningssysteem in de klas;
- doelenmeters;
- tutorlezen;
- emotiekaartjes;
- ouderparticipatie;
- coaching van de leerkracht.

Mate waarin doelen zijn gerealiseerd

Met betrekking tot de kwaliteitszorg kunnen wij stellen dat de doelstelling is gerealiseerd.

Het systeem van coachen en begeleiden is geïmplementeerd en gewaarborgd. De komst van een aantal nieuwe leerkrachten maakt dat de intensiteit van de coaching op leerkrachtgedrag weer intensiever moet worden ingezet.

Met betrekking tot het pedagogisch klimaat kan gezegd worden dat er een positief en helder klimaat heerst. Onze immer veranderende populatie vraagt echter een constante input om het te verbeteren. Het geven van meer zeggenschap aan en aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen zijn hier voorbeelden van. Dit voornemen concretiseert zich in een werkgroep. Ook denken we dat alle activiteiten binnen school nog intensiever gelinkt kunnen worden aan onze eigen kernwaarden (We zijn goed voor onszelf, de ander en de omgeving). Volgend schooljaar zal bovenstaand thema onderdeel van een Master SEN-traject zijn, dat uitgevoerd zal worden door een van de leerkrachten.

Borging

Kwaliteitszorg

We borgen de kwaliteit door de verschillende instrumenten en fases van de PDSA-cirkel op te nemen in de jaarplanning. Dit gebeurt op school, maar ook op stichtingsniveau.

Coachen en begeleiden

Het systeem van coachen en begeleiden wordt geborgd door het op verschillende overlegmomenten op de agenda te zetten, te weten:

- CVB;
- MT-overleg;
- teamleidersoverleg;
- voortgangs- en beoordelingsgesprekken;
- jaarevaluatie.

Pedagogisch klimaat

Het waarborgen van ons pedagogisch klimaat gebeurt door tussentijds het welbevinden van leerlingen, ouders en personeel te peilen. De resultaten van de peiling bepalen of we aan de koers vasthouden of moeten bijsturen.

Evaluatie

De school evalueert in algemene zin jaarlijks haar activiteiten in de jaarevaluatie. Verder hebben we elke twee jaar een tevredenheidsspeiling en maken we gebruik van verschillende instrumenten zoals eerder beschreven.

2.3 Ontwikkeling van het excellentieprofiel

De school noemt in haar aanmelding de volgende plannen voor de verdere ontwikkeling van het excellentieprofiel.

De school gelooft heilig in de principes van de lerende organisatie, om schoolontwikkeling in de brede zin van het woord verder vorm te geven. De school heeft daarom, met behulp van School aan Zet, een 0-meting gedaan om te kijken waar we staan binnen de verschillende domeinen van de lerende organisatie. Daarbij zijn vervolgens doelen geformuleerd die het mogelijk maken om op een volgend lerend niveau te komen.

Koers (van fase 2 naar fase 3):

- Samen met het team koers bepalen op basis van analyse leerlingpopulatie en leer- en ontwikkelingsdoelen.
- Meer leerplezier ontwikkelen. Actie: onderzoek Master SEN naar intrinsieke motivatie van pilotklas.
- Vak- en vormingsdoelen en beheersingsniveaus formuleren voor de vakoverstijgende leergebieden.

Gebruik data en feedback (van fase 3 naar fase 4):

- Team betrekken bij analyse van de data.
- Team zelfkritisch leren zijn over eigen pedagogisch-didactisch handelen. Actie: opbrengstgesprekken en studiedag 'Leren analyseren'.

Lerende professional (van fase 3 naar fase 4):

- Meer inzicht door het team in het schoolplan, zodat teamleden zich beter kunnen richten op relevante studie (passend bij de schoolontwikkeling).
- Punten/beleid vanuit MT-overleg beter doorgeven aan het team. Actie: tijdens MT-overleg direct met elkaar afspreken welke punten doorgaan naar de HV en die alvast op de vergaderplanning invullen.

Collegiale consultatie uitbreiden

Samen leren in het team (van fase 1 naar fase 2):

- Leren van elkaar is onderwerp van gesprek. Acties: collegiale consultatie, intervisie, studiedagen/bouwvergadering verdiepen. Volgend schooljaar zal bovenstaand thema onderdeel van een Master SEN-traject zijn, dat uitgevoerd zal worden door een van de leerkrachten.

Georganiseerd leiderschap (van fase 3 naar fase 4):

- Team nog meer bij schoolontwikkeling betrekken. Gezamenlijke verantwoordelijkheid creëren.

2.4 Erkenning

In haar aanmelding beschrijft de school de volgende voorbeelden waaruit blijkt dat het profiel van de school wordt erkend.

Erkenning binnen de eigen omgeving

- Via de audit kwaliteitszorg (2011) komt de interne erkenning duidelijk naar voren.
- Twee leden van ons MT zitten in de permanente auditcommissie van stichting Orion.
- De directeur van de AHG-school is opgeleid op de Mr. De Jonghschool.
- De ambassadrice passend onderwijs van Orion is opgeleid op de Mr. De Jonghschool.
- Veel documenten die Orion gebruikt om beleid te maken, vinden hun oorsprong binnen de muren van de Mr. De Jonghschool.

Erkenning van buiten de school

In november 2014 heeft de school meegedaan aan een pilotbezoek van de inspectie, waarin de school is beoordeeld aan de hand van negen portretten. Uit de nabespreking bleek dat de inspecteur op nagenoeg alle portretten het informele eindoordeel 'goed' zou geven.

Bevindingen van de Jury Excellente Scholen ten aanzien van het excellentieprofiel

De school is op 21 september 2015 bezocht door twee leden van de Jury Excellente Scholen. Hieronder beschrijven zij hun bevindingen met betrekking tot het excellentieprofiel van de school.

Het excellentieprofiel van de school

De school heeft een helder en voor de school relevant excellentieprofiel.

De Mr. De Jonghschool heeft een 'breed' excellentieprofiel geformuleerd met daarin de aspecten kwaliteitszorg, coaching & begeleiding en pedagogisch klimaat. Tijdens het schoolbezoek werd duidelijk dat deze drie aspecten nauw met elkaar samenhangen in het streven van de school om optimaal opbrengstgericht te werken. In feite ziet men de genoemde aspecten als noodzakelijke voorwaarden om het beste uit de kinderen te halen. Dit streven van de school geldt voor de hele leerlingenpopulatie, ongeacht intelligentieniveau en/of (externaliserende) gedragsproblemen, psychiatrische problemen c.q. stoornissen.

