



Actualisatie
Schoolondersteuningsprofiel
PC BS De Morgenster
Sleewijk

Sleewijk, september 2015

Inhoudsopgave:

| | |
|---|----|
| Voorblad | 1 |
| Inhoudsopgave | 2 |
| Inleiding | 3 |
| Hoofdstuk 1: Passend onderwijs op dit moment | 4 |
| 1.1. Wat wilden we bereiken | 4 |
| 1.2. Hoe wil(d)en we dat bereiken | 5 |
| 1.3. Stand van zaken | 5 |
| Hoofdstuk 2: Waaraan willen we gaan werken? | 10 |
| 2.1. Werkhouding | 10 |
| 2.2. Sociaal/emotioneel / gedrag | 10 |
| 2.3. Fysiek en medisch | 10 |
| 2.4. Thuissituatie | 11 |
| 2.5. Leren en ontwikkelen | 11 |
| 2.6. Tot slot | 11 |
| Hoofdstuk 3: Samenvatting en ambitie | 14 |
| Bijlage 1. Aanbevelingen vanuit de visitatiecommissie | 16 |

Inleiding

Voor u ligt de evaluatie en de actualisatie van het schoolondersteuningsprofiel 2011/2012 – 2014/2015 van basisschool De Morgenster uit Sleenwijk. In dit profiel heeft de school destijds aangegeven op welke wijze zij invulling geeft aan passend onderwijs. Daarnaast zijn in dat document grenzen en ambities geformuleerd betreffende het afstemmen op onderwijsbehoeften van kinderen in bovengenoemde periode.

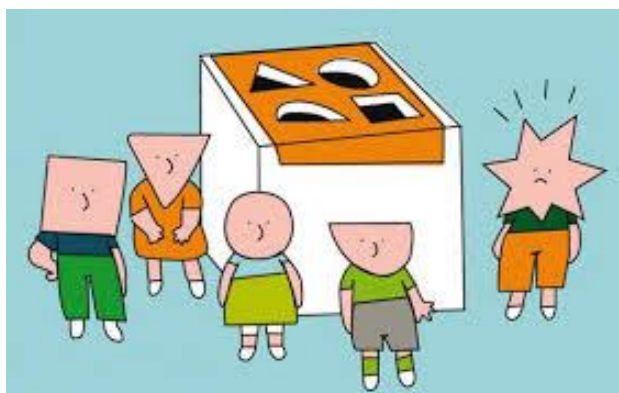
Voor de evaluatie is gebruik gemaakt van:

1. de resultaten van de bij het team afgenomen vragenlijst uit de Arbomeester over werkdruk en welbevinden (2013-2014),
2. de resultaten van de scorelijst basisondersteuning Sleenwijk-Morgenster,
3. de resultaten van de ingevulde vragenlijsten onderwijsleerproces (Integraal),
4. de gegevens uit de groeps- en leerling besprekingen als het gaat over afstemmen op onderwijsbehoeften,
5. algemene gegevens uit de functionerings- en beoordelingsgesprekken (en daar aan voorafgaande klassenbezoeken),
6. de resultaten van het tevredenheidonderzoek onder ouders,
7. de verslagen van de teamvergaderingen cq bouwvergaderingen waar gesproken is over passend onderwijs,
8. besprekingen op de studiedagen over Handelings Gericht Werken
9. het nascholingsplan als het gaat over het volgen van cursussen
10. terugkoppelingen Bouwcoördinatoren in het MT als het gaat over ervaringen in de bouw
11. resultaten van de bespreking van het SOP op de teamvergadering van 27.11.2014

We beschrijven in hoofdstuk 1 wat de in 2011-2012 door de school geformuleerde ambities zijn en in hoeverre deze zijn waargemaakt. Ook geven we aan in hoeverre dit tot zichtbare veranderingen/resultaten heeft geleid en waar de knelpunten liggen.

In hoofdstuk 2 beschrijven we, op grond van de evaluatie, onze ambities voor de komende vier jaar op het gebied van passend onderwijs.

In hoofdstuk 3 formuleren we op grond van alle gegevens (kijk)vragen voor de visitatiecommissie.



Hoe past het het beste?

Hoofdstuk 1: Passend onderwijs op dit moment.

1.1. Wat wilden we bereiken?

In 2011 heeft het team van de Morgenster een inschatting gemaakt van de dimensie van zorgbreedte van de school. Op het moment van de meting gaf het team aan zich te bevinden in het gebied tussen een smalle- en brede zorgschool. De ambitie was om zich in vier jaar wat meer richting brede zorgschool te ontwikkelen. Om dit te bereiken werd er een aantal ambities uitgesproken.

In hoofdstuk 6 pag 23 – 25 van het schoolondersteuningsprofiel van de Morgenster formuleert het team van de Morgenster haar ambities voor de periode 2011/2012 – 2014/2015 als volgt:

Werkhouding:

- Kennis van motivatietheorieën vergroten;
- Kinderen inzicht geven dat ze voor zichzelf leren en niet voor de leerkracht;
- Leerprocessen kunnen organiseren waarbij willen en kiezen centraal staan i.p.v. moeten;
- Constructief kunnen samenwerken met ouders met als doel een betere werkhouding en plezier in het leren;
- Succeservaringen creëren door haalbare doelen te stellen, daarbij zorgend dat de lat steeds hoger komt te liggen;
- Leren concrete, inhoudelijke doelen met de leerling te formuleren op het gebied van leren en werkhouding en deze te kunnen realiseren met uitnodigende werkvormen en materialen.