Aanpak, resultaten, borging en evaluatie

De school heeft een weloverwogen aanpak met betrekking tot het excellentieprofiel.

De school heeft een sluitend kwaliteitszorgsysteem waarbij ze nauwgezet (volgens INK en PDCA-cyclus) de vorderingen van alle leerlingen vastlegt en plant en steeds afzet tegen een zelfgekozen schoolstandaard. Dit vormt de basis voor de leervorderingen en -resultaten van de leerlingen. Hierbij maakt de school stelselmatig gebruik van leerlijnen, leerroutes, uitstroomperspectieven, OPP-registratie, methodegebonden toetsen, toetskalender, observatielijsten, enzovoorts. De lat (schoolstandaard) wordt hierbij hoog gelegd.

Het nagestreefde excellente pedagogisch klimaat heeft de jury tijdens het schoolbezoek kunnen ervaren. In alle groepen heerst een goede werksfeer en er wordt aan de hand van dezelfde systematiek (klassenmanagement) gewerkt. De in de lokalen zichtbare doelenmeter, de thermometer, het beloningssysteem, de instrumenten en aanpak van het ontwikkelvolgmodel en de drie kernwaarden van de school dragen daadwerkelijk bij aan het aanbrengen van structuur. De leerlingen (en hun ouders) worden in toenemende mate betrokken bij het stellen van de doelen en het behalen van het gekozen uitstroomperspectief. Voor het leergebiedoverstijgende onderdeel sociaal-emotionele vorming hanteert de school de methode Leefstijl.

De school schenkt zeer veel aandacht én middelen aan de coaching en begeleiding van de medewerkers. Op dit aspect van het excellentieprofiel onderscheidt de school zich zeker van veel collega-scholen. Er wordt intensief gewerkt op basis van een begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten, en ook de overige teamleden krijgen veel ondersteuning. Dit gebeurt onder andere via klassenbezoeken, klassenconsultatie, kijkwijzers, flietsbezoeken en inschakeling van coaches. Op dit terrein heeft de school ook een fors aantal instrumenten ontwikkeld zoals formulieren, inwerkmap, collegiale consultatie, gedifferentieerd professionaliseringsplan en POP. De school en de medewerkers investeren zwaar in Master SEN-opleidingstrajecten, en de gekozen afstudeerthema's hebben rechtstreeks betrekking op de schoolpraktijk van de Mr. De Jonghschool. Inmiddels neemt de school ook deel aan een onderzoek van de Universiteit van Amsterdam.

De ontwikkeling van het excellentieprofiel

De school heeft concrete plannen om het excellentieprofiel verder te ontwikkelen.

Op basis van het strategisch beleidsplan van stichting Orion heeft de school de excellentieprofiel-aspecten in het schoolplan opgenomen. Ze maakt hierbij mede gebruik van de uitgangspunten van de lerende organisatie. De school heeft hiervoor deelgenomen aan het traject School aan Zet.

Naar aanleiding van een in 2015 uitgevoerde 0-meting voert de school cyclisch onder andere evaluaties, audits, opbrengstgesprekken en tweejaarlijkse tevredenheidsmetingen uit. Ze heeft plannen om de inspraak van leerlingen en de betrokkenheid van ouders verder te vergroten en ontwikkelen. Zo is onlangs een leerlingenraad geïnstalleerd en de school werkt behalve met jaarlijks huisbezoek, waarin gezamenlijk de doelen worden geformuleerd, ook met een huiswerktas.

Erkenning excellentieprofiel

Het excellentieprofiel van de school wordt zowel intern als extern erkend.

Interne erkenning blijkt uit de gesprekken die de jury heeft gehad met en reacties van leerkrachten, coaches, leerlingen en ouders. De genoemde excellentieaspecten worden breed herkend en alle betrokkenen steken daar ook veel energie in. Betrokkenen maken geen opmerkingen over werkdruk of werkbelasting, maar de jury maakt uit alles op dat dit overwegend zeer jonge team een grote inzet heeft.

Erkenning op het excellentieprofiel blijkt ook uit de mate waarin andere scholen in de directe en wat ruimere omgeving gebruik maken van de werkwijzen die de Mr. De Jonghschool in praktijk brengt. Ook de onderliggende documenten en instrumenten van de school worden door andere scholen benut, onder andere via bijdragen door de school aan de onderwijsite Leraar 24 van Kennisnet. De school heeft in de afgelopen tijd een expertisecentrum uitgebouwd waar scholen uit regulier en speciaal (basis)onderwijs en binnenkort ook voortgezet onderwijs ondersteuning krijgen.

De jury heeft diverse referenten gevraagd of zij het excellentieprofiel van de Mr. De Jonghschool herkennen en de algemene onderwijskwaliteit onderschrijven. De referenten omschrijven de school als excellent. Tevens hebben de referenten de indruk dat de school haar kennis en ervaring deelt met derden.

Duurzaamheid excellentieprofiel

Het excellentieprofiel van de school is toekomstbestendig.

Tijdens het schoolbezoek van de jury komt duidelijk naar voren dat de onderdelen van het excellentieprofiel veel meer dan een thematisch en incidenteel karakter hebben. De aspecten hangen zozeer samen met de visie op onderwijs en opvoeding die de school al langere tijd uitdraagt, dat continuïteit in uitvoering te verwachten is. Uiteraard zijn de condities waaronder de school momenteel werkt hiervoor wel voordelig. De toewijzing van leerlingen vanuit de samenwerkingsverbanden passend onderwijs, en het beschikbaar blijven van het massieve middelenbudget voor de intensieve coaching en begeleiding van medewerkers, bepalen mede de continuïteit.

3. Onderwijskwaliteit

3.1 Resultaten

In haar aanmelding geeft de Mr. De Jonghschool de volgende toelichting bij haar resultaten. In de afgelopen jaren is de Mr. De Jonghschool bezig geweest met het ontwikkelen van een inzichtelijke manier van het volgen en in kaart brengen van didactische opbrengsten. Gezien de heterogene samenstelling van de populatie in problematiek, aanleg (IQ), leeftijd van binnenkomst, duur van plaatsing en achterstand bij binnenkomst, hecht de school veel waarde aan de leerwinst die wordt geboekt door de leerlingen in de periode dat zij de Mr. De Jonghschool bezoeken. Via systematische analyse van de resultaten op individueel, groeps- en schoolniveau worden opbrengsten in kaart gebracht als basis van acties en beleidsvoornemens.

Onderwijsresultaten

In haar aanmelding noemt de school de volgende gebieden waarop ze zeer goede resultaten heeft geboekt.