Sociaal emotioneel/ gedrag:

- Meer kennis, inzicht en vaardigheden ontwikkelen met betrekking tot de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen met specifieke onderwijsbehoeften ten aanzien van gedrag (ZIEN!);
- Hulp en ondersteuning door IB - Zorgteam - PAB – AB;
- Protocollen ontwikkelen waarin duidelijke grenzen worden aangegeven en waarin beschreven wordt welke stappen er gezet worden bij handelingsverlegenheid van de school (o.a. advies leerplicht, inspectie, pcl).

Fysiek en medisch:

- Het aanleren van basisvaardigheden voor leerkrachten en uitleg over aandoeningen door deskundigen met betrekking tot kinderen met specifieke (onderwijs)behoeften ten aanzien van het fysiek / medische domein met daarbij de opmerking dat specifieke handelingen verzorgd worden door daarvoor getrainde mensen;
- Structurele samenwerking met externe instanties opzetten;
- Protocollen ontwikkelen waarin duidelijk de grenzen worden aangegeven ten aanzien van leerbaarheid, haalbaarheid, welbevinden, balans in de groep bij leerlingen met specifieke (onderwijs)behoeften ten aanzien van fysiek-medische hulpvragen.

Thuisituatie:

- Het ontwikkelen van een open en transparante relatie met ouders;
- Ouders nog meer als samenwerkingspartner zien;
- Werken aan meer vertrouwen van ouders;
- Wanneer de handelingsverlegenheid van leerkrachten in contact met ouders blijkt, zal de directie de leerkracht moeten 'beschermen'.

Leren en ontwikkeling:

- Een appèl doen op de ontwikkeling van de talenten van kinderen zodat dat de groten en kleinen, meer dan cognitief alleen, oog hebben voor elkaars talenten;

- Meer samenwerkend leren, leren leren in gevarieerde werkvormen en hierbij uitdagingen bieden zodat kinderen succeservaringen op kunnen doen;
- In de onderbouw ruimte creëren voor creatieve ontplooiing;
- Autonomie ontwikkeling bij kinderen stimuleren en hierin een doorgaande lijn ontwikkelen.

1.2 Hoe wil(d)en we dat bereiken?

In hoofdstuk 8 van het onderwijszorgprofiel is een algemene ambitie omschreven waarin is vastgelegd dat men zich op de Morgenster verder wil bekwamen in handelingsgericht werken zowel met betrekking tot de structuur (cyclus van planmatig handelen) als de cultuur (7 uitgangspunten) om zo als team competentier te worden t.a.v. leerlingen met speciale onderwijs- en zorgbehoeften. Het werken volgens de principes van HGW ziet het team als middel om de eerder omschreven ambities te bereiken.

Een andere wens die vastgelegd is, is om de registratie van informatie met betrekking tot de onderwijsbehoeften van zorgleerlingen te verbeteren, en om het plan- en doelmatig werken verder uit te werken in onder andere het analyseren van de opbrengsten en het maken van trendanalyses. Dit om (nog) beter zicht te krijgen op dat wat we met elkaar bereiken, maar ook om zicht te krijgen op eventuele verbeterpunten.

1.3 Stand van zaken

In deze paragraaf geven we aan in hoeverre we onze ambities hebben waargemaakt en in hoeverre die in onze ogen tot zichtbare veranderingen/resultaten hebben geleid. Succeservaringen worden omschreven en eventuele aandachtspunten worden toegevoegd. Deze punten komen terug in hoofdstuk 2 bij de nieuw geformuleerde ambities voor de komende jaren.

Werkhouding.

Succeservaringen:

-Leerkrachten geven in de functioneringsgesprekken en leerling-besprekingen aan dat het volgen van scholing op het gebied van werkhouding en taakaanpak (o.a. teach like a champion, krachtig van start, de 7 principes voor een rijke leeromgeving, grip op de groep) handvatten geeft waardoor het gemakkelijker is om kinderen te motiveren.

Aandachtspunt hierbij is dat opgedane kennis meer met collega's gedeeld zou moeten worden. Dit is een actiepunten voor de komende jaren.

-Het in gesprek gaan met ouders en leerlingen is een succesfactor gebleken om de werkhouding van leerlingen te verbeteren en het plezier in leren te verhogen. Met de invoering van afstemmingsgesprekken met ouders (en kinderen) en kindgesprekken geven leerkrachten aan beter te kunnen inspelen op dat wat leerlingen nodig hebben. Dit wil niet zeggen dat het altijd mogelijk is om voor ieder kind een optimale situatie te creëren. Factoren die niet altijd direct te beïnvloeden zijn (o.a. thuissituatie, welzijn en welbevinden van de leerling, samenstelling en grootte van de groep) zijn ook van invloed.