Bij analyse van resultaten van schoolverlaters 2013/2014 blijkt dat het overgrote deel van de leerlingen (70-90%) met een gemiddelde intelligentie op de vakgebieden technisch lezen, spelling,

rekenen-wiskunde en begrijpend lezen een leerwinst van 100% of meer behaalt in de periode dat zij de Mr. de Jonghschool bezoekt.

Voor leerlingen met een beneden gemiddelde intelligentie geldt voor ongeveer 70% van de leerlingen dat zij voor technisch lezen, spelling, rekenen-wiskunde, begrijpend lezen een leerwinst van 100% of meer behalen.

Voor de groep leerlingen met een intelligentie tussen 55-70 geldt dat ongeveer een derde een leerwinst van 100% behaalt. Het overige deel behaalt een leerwinst passend bij de verwachting op grond van het ontwikkelingsperspectief.

Context waarbinnen de school werkt

De school beschrijft in haar aanmelding de volgende omstandigheden waarbinnen ze haar werk doet.

De Mr. De Jonghschool is een school voor speciaal onderwijs. De school biedt onderwijs, zorg en opvoeding aan kinderen met ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische stoornissen. Gedragsproblemen (waaronder gedragsstoornissen) zijn onder te verdelen in externaliserend en internaliserend gedrag. Op de Mr. De Jonghschool hebben wij vooral te maken met leerlingen die externaliserende problemen vertonen. Veel van onze leerlingen zijn door deskundigen gediagnosticeerd met erkende gedragsstoornissen die zijn opgenomen in het DSM. Het DSM is de internationale standaard waarin per stoornis de criteria staan aan de hand waarvan psychiaters hun diagnoses stellen. Op school komt elke stoornis in lichtere en ernstigere varianten voor. Het gaat om ADHD, ADD, stoornissen in het autistisch spectrum (PDD-NOS, Asperger), ODD, hechtingsstoornissen en angststoornissen. Ook faalangst komt bij deze leerlingen veel voor en leerstoornissen zoals dyslexie en spraak-/taalstoornissen. Op school vertaalt zich dit bijvoorbeeld in ongehoorzaamheid, agressiviteit, pesten, vernielzucht en driftbuien, concentratiemoeilijkheden, druk gedrag en weinig of een verstoorde sociale interactie.

Bij een belangrijk deel van de kinderen is er sprake van meervoudige problematiek. Vanuit de praktijk is met zekerheid te melden dat vrijwel alle leerlingen op meerdere gebieden (ernstige) ontwikkelingsproblemen ondervinden, waarbij stressfactoren in de thuissituatie en ouder-kindrelatieproblemen sterk vertegenwoordigd zijn.

Afgezet tegen een normale populatie heeft de Mr. De Jonghschool een populatie waar het volgende over te zeggen valt (op cognitief ontwikkelingsniveau).

- Veel bredere spreiding qua cognitieve mogelijkheden.
- Leerlingen met een gemiddeld of hoger IQ, beneden gemiddeld IQ en laag begaafd niveau vormen een ongeveer even grote groep.
- Er is een grotere groep lager functionerende leerlingen dan op een gemiddelde cluster 4-school.
- Leerlingen stromen vaak tussentijds in met een grote leerachterstand (1 tot 3 jaar).

De Mr. De Jonghschool is er trots op dat we feitelijk geen rekening houden met bovenstaande bijzondere omstandigheden (mogelijk belemmerend). Op pedagogisch niveau speelt de school wel in op de gegevens zoals hierboven vermeld. Maar met betrekking tot het didactisch aanbod heeft de school de keuze gemaakt om bijna alle leerlingen in te schalen op leerlijn 1.0 met een leertempo van 100%. De school steekt hierbij ambitieus in. Tot op heden blijkt uit analyse van data dat dit beleid tot goede opbrengsten leidt.

3.2 Onderwijsproces

Over aanbod, zicht op ontwikkeling, didactisch handelen en ondersteuning schrijft de school het volgende in haar aanmelding.

Aanbod

Eigen oordeel aanbod: **Goed**

De Mr. De Jonghschool beoordeelt zichzelf goed op basis van de volgende punten.

Alle leerlingen hebben een ontwikkelperspectiefplan (OPP) waarin het uitstroomprofiel en de bijbehorende leerroute helder staan weergegeven. Het plan wordt jaarlijks besproken en geëvalueerd met ouders.

Om de doelen in het OPP te realiseren:

- volgen we een regulier lesrooster, waarin lestijd effectief ingeroosterd en aangeboden wordt;
- maken we gebruik van week- en jaarplanningen aan de hand van reguliere methodes die bewust zijn gekozen en afgestemd op de behoeften van de populatie;
- maken we gebruik van het Cito-leerlingvolgsysteem (LVS) om de didactische ontwikkeling in kaart te brengen en het aanbod goed af te stemmen. Dit wordt weergegeven in heldere groepshandelingsplannen, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke onderwijsbehoeften van de leerling die nodig zijn om een leertempo van 100% te waarborgen;
- maken we gebruik van het ontwikkelingsvolgmodel (OVM) om de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart te brengen. Dit wordt weergegeven in heldere ontwikkelplannen, waarin ook concrete doelen worden gesteld om groei te realiseren.

De school bereidt de leerlingen voor op wonen, vrijetijd en burgerschap met hulp van de methode Leefstijl. Daarnaast proberen we alle activiteiten binnen school direct te linken aan onze eigen kernwaarden (We zijn goed voor onszelf, de ander en de omgeving). Volgend schooljaar zal bovenstaand thema onderdeel van een Master SEN-traject zijn, dat uitgevoerd zal worden door een van de leerkrachten.

De school heeft te maken met instroom van leerlingen in verschillende leerjaren op verschillende momenten in het schooljaar. Het niveau wordt direct in kaart gebracht en de school gaat uit van een leertempo van 100%, ook wanneer er sprake is van een leerachterstand.

Zicht op ontwikkeling

Eigen oordeel zicht op ontwikkeling: **Goed**

De kwaliteit van de basisondersteuning binnen de Mr. De Jonghschool is gebaseerd op het toezichtkader van de inspectie voor het (voortgezet) speciaal onderwijs. De school werkt opbrengstgericht en cyclisch aan de interne kwaliteit van het onderwijsaanbod, de ondersteuningsstructuur. De onderwijs- en zorgcyclus op de school is als volgt.

OPP opstellen

Binnen zes weken na binnenkomst wordt er voor elke leerling een instroom-OPP opgesteld. Aan de hand van dossierinformatie en informatie vanuit de CVB (commissie van begeleiding) wordt een integratief beeld bij binnenkomst geschreven en wordt een eerste OPP opgesteld. Hierna zal jaarlijks het OPP deel 1 geëvalueerd worden en besproken (en ondertekend) met ouders. In dit OPP deel 1 worden de leerroute, het uitstroomniveau en de uitstroombestemming vermeld. Het uitstroomniveau wordt in termen van Citoresultaten beschreven. De doelen behorende bij deze Citoresultaten staan vermeld in de leerlijnen. Deze leerlijnen worden met ouders besproken tijdens het vaststellingsgesprek op de ouderavond en bij de twee OPP-gesprekken die later in het schooljaar volgen.

OPP vaststellen

Het OPP wordt vastgesteld door de CVB. Deze is verantwoordelijk voor het plaatsen van leerlingen in een leerlijn, uitstroomniveau en uitstroombestemming. In principe wordt iedere leerling in eerste instantie geplaatst in leerlijn 1.0 (regulier tempo). Pas na een didactische leeftijd van 15 kan eventuele bijstelling van het leertempo plaatsvinden. Nieuwe leerlingen die binnenkomen met een hogere didactische leeftijd dan 15 starten eveneens in leerlijn 1.0 en worden na drie toetsmomenten eventueel bijgesteld in leertempo. Het inschalen van leerlingen op een bepaald leertempo/bepaalde leerlijn wordt gedaan aan de hand van de volgende punten:

- IQ;
- leerontwikkeling tot nu toe (Cito-LVS en methodegebonden toetsen);
- zichtbaar gedrag/leergedrag in de klas;
- protectieve factoren versus risicofactoren.

NB: voorwaarde voor het aanpassen van het leertempo is dat er al voldoende (zichtbaar) geïnvesteerd is om de leerling op het reguliere tempo te behouden. Het ligt in de ambitie van de Mr. De Jonghschool om zo veel mogelijk leerlingen binnen het reguliere tempo (leerlijn 1.0) onderwijs te bieden en daar in een uitzonderlijk geval van af te wijken.

Didactisch GHP + sociaal-emotioneel GHP opstellen

In augustus en februari/maart stellen de leerkrachten een groepsplan op voor de verschillende kernvakken en leerstof overstijgende vakken. In deze groepsplannen staat vermeld welke kinderen werken aan bepaalde doelen. Deze doelen zijn vermeld in termen van de Citotoets en in tussendoelen. Vooral de tussendoelen laten heel concreet zien waar de leerkrachten aan werken in de klas. Bij de aanpak beschrijven de leerkrachten welke leerstof (wat in welke methode) aangeboden moet worden om aan de doelen te werken. Daarnaast staat er in de planning beschreven hoe vaak in de week er wordt gewerkt aan een bepaald vakgebied. Daarnaast vullen de leerkrachten de specifieke onderwijsbehoefte in. Hier vermelden zij wat een kind nog extra nodig heeft om zijn doel te behalen. Te denken aan: pre-instructie, aparte werkplek, werkt met koptelefoon op et cetera. In februari en juni/juli evalueren de leerkrachten de groepsplannen.

OPP bespreken ouderavond

Tijdens de eerste ouderavond wordt het OPP deel 1 besproken met de ouders. De ouders krijgen uitgelegd in welke leerlijn, uitstroomniveau en uitstroombestemming hun kind is geplaatst. De leerkrachten bespreken het leeraanbod aan de hand van leerlijnen die op het digibord worden afgebeeld. Wanneer zij dit mee naar huis willen, wordt dit voor hen uitgeprint.

De ouders krijgen een kopie van het OPP + een leeswijzer mee naar huis. In de leeswijzer staat een uitgebreide uitleg van elk kopje in het OPP.

Ondersteuning in de klas + interne ondersteuning

De leerkrachten geven de lessen zoals beschreven in de groepsplannen en in de weekplanningen. In de weekplanning leggen de leerkrachten vast welk lesaanbod zij de leerlingen aanbieden in een week. Deze planning maken zij a.d.h.v. de leerlijnen. Wanneer een leerling (langdurig) afwezig is dan staat in de weekplanning vermeld welke instructies deze leerling nog aangeboden moet krijgen.

Daarnaast nemen leerkrachten methodegebonden toetsen af en registreren dit in ParnasSys. Op deze manier en d.m.v. observaties houden de leerkrachten zicht op de leerontwikkeling van kinderen. Eén keer in de drie weken komt de teamleider in de klassen om te begeleiden en ondersteunen. Zij maken daarbij gebruik van een observatieformulier.

Didactisch handelen

Eigen oordeel didactisch handelen: **Goed**

De basis voor het didactisch handelen van de leerkrachten van de Mr. De Jonghschool ligt in het activerende directe instructiemodel (ADI). Het activerende directe instructiemodel is een model dat instructie effectiever maakt. Het is gebaseerd op het directe instructiemodel, maar geeft meer aandacht aan het activeren van de leerlingen. We kiezen hiermee bewust voor een leerkracht gestuurde aanpak, met name in de beginfasen van de les.

De school gelooft dat het nauwgezet volgen van de fases van ADI goede pedagogische en didactische opbrengsten oplevert. Om hierop te sturen worden leerkrachten intensief begeleid door de teamleiders en een LC-leerkracht. Om optimaal rendement uit de instructie te halen, heeft de school er bewust voor gekozen om te streamen op rekenniveau. Dit resulteert in maximaal drie instructiegroepen per klas. Jaarlijks vindt er een meting aan het begin van het jaar plaats, waarbij het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkrachten in kaart wordt gebracht. Dit wordt uitgevoerd en geanalyseerd door de teamleider en gebeurt aan de hand van een kijkwijzer met gedragsindicatoren. Aan de hand van de totaalanalyse wordt een teamontwikkelplan (TOP) opgesteld. De kijkwijzer is gebaseerd op de KBA-kijkwijzer. De volgende indicatoren worden hiermee in kaart gebracht:

- pedagogisch handelen;
- effectief benutten lestijd;
- taakgerichte werksfeer;
- activerende directe instructie;
- strategieën voor denken en leren;
- systematisch volgen van vorderingen;
- afstemming instructie en verwerking;
- leerlingen zijn actief betrokken;
- verantwoordelijkheid leerlingen voor organisatie en proces.

Op basis van de meting aan het begin van het schooljaar worden er ontwikkeldoelen voor de leerkracht vastgesteld. Deze doelen worden vastgelegd in een POP-overeenkomst.

3.3 Schoolklimaat en veiligheid

In haar aanmelding merkt de school het volgende op over het klimaat en de veiligheid op school.