Aandachtspunt hierbij is dat we leerkrachten moeten blijven scholen en ondersteunen bij het voeren van gesprekken met kinderen en ouders. De komende jaren blijft scholing op dit punt mogelijk.

- Bij de keuze van de nieuwe methodes (rekenen WIG / aardrijkskunde Grenzeloos) hebben we rekening gehouden met de doelen en werkvormen binnen de methode. Leerkrachten moeten met behulp van de methode beter om kunnen gaan met verschillen op dat vakgebied in de groep. We zien

dat als kinderen aanbod op maat krijgen dit de werkhouding stimuleert. Voorwaarde blijft dat de leerkracht inspireert, motiveert en corrigeert.

-Als kinderen (meer) kunnen kiezen wat ze leren dan heeft dat een stimulerende werking waardoor de werkhouding beter wordt. Wel geven ouders (in gesprekken en in het tevredenheidsonderzoek) en kinderen aan dat het geven van een beoordeling, ook voor keuzewerk, de motivatie en dus de werkhouding ten goede komt.

Dit is voor de toekomst een punt van aandacht. We willen kinderen zelfstandiger maken en eigen verantwoordelijkheid geven, maar dit blijkt niet voor alle leerlingen een geschikte werkwijze. Hoe gaan we hiermee om? Dit moet schoolbreed afgestemd worden.

Samenvattend: het is de leerkracht die het doet. Die motiveert, stimuleert, corrigeert, instrueert en geeft onderwijs op maat. Willen we de werkhouding van de leerling verbeteren dan moeten we ook verder investeren in kennis, houding en vaardigheden van leerkrachten.

Sociaal emotioneel/ gedrag.

Succeservaringen:

-Alle leerkrachten zijn bekend met de uitgangspunten van Grip op de Groep en passen die in meer of mindere mate toe.

-Sinds drie jaar vullen alle leerkrachten tenminste éénmaal per jaar het volgsysteem ZIEN in voor alle leerlingen. Dit geeft soms meer kennis en inzicht met betrekking tot de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen met specifieke onderwijsbehoeften ten aanzien van gedrag. Vaker is het een bevestiging van het beeld dat de leerkracht al had over een bepaalde leerling. Dit komt vooral doordat de leerkracht (met zijn/haar idee over de leerling) de lijst invult.

We hopen dat met de komst van vragenlijsten voor kinderen bij ZIEN, dit inzicht breder en completer wordt.

-De hulp en ondersteuning door Interne Begeleiding, Schoolondersteuningsteam(voorheen zorgteam) , Preventieve Ambulante Begeleiding en Ambulante Begeleiding heeft zich de afgelopen drie jaar verder geprofessionaliseerd. Dit blijkt o.a. uit:

*Het bespreken van leerlingen met complexere gecombineerde problematiek gebeurt structureel. Dit gebeurt op een handelingsgerichte wijze.

*De medewerker van het CJG heeft een vaste plaats binnen de ondersteuningsstructuur van de Morgenster verkregen.

*Leerkrachten zijn bekend met Preventieve Ambulante Begeleiding. Ook de Ambulant Begeleider (cluster 2 en 3) heeft een vaste plaats binnen de zorgstructuur op de Morgenster gekregen.

*De afgelopen drie jaar hebben ouders van leerlingen die besproken werden in het zorgteam deelgenomen aan de gesprekken. Alle ouders zijn bij de eerste bespreking van hun kind aanwezig geweest. Ook hebben er diverse vervolgesprekken met ouders binnen het zorgteam plaatsgevonden. Mede hierdoor is het afstemmen op specifieke onderwijsbehoeften op sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag een zaak van SAMEN geworden (ouders-kind-school).

De ontwikkeling richting één kind één plan moet verder vorm krijgen en zal de komende jaren op de agenda staan. Afstemmen met alle deskundigen die om het kind heen staan, is noodzakelijk.

-Het volgen van cursussen over specifieke gedragingen (ADHD, ADD etc) heeft tot meer begrip geleid bij leerkrachten. Leerkrachten geven aan beter te begrijpen wat er gebeurt en waarom een leerling dit opvallende gedrag laat zien. Ze geven (nog) niet aan dat ze hierdoor ook meer grip op het gedrag van de leerling krijgen.

Aandachtspunt hierbij is dat opgedane kennis meer gedeeld zou moeten worden. Dit is een actiepunt voor de komende jaren.

-We zijn gestart met het ontwikkelen van protocollen gebaseerd op de cyclus van handelingsgericht werken waarin duidelijke grenzen worden aangegeven en waarin beschreven wordt welke stappen er gezet worden bij handelingsverlegenheid van de school (o.a. advies leerplicht, inspectie, toekenningcommissie -voorheen pcl-). De input voor deze protocollen komt vanuit het team (teamvergaderingen, functioneringsgesprekken, vragenlijst welbevinden/werkdruk etc.).

Aandachtspunt is dat meer dan de helft van de leerkrachten aangeven dat de werkdruk onaanvaardbaar toeneemt wanneer er een leerling met dusdanig aandachtvragend gedrag in de groep zit dat het onderwijsleerproces van de medeleerlingen verstoord wordt. Hoe we hiermee om moeten gaan is een actiepunt voor de komende jaren.