Schoolklimaat

Eigen oordeel schoolklimaat: **Goed**

De school creëert een sfeer waarbinnen de leerlingen zich veilig en geborgen voelen. Er is rust, duidelijkheid en structuur. De klassen zijn niet te groot en daardoor is er voldoende aandacht voor ieder kind. Binnen de school staan drie kernwaarden centraal: goed omgaan met jezelf, goed omgaan met anderen en goed omgaan met je omgeving. Deze waarden zorgen ervoor dat de leerlingen met plezier naar school komen en dat is de basis om tot prestaties te komen. Een multidisciplinair team werkt actief en enthousiast samen en staat te allen tijde open voor verbetering.

De school werkt planmatig aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. De school maakt daarbij gebruik van de methode Leefstijl. Tijdens de lessen Leefstijl zal constant de koppeling gemaakt worden met de afgesproken kernwaarden, zodat de kernwaarden en de lessen Leefstijl een geïntegreerd aanbod vormen. De school wil de kinderen begeleiden in de ontwikkeling van een open houding, en kennis en vaardigheden bijbrengen waardoor ze respectvol met elkaar omgaan. In de klassen wordt gewerkt aan sociaal-emotionele doelen, die zichtbaar in de klas hangen op een thermometer. Gedurende de dag wordt er gewerkt met een beloningssysteem, dat van de leerlingen vraagt elke activiteit te evalueren. Op die manier beogen we de leerlingen meer inzicht te geven in het eigen handelen en positieve ervaringen op te doen.

Leerlingen van de Mr. De Jonghschool tonen in veel gevallen gedragsproblemen. Deze problemen hebben vooral betrekking op de eigen emoties. Te denken valt aan teruggetrokken gedrag, handelen vanuit een laag zelfbeeld, onzekerheid bij communicatie, onvoldoende begrijpen van de omgeving en dergelijke. Daarnaast zien we bij veel kinderen gedrag dat leidt tot overtreden van regels, gedrag dat belastend is voor anderen, en verzet tegen formele en informele regels. Dat heeft als consequentie dat bij veel kinderen op de school het gedrag door de volwassene steeds weer moet worden bijgestuurd. Voor dat laatste is vaak expliciete correctie nodig. Probleem in cluster 4 is dat gebruikelijke vormen van correctie een heel ander effect kunnen hebben dan bij kinderen in het regulier onderwijs. Dat vraagt een schoolbrede benadering voor regelhantering en voor de wijze van corrigeren, waarbij 'plustaal' en een heldere aanpak centraal staan. Een tegenargument voor een schoollijn betreffende gedrag is dat de persoonlijke stijl van de volwassene een grote rol speelt. Er zijn collega's die op basis van hun stijl gedragsproblemen effectief aanpakken. Wanneer de persoonlijke stijl niet voldoende is, blijkt het belangrijk om een duidelijke opzet voor de benadering van gedragsproblemen te hebben. Coaching vanuit de teamleiders/LC wordt dan ook intensief ingezet.

Het protocol kernwaarden blijft voor al het personeel leidend. In het protocol staat de visie van de school ten aanzien van het handelen van de leerkracht beschreven. Corrigeren van gedrag is nodig als er iets mis gaat. Duidelijk moet zijn dat de school zo veel mogelijk werkt vanuit een veilig en positief sociaal klimaat. Kinderen worden zo veel mogelijk positief benaderd en het accent ligt op het benoemen van gewenst gedrag.

Om de onderlinge band tussen leerlingen te vergroten en het 'samen'-gevoel te bevorderen, werkt de school met tutoractiviteiten. Oudere kinderen worden gekoppeld aan jongere leerlingen en gaan aan de slag met een bepaalde opdracht. De tutoractiviteiten hebben als doel sociaal-emotioneel en didactisch vorderingen te maken.

Met betrekking tot het schoolklimaat ziet de school winst in het geven van medezeggenschap aan leerlingen. Met het geven van meer zeggenschap beoogt het team leerlingen bewust te maken van de gedeelde verantwoordelijkheid voor een positief schoolklimaat. Een werkgroep richt zich komend jaar op de vormgeving hiervan.

Veiligheid

Eigen oordeel Veiligheid: **Goed**

Veiligheid staat binnen de Mr. De Jonghschool voorop. Onderwijs bieden aan gedragsmoeilijke leerlingen vraagt om een heldere visie en aanpak. Deze staan weergegeven in een veiligheidsplan. Om de veiligheid van leerlingen en personeel te garanderen, hanteert de school een aantal protocollen:

- interventieprotocol;
- antipestprotocol
- meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling;
- protocol vermissing;
- medicatieprotocol.

Om de voorwaarden voor de veiligheid te kunnen realiseren, is er een aantal medewerkers aangesteld om dit te realiseren:

- preventiemedewerker sociale veiligheid;
- preventiemedewerker fysieke veiligheid;
- contactpersonen klachtenregeling;
- aandachtsfunctionarissen kindermishandeling;
- BHV'ers.

Gebruikt(e) instrument(en) en resultaat

Tijdens het tevredenheidsonderzoek is de veiligheid van leerlingen en personeel in kaart gebracht. Ook registreren we sinds dit schooljaar incidenten in het IRIS-incidentenregistratiesysteem, welke gekoppeld is aan ParnasSys.

In 2013 is de veiligheid in een groot tevredenheidsonderzoek gepeild. 77% van de leerlingen gaf aan zich veilig te voelen binnen de school. De norm van de school is 80%. Op basis van deze meting heeft de school besloten om het IRIS-incidentenregistratiesysteem in te voeren om helder in kaart te brengen op welke plekken en wanneer de veiligheid van leerlingen en personeel in gedrang komt. Aan het einde van het schooljaar zullen de data uit IRIS geanalyseerd worden en meegenomen in beleid voor volgend schooljaar.

Per incident wordt er een analyse gemaakt door het MT en betrokkenen om te kijken of er een directe interventie nodig is ter herstel of bevordering van de veiligheidsbeleving.

3.4 Kwaliteitszorg en ambitie

In de aanmelding geeft de school de volgende toelichtingen over evaluatie en verbetering en de kwaliteitscultuur op de school.

Evaluatie en verbetering

Eigen oordeel evaluatie en verbetering: **Goed**

Kwaliteitszorg is een van de sterkste punten van de Mr. De Jonghschool. De school zet meerjarig beleid uit in het schoolplan, en beleid op korte termijn in jaarplannen. We werken aan de hand van de PDSA-cirkel. Om planmatig invulling te geven aan doelstellingen op korte, middellange en lange termijn maakt de school gebruik van de volgende instrumenten:

- intern auditteam Orion (audit op thema's uit het toezichtkader);
- zelfevaluaties aan de hand van kwaliteitskaarten (direct gelinkt aan het inspectietoezichtkader);
- analyse lerende organisatie;
- directieaudits;
- jaarplan en jaarevaluatie;
- schoolplan;
- opbrengstevaluaties (elk half jaar);
- 0-meting aan de hand van kijkwijzer;
- tevredenheidsmetingen;
- IPB-cyclus.

De school stelt zich binnen de kwaliteitszorg constant de volgende vragen:

- Doet de school de goede dingen?

- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die kennis en informatie?

Kortom, kwaliteitszorg betekent dat de school systematisch de goede dingen nog beter probeert te doen. Adequate middelen, kerngetallen en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hierbij onontbeerlijk.

Er zijn grofweg twee invalshoeken bij kwaliteitszorg en zelfevaluatie.

1. Accountability: verantwoording afleggen naar buiten toe.
2. Improvement: gericht op de verdere (professionele) ontwikkeling van de school.

Wij plaatsen kwaliteitszorg en zelfevaluatie nadrukkelijk in het perspectief van kwaliteitsontwikkeling van de school. Deze aanpak nodigt de school uit om eigen keuzes te maken, passend bij de eigen visie, de eigen ontwikkelingsrichting en het eigen ontwikkelingsperspectief. Een school die collectief leert en kwaliteitszorg plaatst binnen de school- en professionele ontwikkeling, is niet bang om extern verantwoording af te leggen en de confrontatie aan te gaan over de eigen definitie en resultaten van kwaliteit.

Voor de Mr. De Jonghschool kenmerkende quotes:

'Van achterafcontrole en correctie naar risico-inschatting en preventie.'

'Kwaliteit is en mag geen toeval zijn! Systematisch werken aan kwaliteit is wat de school zelf bepaalt.'

'Kwaliteit is iets wat gemaakt wordt. Kwaliteit is het resultaat van een proces waarin alles gelijk goed gedaan wordt (Ofman).'

Dimensies van kwaliteit (Ofman) waaraan de Mr. De Jonghschool handen en voeten probeert te geven.

De succesfactoren:

- bereidheid om rekenschap af te leggen (individueel en collectief);
- bereidheid tot leren (individueel en collectief);
- bewustwording van de cultuur op school.

Ambities

De Mr. De Jonghschool omschrijft zichzelf als een ambitieuze organisatie. We stellen dan ook hoge doelen voor de toekomst en streven altijd naar verbetering. Zo heeft er het afgelopen jaar een onderzoek plaatsgevonden op het gebied van ouderbetrokkenheid. De ontwikkelde visie van het team die zich richt op educatief partnerschap wordt dit jaar in een werkgroep vastgelegd in een beleidsplan.

Verder is de Mr. De Jonghschool de aanjager van het expertisecentrum Orion. Vanuit dit expertisecentrum gaat de school op zoek naar duurzame samenwerking in de verschillende samenwerkingsverbanden en wil op die manier een bijdrage leveren aan een passend netwerk. Het delen van onze expertise, en samenwerken met reguliere en SBO-scholen staan hierbij voorop.

Tevredenheidsonderzoeken (zoals opgegeven in de aanmelding)

	Afname	Jaar	Aantal	Gemiddelde	Landelijke
	afname		respondenten	van de school	benchmark
Medewerkertevredenheid	Ja	2013	29	85,6%	76,7%
Oudertevredenheid	Ja	2013	54	88,3%	75%
Leerlingtevredenheid	Ja	2013	43	77%	80%

Kwaliteitscultuur

Eigen oordeel Kwaliteitscultuur: **Goed**

De Mr. De Jonghschool heeft sinds enkele jaren een intensief intern coaching- en begeleidingstraject. De school probeert via duidelijke en planmatige coaching direct te sturen op het klimaat in de school, haar visie op goed en veilig onderwijs aan leerlingen met gedragsproblemen, en de opbrengsten.

Coaching is op de Mr. De Jonghschool niet iets wat je af en toe vraagt, maar wat je op afgesproken momenten krijgt. De school is trots op het feit dat ze al jaren zeer jong personeel zelf opleidt. Ook ervaren personeel wordt vanuit de coaching uitgedaagd om volgende stappen te zetten in haar ontwikkeling. De coaching heeft een direct verband met de goed georganiseerde IPB-cyclus binnen de school. Op deze manier houdt de directie zicht op ontwikkeling en eventuele obstakels die verdere ontwikkeling van individuen of het team in de weg staan.

Dit traject gaat over de volgende onderdelen.

Ondersteuning van medewerkers voor de groep

Medewerkers worden gecoacht binnen de cultuur van de school en met de visie van de school in het achterhoofd.

Tussentijdse sturing op werkafspraken

Deze tussentijdse sturing is om geformuleerde persoonlijke ontwikkeldoelen ten uitvoer te brengen (sociaal en didactisch). De doelen staan in het POP en zijn onder andere geformuleerd naar aanleiding van de resultaten van de 0-meting.

Opbrengstgesprekken

Een vast onderdeel van de coaching is het voeren van opbrengstgesprekken. Twee keer per jaar voeren de teamleiders opbrengstgesprekken met de leerkrachten. De resultaten van de toetsen, verwerkt in de groepsplannen, worden kritisch besproken. Er wordt naar het totale beeld gekeken; kindkenmerken, leerkrachtvaardigheden, samenstelling niveaugroepen, pedagogisch klimaat et cetera.

De school controleert/beïnvloedt hierdoor direct haar eigen opbrengsten. Voordeel hiervan is dat de tussentijdse sturing ervoor zorgt dat de leerlingen te allen tijde een passend aanbod krijgen.

Opleiden van onervaren werknemers

Leerkrachten die nieuw zijn op de Mr. De Jonghschool worden intensief begeleid. Bij de start van het schooljaar wordt er in overleg tussen de teamleider en de leerkracht een begeleidingsplan opgesteld. Hierin worden duidelijke afspraken gemaakt over de coaching, observaties en beoordeling door directie. Ook wordt er in het begeleidingsplan een POP opgenomen, met daarin ontwikkeldoelen waar de leerkracht aan wil werken. Nieuwe leerkrachten krijgen een keer in de drie weken een klassenobservatie. Samen wordt besproken waar de nieuwe leerkrachten het meest behoefte aan hebben en wat de doelen voor de aankomende periode gaan worden. Deze observaties worden uitgebreid nabesproken. Daarnaast worden de nieuwe leerkrachten uitgebreid geïnformeerd over alle regels, afspraken en procedures die er zijn op de Mr. De Jonghschool. De belangrijkste informatie staat ook in de inwerkmap. De nieuwe leerkrachten kunnen gedurende de hele week een beroep doen op de hulp en ondersteuning van de teamleiders. Er is ook sprake van flitsbezoeken gedurende de week.