Samenvattend:

Er zijn kleine stappen gezet om beter zicht en grip te krijgen op de sociaal-emotionele ontwikkeling en het gedrag van kinderen. Maar het is soms (nog) niet mogelijk om voldoende tegemoet te komen aan de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen met ernstige gedragsproblemen zonder de andere kinderen tekort te doen. Er is wel meer begrip, maar nog niet altijd meer grip.

Doordat we niet veel leerlingen in deze categorie hebben, doen we schoolbreed niet veel ervaring op. Dit gebeurt meer incidenteel en niet echt structureel.



Fysiek en medisch.

Succeservaringen:

-Het groeien in kennis over aandoeningen bij kinderen met specifieke (onderwijs)behoeften ten aanzien van het fysiek / medische domein gebeurt met name door leerkrachten die met deze leerlingen in aanraking komen. Via korte cursussen en ondersteuning door de ambulante begeleider wordt specifieke kennis opgedaan. Daarnaast leveren gesprekken met leerkracht(en) – ouder(s) (en in sommige gevallen met een extern deskundige) ook goede informatie op.

Aandachtspunt hierbij is dat opgedane kennis meer gedeeld zou moeten worden. Dit is een actiepunt voor de komende jaren.

- Er wordt samengewerkt met externe instanties indien dit noodzakelijk is. Deze samenwerking verloopt goed. Er is echter nog geen sprake van structurele samenwerking of een netwerk van instanties waarmee wordt samengewerkt.

Omdat er lange tijd vanwege reorganisaties en verschuivingen onduidelijkheid is geweest over de instanties en de mensen waarmee moest worden samengewerkt is het niet mogelijk geweest samen te werken met een vast netwerk. Het lijkt erop dat dit in de komende jaren wel mogelijk wordt.

- Er is met ouders, die kinderen hebben aangemeld waarbij sprake is van specifieke (onderwijs) behoeften ten aanzien van het fysiek-medisch aspect, gesproken over de beperkingen die de school kent. Leerkrachten voeren **geen** verpleegkundige handelingen uit.

Verzorgende handelingen worden in het geval van een leerling met een arrangement (voorheen rugzak) beperkt uitgevoerd. Wat wel/niet kan wordt zo duidelijk mogelijk vastgelegd in het ondersteuningsplan van de leerling.

Samenvattend: Er wordt constructief samengewerkt met externe instanties als dit noodzakelijk is. Grenzen van zorg op dit fysiek medisch terrein worden zo concreet mogelijk beschreven in het ondersteuningsplan van de leerling. Grenzen van ondersteuningsmogelijkheden op dit gebied moeten concreter omschreven worden.

Thuisituatie.

Succeservaringen:

- Het ontwikkelen van een open en transparante relatie met ouders lukt met name door het werken met de cyclus van handelingsgericht werken steeds beter. Ouders worden door de leerkrachten steeds meer als gesprekspartner gezien. Dit merk en hoor je tijdens de groeps- en leerling-besprekingen. De verplichte teambijeenkomsten over HGW hebben hier zeker aan bijgedragen. Ook het voeren van de afstemmingsgesprekken heeft hier een positieve invloed op.

Aandachtspunt is dat er een kleine groep ouders blijft die moeilijk bereikbaar is voor school. Wij moeten er over nadenken hoe we deze ouders toch kunnen bereiken.

-Werken aan meer vertrouwen van ouders vraagt van de leerkracht een open, transparante en respectvolle houding naar ouders toe en andersom. Leerkrachten zien ouders steeds meer als ervaringsdeskundige van hun kind en stralen dit ook uit. Uit de gegevens van het tevredenheidsonderzoek blijkt dat de ouders hier tevreden over zijn.

- Uit de functioneringsgesprekken blijkt dat de leerkrachten over het algemeen vinden dat de directie de leerkracht voldoende ondersteunt bij hun handelingsverlegenheid in contact met de ouders. De afgelopen jaren heeft de directie verschillende keren aan gesprekken met leerkrachten/ouders deelgenomen. Soms blijkt ook de directie handelingsverlegen omdat de relatie ouders-school dermate verstoord is dat er geen sprake meer is van vertrouwen. Gelukkig komt dit zelden voor.

Aandachtspunt is dat het voor ouders duidelijk moet zijn dat de leerkracht en niet de directie het aanspreekpunt is bij vragen of problemen.

Samenvattend: leerkrachten gaan ouders steeds meer zien als ervaringsdeskundige van hun kind. Ouders gaan de leerkracht meer zien als onderwijsprofessional. Op beide terreinen is nog winst te boeken.

Soms botst het kindbelang (vanuit de ouders) met het groepsbelang (vanuit de leerkracht) en is het lastig op daarbij op één lijn te komen.



Leren en ontwikkeling.

- Het lukt het team steeds beter om oog te hebben voor de talenten van kinderen en deze verder te ontwikkelen. Doordat de methodes steeds beter inspelen op het omgaan met verschillen wordt het gemakkelijker kinderen meer of minder aanbod/verdieping te geven. In iedere groep is het werken op drie niveaus (basisgroep, uitval- en opvalgroep) zichtbaar in het groepsplan.

Aandachtspunt blijft de spanning die zit tussen dat wat kinderen 'leuk' vinden en wat ze moeten doen. Het leren leren blijft een belangrijk aandachtspunt voor de kinderen die meer kunnen. We vinden het belangrijk om een balans te vinden in werk wat kinderen interessant vinden en werk wat nodig is om tot een verdere ontwikkeling te komen.

In de praktijk zit er soms een spanningsveld tussen het behalen van opbrengsten en het verder ontwikkelen van diverse talenten.

- Alle leerkrachten hebben verschillende manieren van samenwerkend leren uitgetoond. Tijdens de bouwvergaderingen is hierover gesproken en zijn diverse werkvormen aangereikt. Ook tijdens teamvergaderingen zijn er coöperatieve werkvormen toegepast om leerkrachten hiermee kennis te laten maken.

Deze werkwijze wordt niet structureel door alle leerkrachten toegepast. Er zijn nog geen duidelijke afspraken gemaakt over het wel/niet werken op deze manier. De methodes geven vaak goede manieren van samenwerken aan. Deze worden wel door iedereen toegepast.

Daarnaast moeten we als team helder hebben wat we verstaan onder samenwerkend leren.

-In de onderbouw worden bij ieder thema verwerkingsopdrachten gegeven. Deze kunnen een cognitief en/of creatief doel hebben. Er wordt bij de verwerkingen geprobeerd zoveel mogelijk de standaard werkjes te vermijden en de kinderen meer eigen inbreng te geven.

Het ontwikkelen van deze opdrachten kost tijd en tijd is vaak schaars. Ook is het voor de ene leerkracht gemakkelijker om te werken aan de creatieve ontplooiing van de leerling dan voor de andere.

- Het stimuleren van de ontwikkeling van de autonomie bij kinderen is zichtbaar in de aanpak van de leerkrachten. Een doorgaande lijn hierin ontwikkelen is nog onvoldoende aan bod geweest.

Het stimuleren van de ontwikkeling van de autonomie is nog te veel leerkrachtafhankelijk. Dit moet meer schoolafhankelijk worden.

Samenvattend:

De Morgenster is tevreden over het niveau van basiszorg dat op dit moment aangeboden wordt. Het team had de ambitie om competentier te worden t.a.v. leerlingen met speciale onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Op grond van de gegevens is te constateren dat op vrijwel alle gebieden winst is geboekt. Het middel Handelings Gericht Werken is in grote lijnen succesvol ingezet.

Niet alle beschreven ambities zijn behaald. Met name op de terreinen sociaal emotioneel/gedrag en leren en ontwikkelen lopen we tegen de grenzen van onze mogelijkheden aan. In hoofdstuk twee beschrijven we in hoeverre en op welke manier we ons verder willen ontwikkelen in het kader van passend onderwijs.



Hoofdstuk 2: Waaraan willen we gaan werken?

Uit de evaluatie zoals beschreven in hoofdstuk 1 blijkt dat niet alle door de school omschreven ambities op het gebied van Passend Onderwijs behaald zijn. In dit hoofdstuk beschrijven onze ambities voor de komende vier jaar. We geven aan in welke richting we ons verder willen ontwikkelen. We gaan hierbij uit van de aandachtsgebieden die ook in hoofdstuk 1 zijn genoemd.

2.1. Werkhouding.

We blijven werken aan dezelfde doelen op dit gebied zoals omschreven in hoofdstuk 1. Willen we de werkhouding van de leerling verbeteren dan moeten we vooral investeren in kennis, houding en vaardigheden van de leerkrachten.

Dit gaan we doen door:

1. Structureel tijd in te ruimen op team- en bouwvergaderingen om kennis op het gebied van werkhouding met elkaar te delen.
2. Leerkrachten vaardiger te maken in het voeren van gesprekken met ouders en kinderen door ze jaarlijks te laten oefenen met afstemmingsgesprekken en het voeren van kind gesprekken. Daarnaast krijgen ze de gelegenheid cursussen op dit gebied te volgen en komt dit onderwerp tijdens HGW bijeenkomsten terug.
3. Werken aan de zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid van leerlingen zodat ze, met name in de bovenbouw, een (beter) aanbod op maat kunnen krijgen. Het is nodig dat we hiervoor de schoolafspraken over zelfstandig werken opnieuw bekijken en met elkaar afspraken maken hoever we hier in gaan. Hoe zelfstandig willen we de leerlingen laten werken en wat doen we met de leerlingen die dit (nog)niet kunnen.
4. Kennis rondom motiverende werkvormen en materialen vergroten door het volgen van cursussen, kennis op dit gebied te delen en intervisie.
5. Kennis opdoen, delen van opgedane kennis, afspraken maken met als doel kinderen bewust te maken van het feit dat ze voor zichzelf leren (tot hoeverre nemen we de kinderen 'aan de hand'?)

2.2. Sociaal emotioneel/ gedrag.

We blijven werken aan dezelfde doelen op dit gebied zoals omschreven in hoofdstuk 1.