Bouwvergaderingen

Tijdens de bouwvergaderingen coachen de teamleiders de leerkrachten en leerkrachtondersteuners op verschillende didactische/pedagogische onderdelen. Onderwerpen als spelling, Met Woorden in de Weer en het ADI-lesmodel worden behandeld. De teamleiders zorgen er tijdens deze vergaderingen voor dat de leerkrachten meer tools aangeboden krijgen om mee aan de slag te gaan. Ook zijn er in het jaarrooster momenten van intervisie gepland. Er worden dan ingebrachte casussen op een oplossingsgerichte manier benaderd. Deze intervisie kan ook op aanvraag van de leerkracht georganiseerd worden.

Op de Mr. De Jonghschool zijn twee teamleiders en een LC-leerkracht werkzaam, die de coaching verzorgen.

De coachingstrategie van de teamleiders is oplossingsgericht en opbrengstgericht. Daarnaast kijken de teamleiders voortdurend naar wat er al goed werkt en hoe dit uitgebouwd en geborgd kan worden. De teamleiders zijn sturend en het is wenselijk dat de oplossingen vanuit de leerkrachten zelf komen. Wanneer leerkrachten er niet uit komen geven de coaches tips en trucs vanuit de eigen achtergrond (jarenlange cluster-4 ervaring).

Bevindingen van de Jury Excellente Scholen ten aanzien van de algemene onderwijskwaliteit

Toelichting werkwijze jury

Bij het onderzoek naar de algemene onderwijskwaliteit worden de volgende aspecten betrokken: resultaten, onderwijsproces, schoolklimaat en veiligheid, en kwaliteitszorg en ambitie. Scholen hebben zichzelf beoordeeld op basis van een aantal kwaliteitsstandaarden. De kwaliteitsstandaarden behorende bij onderwijsproces, schoolklimaat en veiligheid, en kwaliteitszorg en ambitie zijn met toelichting opgenomen in de bijlage van het juryrapport. Het eigen oordeel van de school is opgenomen in hoofdstuk 3 van dit rapport.

De jury voert geen eigen onderzoek uit naar de kwaliteit van deze standaarden. Wel toetst zij of in haar onderzoek naar het excellentieprofiel contra-indicaties naar voren komen die tot een oordeel leiden dat afwijkt van het eigen oordeel van de school.

Tijdens het schoolbezoek waren dit de bevindingen van de jury ten aanzien van de algemene onderwijskwaliteit van de school.

Resultaten

Eindresultaten verplichte curriculum: de leerlingen behalen cognitieve eindresultaten die gezien kenmerken en beginniveau van de leerlingen ten minste in overstemming zijn met wat van een goede school verwacht mag worden.

De jury heeft in haar onderzoek geen contra-indicaties aangetroffen voor het eigen oordeel van de school.

Resultaten niet verplichte curriculum: de school kan op andere gebieden dan het verplichte curriculum het bereikte niveau zichtbaar maken.

De jury heeft in haar onderzoek geen contra-indicaties aangetroffen voor het eigen oordeel van de school.

Onderwijsproces

Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving. De school volgt en analyseert de ontwikkeling van alle leerlingen met als doel het onderwijs voor hen vorm te geven. Het didactisch handelen van de leraren stelt de leerlingen in staat tot leren en ontwikkeling. Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod en ondersteuning.

De jury heeft in haar onderzoek geen contra-indicaties aangetroffen voor het eigen oordeel van de school.

Schoolklimaat en veiligheid

De school kent een ambitieus en stimulerend klimaat, en schoolleiding en leraren waarborgen een veilige, respectvolle en betrokken omgeving voor leerlingen en leraren.

De jury heeft in haar onderzoek geen contra-indicaties aangetroffen voor het eigen oordeel van de school. Het excellentieprofiel van de school mondt uit in een positief schoolklimaat waarbinnen het ook voor de kwetsbare doelgroep aantoonbaar veilig is.

Kwaliteitszorg en ambitie

De school heeft vanuit haar maatschappelijke opdracht ambities en doelen geformuleerd, evalueert regelmatig de realisatie en verbetert op basis daarvan systematisch haar onderwijs. De school kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en integer.

De jury heeft in haar onderzoek geen contra-indicaties aangetroffen voor het eigen oordeel van de school.

4. Conclusie van de jury

De jury heeft zich aan de hand van een fors pakket informatie vooraf en een goed opgezet programma tijdens het schoolbezoek een oordeel kunnen vormen over het door so-school Mr. De Jongh vormgegeven excellentieprofiel. Tijdens het schoolbezoek ontving de jury een uitgebreide map met voor de excellentieaspecten relevante en door de school ontwikkelde documenten en instrumenten. In de gesprekken met de directie, teamleden, coaches, ouders en leerlingen alsmede tijdens een rondgang door de school, is het de jury duidelijk geworden hoezeer de opgevoerde excellentieaspecten onderling samenhangen en hoezeer de school deze op basis van de in het schoolplan weergegeven visie vormgeeft in de dagelijkse praktijk.

Voorafgaand aan het schoolbezoek vroeg de jury zich af of het brede excellentieprofiel niet een te groot aantal aspecten telde. Gaandeweg is echter duidelijk gebleken dat de relatie van deze aspecten met de al eerder in praktijk gebrachte inzet op opbrengstgericht onderwijs, de excellentiedoelstelling haalbaar maakt. Alle drie de elementen worden breed gedragen door de hele schoolgemeenschap en maken ook borging, continuïteit en verdere ontwikkeling haalbaar.

De jury is van mening dat de school het door haar geformuleerde excellentieprofiel in de praktijk waarmaakt. Het al gerealiseerde cyclische kwaliteitszorgsysteem is niet slechts op papier goed op orde; het wordt breed gedragen door het team van medewerkers. De daarbij gebruikte documenten en instrumenten vormen daarvoor een solide basis.

De intensieve en in de praktijk kostbare coaching- en begeleidingsaanpak voor zowel startende als meer ervaren medewerkers resulteert in het zeer ambitieus maar ook haalbaar benutten van de kennis, kunde en enthousiaste inzet van het team van de Mr. De Jonghschool. Daarbij is in voorkomende gevallen sprake van een effectief en efficiënt samengaan van zowel de verdere ontwikkeling van de school als die van de individuele medewerkers.