Dit gaan we doen door:

1. Gebruik te gaan maken van de leerling vragenlijsten van ZIEN en de uitslagen en adviezen daarvan met elkaar bespreken in bouwvergaderingen.
2. Het ontwikkelen van een visie over hoe om te gaan met gedrag (omschreven in HGW termen). Grenzen van zorg op dit gebied moeten ook worden aangegeven.
3. Tijdens de team- en bouwvergaderingen kennis op dit gebied te delen.
4. Het kiezen van en een methode voor SEO die kinderen niet alleen vaardigheden leert maar aan leerkrachten en leerlingen handvatten biedt over hoe we op een respectvolle manier omgaan met elkaar, hoe we conflicten oplossen, hoe we dingen bespreekbaar maken. De methode moet erop gericht zijn probleemgedrag zoveel mogelijk te voorkomen en niet alleen bij te sturen.

2.3. Fysiek en medisch.

Blijven werken aan dezelfde doelen op dit gebied zoals omschreven in hoofdstuk 1.

Dit gaan we doen door:

1. Het delen van opgedane kennis op dit gebied .
2. Investeren in samenwerken met nieuwe externe partners op dit gebied.
3. Grenzen van zorg en begeleiding op dit gebied vastleggen en duidelijk met ouders communiceren

2.4. Thuisituatie.

Blijven werken aan dezelfde doelen op dit gebied zoals omschreven in hoofdstuk 1.

Dat gaan we doen door:

1. Verder te gaan met de afstemmingsgesprekken en de nieuwe gesprekkencyclus met ouders te evalueren en zo nodig aan te passen.
2. Feedback te vragen aan ouders op de contacten en gesprekken met leerkrachten. Naar aanleiding van die feedback een aanbod op maat samenstellen.
3. Als directie de leerkrachten te ondersteunen en beschermen.
4. Steeds terug te laten komen (in publicaties, gesprekken en tijdens informatieavonden) dat ouders de ervaringsdeskundige zijn van hun kind en de leerkracht de onderwijsprofessional.
5. Wegen te zoeken om ook de groep ouders waarbij het moeilijk is een open en transparante relatie op te bouwen te bereiken.

2.5. Leren en ontwikkeling.

Blijven werken aan dezelfde doelen op dit gebied zoals omschreven in hoofdstuk 1.

Dat gaan we de komende jaren doen door:

1. De werkgroep (hoog)begaafdheid verder te professionaliseren.
2. Kennis en vaardigheden op het gebied van leren en ontwikkelen delen in het team.
3. Nieuwe methodes te kiezen waarbij mogelijkheden van verrijking en verdieping worden aangereikt en het samenwerkend leren stimuleert.

2.6. Tot slot.

We blijven de komende vier jaar werken aan dezelfde ambities zoals vastgesteld in 2011/2012. We blijven op weg richting Brede Zorgschool. Op vrijwel alle gebieden zijn we stapjes vooruit gegaan, maar zijn nog niet op het niveau waar we willen zijn. Met name op de gebieden sociaal/emotioneel en leren en ontwikkelen is nog veel winst te boeken. Redenen hiervoor zijn:

- Er zijn nogal wat wisselingen geweest in de personeelsbezetting. Oudere leerkrachten hebben afscheid genomen, (jonge) onervaren leerkrachten zijn daarvoor teruggekomen. Zij hebben tijd nodig om ervaring op te doen. Met name op het gebied van handelingsgericht werken hebben zij een achterstand bij de leerkrachten die alle scholingen gevolgd hebben.
- We hebben de afgelopen vier jaar veel kennis opgedaan, maar deze is te weinig gedeeld met anderen.
- We oefenen relatief weinig met leerlingen met dusdanig aandacht vragend gedrag dat de groep, de leerkracht en de leerling zelf hier hinder van ondervindt. We worden dus ook niet echt vaardiger in het omgaan met deze groep leerlingen. Het oefenen gebeurt incidenteel en niet structureel.
- We hebben teveel gefocust op het corrigeren van gedrag, terwijl we meer gericht hadden moeten zijn op voorkomen van bepaald gedrag. We moeten schoolbreed werken aan een gedragshouding van leerlingen en leerkrachten. Hoe om te gaan met elkaar, hoe dingen te bespreken, hoe op te komen voor jezelf.

Belangrijk speerpunt blijft de komende jaren het ons verder bekwamen in **handelingsgericht werken** in handelen en denken. Dit zal tijdens diverse verplichte teamgerichte scholingsmomenten aangereikt worden. Met name de gespreksvaardigheden en het afstemmen op leerlingen met speciale onderwijs- en zorgbehoeften zullen aan bod komen.

Speerpunten voor de komende jaren op het gebied van Passend Onderwijs.

| | Wat willen we bereiken? | Wanneer gaan we na of dat bereikt is? | Hoe doen we dat? | Welke activiteiten gaan we ondernemen? | Betrokkenen | Verantwoordelijk |
|---|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1 | Opgedane specifieke kennis betreffende m.n. werkhouding, sociaal emotionele ontwikkeling/ gedrag en talentontwikkeling delen we met elkaar. | Aan het einde van ieder schooljaar tijdens de evaluatie van het jaarplan. | We bevragen de bouwcoördinator en zien het terug in de verslagen van de bouw- en teamvergadering en. | -Leerkrachten maken een kort verslag van een gevolgde cursus indien de opgedane kennis ook waardevol is voor anderen en delen dit met het team (of de bouw) -tijdens de bouw- en of teamvergaderingen wordt er tijd in geruimd om kennis te delen | Leerkrachten Bouwcoördinatoren MT | MT |
| 2 | Er is een methode gekozen voor seo die zich richt op het aanleren van positieve sociale vaardigheden en weerbaarheid en is zowel preventief als curatief gericht. | Aan het einde van 2015-2016 Gaan we na of er een methode is gekozen en de daarbij behorende training is gevolgd. Aan het einde van 2016-2017 gaan we na op de methode is ingevoerd zoals afgesproken. In februari 2018 zijn er van alle groepen groepsplannen seo | Tijdens de evaluatie van het jaarplan Tijdens evaluatie van het jaarplan. Tijdens de groepsbesprekingen | -Er wordt een werkgroep gevormd einde schooljaar 2014-2015 - Er wordt een criterialijst gemaakt met punten waaraan de methode moet voldoen -Mogelijke programma's worden naast elkaar gezet en besproken met het team -Er wordt voorlichting gegeven over mogelijke programma's -Er worden proeflessen gegeven -Er wordt een keuze gemaakt -Eventuele trainingen worden gevolgd -De methode wordt ingevoerd -Er wordt een groepsplan van seo gemaakt. | Werkgroep SEO Leerkrachten | MT |
| 3 | Leerkrachten passen de structuur en de cultuur van HGW toe. | Aan het einde van ieder schooljaar tijdens de evaluatie van het jaarplan. | -Tijdens de groepsbesprekingen (IB) -Uitslag van het tevredenheidsonderzoek ouders | -Ieder schooljaar zijn er 2 verplichte HGW studiemomenten voor het hele team | Leerkrachten IB Directie | Directie IB |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|----|
| 4 | Nieuwe methodes zijn gericht op omgaan met verschillen . | Aan het einde van ieder schooljaar tijdens de evaluatie van het jaarplan. | Tijdens de evaluatie van het jaarplan | Omgaan met verschillen is een criterium bij de aanschaf van een nieuwe methode | Leerkrachten Bouwcoördinatoren MT | MT |
| 5 | Alle leerkrachten passen activerende en samenwerkende werkvormen toe | Jaarlijks tijdens de klassen- en flitsbezoeken | Tijdens de klassenbezoeken voorafgaand aan het functioneringsgesprek (door directie) of tijdens de flitsbezoeken (bouwcoördinator) | -Er wordt een stappenplangemaakt voor een doorgaande lijn samenwerkend leren. -Tweemaal per jaar worden er tijdens de bouwvergadering activerende en /of samenwerkende werkvormen toegepast -Tweemaal per jaar worden er tijdens een teamvergadering activerende en /of samenwerkende werkvormen toegepast | Bouwcoördinatoren Team Directie | MT |
| 6 | Er is een document ontwikkeld over hoe we omgaan met het verder ontwikkelen/stimuleren van talenten van kinderen. De grenzen van onze mogelijkheden worden hierin ook vastgelegd. | Aan het einde van ieder schooljaar tijdens de evaluatie van het jaarplan | We bevragen de commissie (hoog) begaafdheid en de IBers en zien het terug in de verslagen van de bouw- en teamvergaderingen. | -Kennis vergaren over talentontwikkeling van kinderen. -Stappenplan ontwikkelen om tot een document te komen -Tweemaal per jaar bespreking in het team (of in de bouw) | Werkgroep hoogbegaafdheid Bouwcoördinatoren Team Directie IB | MT |
| 7 | Het is voor ouders duidelijk wat de grenzen van zorg zijn op de Morgenster | Aan het einde van het schooljaar 2015-2016 | Er is een document waarin vastgelegd is wat de (on)mogelijkheden zijn van extra ondersteuning en begeleiding | -We maken een document over de toekomst van de Morgenster waarin staat wat kan wel/niet. - | | |

Hoofdstuk 3 Samenvatting en ambitie

Op 1 augustus 2014 is Passend Onderwijs, na jaren voorbereiding van start gegaan. De belangrijkste wijziging t.o.v. het oude stelsel is de zorgplicht voor besturen. Ieder aangemeld kind moet een passende onderwijsplek hebben. Dit zal in veel gevallen gewoon op de Morgenster zijn. In een enkel geval moet er voor een aangemelde leerling een andere, beter passende school gezocht worden. Dit doet zich voor als de school niet in staat is voldoende af te stemmen op de (specifieke) onderwijsbehoeften van deze leerling.

De zorgplicht zorgt ervoor dat leerlingen niet thuis komen te zitten maar dat er binnen het samenwerkingsverband een passende plek wordt aangeboden. Het bestuur van de Morgenster heeft hiervoor afspraken gemaakt binnen het nieuwe samenwerkingsverband "Driegang". De besturen van scholen van dit samenwerkingsverband hebben afspraken gemaakt over het niveau van zorg wat de scholen minimaal moeten kunnen bieden (basiszorg). Daarnaast hebben alle scholen een schoolondersteuningsprofiel opgesteld. Hierin staat beschreven wat de school aan zorg kan bieden en wat de ambitie is. Ook de grenzen van zorg worden hierin omschreven.