Het pedagogisch klimaat dat de Mr. De Jonghschool nastreeft, biedt een goede en voorwaardelijke basis voor de gewenste opbrengstgerichte onderwijsdoelstelling. Door de hele school heen wordt eenduidig en via een doorgaande lijn vorm gegeven aan het onderwijs en de opvoeding. Dit biedt de leerlingen (en ook de leerkrachten) veel structuur in de dagelijkse schoolpraktijk. Ook de ouders en leerlingen zelf geven aan dat ze dit klimaat als een belangrijk kenmerk van de school ervaren. De doorgaande lijn in klassenmanagement en pedagogische benadering leidt tot een prettige maar vooral ook veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders.

Alles overziende is de jury van oordeel dat de Mr. De Jonghschool op basis van de door de jury waargenomen kenmerken en gerapporteerde bevindingen het predicaat Excellente School speciaal onderwijs toekomt.

Bijlage – zelfevaluatie algemene onderwijskwaliteit

Speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Scholen hebben zichzelf beoordeeld op basis van onderstaande kwaliteitsstandaarden met bijbehorende omschrijving. Scholen kregen het verzoek hun oordeel te waarderen op deze standaarden en dit oordeel te onderbouwen. Deze inbreng is opgenomen in het juryrapport over de school.

1. ONDERWIJSPROCES

1.1 Aanbod

Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving.

De leraren bieden een breed, eigentijds en op de kerndoelen gebaseerd aanbod; het eigenaarschap van het aanbod ligt bij het team. Het aanbod sluit aan op de uitstroombestemmingen en bereidt, afhankelijk van het uitstrooprofiel, voor op examens, arbeid of dagbesteding. Ook de voorbereiding op wonen, vrije tijd en burgerschap maakt onderdeel uit van het onderwijsaanbod. Binnen de kaders van de wet maken leraren keuzen in het aanbod, waardoor zij deze afstemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie.

De school heeft bovendien een aanbod voor de referentieniveaus taal en rekenen dat past bij het niveau van alle leerlingen. Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school en bereidt hen voor op de vervolgbestemming. Daar tussenin verdelen de leraren de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren en ze geven de leerlingen voldoende tijd om zich het aanbod eigen te maken. De school realiseert voldoende onderwijstijd. Er is geen lesuitval en leerlingen verzuimen niet. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

1.2 Zicht op ontwikkeling

De leraren volgen en analyseren de ontwikkeling van alle leerlingen met als doel het onderwijs voor hen vorm te geven.

Er is een adequaat systeem om de ontwikkeling van de leerlingen in de verschillende leeftijdsfasen en op ontwikkelingsfase relevante gebieden te volgen. Bij de start van het onderwijs stelt de school op basis van alle gegevens een ontwikkelingsperspectief op voor elke leerling. Daarnaast verzamelen de school en de leidsters/leraren systematisch informatie over de voortgang in de ontwikkeling via toetsen, observaties, leerlingenwerk, gesprekken en (zelf)rapportages.

De leraren gebruiken deze informatie om het onderwijs dagelijks en op langere termijn af te stemmen op het niveau en de ontwikkeling van de kinderen, om hiaten of voorsprongen te signaleren en te bepalen welke leerlingen extra ondersteuning, begeleiding of externe zorg nodig hebben. De leraren hanteren daarbij een cyclische aanpak.

1.3 Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leraren stelt de leerlingen in staat tot leren en ontwikkeling.

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van de informatie die zij over de leerlingen hebben, en stimuleren een brede ontwikkeling. Het team handelt op basis van een samenhangend en consistent pedagogisch-didactisch concept.

De leraren zorgen voor effectieve instructies: aansprekend, doelmatig en interactief. Ze geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen. Bij de instructies en opdrachten gebruiken de leraren passende vakdidactische principes en werkvormen. Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau.

Zij stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen, zodat alle leerlingen actief, gemotiveerd en betrokken zijn en de beschikbare tijd effectief besteden. Tijdens de (leer)activiteiten gaan de leraren na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de leraren de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.

2. SCHOOLKLIMAAT & VEILIGHEID

2.1 Schoolklimaat

De school kent een ambitieus en stimulerend klimaat.

De schoolleiding en de leraren creëren een stimulerend en ambitieus pedagogisch en didactisch klimaat. Er zijn duidelijke regels en er heerst een voorspelbaar en betrouwbaar positief klimaat waarin afspraken nagekomen worden. Schoolleiding en leraren kennen een focus op persoonlijke ontwikkeling en leren, waarin alle leerlingen gezien worden en zich betrokken voelen bij de schoolgemeenschap. Het schoolklimaat is ondersteunend voor de cognitieve en sociale ontwikkeling. Voor elke leerling is een leraar beschikbaar die zijn/haar ontwikkeling volgt en aanspreekpunt is bij problemen (mentor).

2.2 Veiligheid

Schoolleiding en leraren waarborgen een veilige, respectvolle en betrokken omgeving voor leerlingen en leraren.

Schoolleiding en leraren waarborgen de veiligheid van de school en de omgeving voor alle leerlingen en het personeel. Leerlingen, leraren, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om. De leraren brengen leerlingen sociale competenties bij en tonen voorbeeldgedrag. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. De school heeft daarvoor een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, registreren, afhandelen en evalueren van incidenten. Het beleid voorziet ook in een regelmatige meting van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en het personeel. De school heeft een vertrouwenspersoon. Alle betrokkenen kennen dit beleid.

3. KWALITEITZORG EN AMBITIE

3.1 Evaluatie en verbetering

De school heeft vanuit haar maatschappelijke opdracht ambities en doelen geformuleerd, evalueert regelmatig de realisatie en verbetert op basis daarvan systematisch haar onderwijs.

De school weet – rekening houdend met haar maatschappelijke opdracht en kenmerken van de leerlingenpopulatie – waarin zij zich wil onderscheiden, c.q. profileren, en heeft daaruit toetsbare doelen afgeleid voor de korte en middellange termijn. De kwaliteitszorg heeft in elk geval betrekking op de resultaten, het onderwijsproces waaronder het aanbod, het schoolklimaat en de veiligheid. De schoolleiding en de leraren beoordelen systematisch maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel bekwaam is en deze bekwaamheid onderhoudt. De school betreft onafhankelijke deskundigen en belanghebbenden bij deze beoordeling en analyseert de relatie tussen de resultaten en de financiële voorzieningen en wettelijke vereisten. De evaluaties leiden tot toegankelijke managementinformatie. Waar nodig voert de school planmatig verbeteringen door die voldoende ambitieus zijn en aansluiten bij de evaluaties.

3.2 Kwaliteitscultuur

De school kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en integer.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit te realiseren, is breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

De schoolleiding en de leraren werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.