Een enkele keer komt het voor dat de school dermate handelingsverlegen raakt (en ondersteuning vanuit het schoolondersteuningsteam niet voldoende is) dat we, in overleg met de ouders, hulp moeten vragen aan het samenwerkingsverband. Dat kan op de volgende manieren:

- Er kan een traject worden ingezet met een (Preventief) Ambulant Begeleider .
- Er kan een onderwijsarrangement worden aangevraagd. Dit is een bedrag waarvoor extra hulp kan worden ingekocht/ingezet.
- Er kan een toelaatbaarheidsverklaring voor het SBO of het SO worden aangevraagd.

Wat zijn de grenzen op de Morgenster

In het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de Morgenster zich als een basisschool die al een eind op weg is richting een brede zorgschool. In principe zijn alle kinderen welkom. Hiervoor is echter maar **één paar handen** in de klas beschikbaar. Daarnaast is op beperkte schaal de inzet van een onderwijsassistent, ouders en medeleerlingen mogelijk. Er is in het team veel expertise aanwezig. Zeker t.a.v. leerproblematieken. Voor een groot aantal kinderen met speciale onderwijsbehoeften heeft de school een passend onderwijsaanbod. De Morgenster heeft een enthousiast en ambitieus team en collega's helpen en ondersteunen elkaar.

Grenzen aan de mogelijkheden ontstaan daar waar de school onvoldoende kan afstemmen op de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen. Ook zijn de mogelijkheden van begeleiding beperkt wanneer er meerdere kinderen in een groep extra onderwijsbehoeften hebben en wanneer het welbevinden van de leerling in het geding is.

Leerlingen die wij **niet** kunnen opvangen omdat wij deze kinderen niet kunnen bieden wat ze nodig hebben zijn:

1. Leerlingen met een forse verstandelijke beperking (IQ onder of net op het niveau van praktijkonderwijs).
2. Kinderen met complexe lichamelijke hulpvragen die dagelijks veel medische of specialistische verzorging behoeven en dove, blinde en aan bed gekluisterde leerlingen

3. Kinderen met ernstige psychische problematiek (bijv. kinderen die voor regulering van hun gedrag zijn aangewezen op 1-1 begeleiding, leerlingen die structurele onveiligheid veroorzaken voor de leerlingen zelf, de medeleerlingen en/of leerkrachten, leerlingen met een complexe (oppositie) gedragshulpvraag, leerlingen die structureel altijd een ander nodig hebben om de aandacht te richten en maximale inzet, tijd en aandacht van de school geen gewenste effecten opleveren.

4. Leerlingen waarvan de ouders structureel en onomkeerbaar geen vertrouwen hebben in de school, zich agressief opstellen of niet willen samenwerken met de school.

De komende jaren willen we ons op de Morgenster verder ontwikkelen richting Brede Zorgschool. Met name op de gebieden sociaal emotionele ontwikkeling, gedrag en talentontwikkeling willen we vaardiger worden. Dit denken we te bereiken door ons verder te bekwamen in het Handelings Gericht Werken (HGW) en kennis op de eerder genoemde gebieden te vergaren en met elkaar te delen.

We realiseren ons dat er een grens is aan onze mogelijkheden voor Passend Onderwijs op een gewone reguliere basisschool. We willen ons dan ook nadrukkelijk **niet** ontwikkelen richting inclusief onderwijs.

Het is onze ambitie om zoveel mogelijk leerlingen thuisnabij onderwijs te geven. Een aandachtspunt hierbij is het welbevinden van kinderen. Een enkele keer is het voor een leerling beter om in een kleinere groep met meer mogelijkheden voor individuele hulp en begeleiding het onderwijsleerproces te doorlopen. Ook al zijn wij op de Morgenster nog niet echt handelingsverlegen. Het is onze taak om hier alert op te zijn en ouders en leerling in voorkomende gevallen te ondersteunen.

Ook in de toekomst blijven er leerlingen waarvoor de Morgenster niet de meest passende school is. We zullen voor deze leerlingen, samen met de ouders, op zoek gaan naar een meer, beter passende vorm van onderwijs.



Bijlage 1. Conclusies en aanbevelingen vanuit de visitatiecommissie.

In het kader van het vergroten van het lerend vermogen van scholen vindt er jaarlijks een aantal studiemomenten plaats voor directeuren en Intern Begeleiders. Deze worden georganiseerd en bekostigd vanuit het SamenwerkingsVerband Rivierengebied Midden Nederland.

In het cursusjaar 2014-2015 hebben er in dit kader visitaties plaatsgevonden. Groepen van vier scholen bezochten elkaar en voerden op grond van een door de school uitgevoerde zelfevaluatie visitaties bij elkaar uit. Het doel was te komen tot een evaluatie en een actualisatie van het schoolondersteuningsprofiel (SOP) van de school. Op grond van de zelfevaluatie heeft de Morgenster de volgende vragen aan de visitatiecommissie gesteld:

Op het gebied van Handelingsgericht werken en afstemmen op specifieke onderwijsbehoeften:

1. -Hebben jullie nog tips/adviezen betreffende de klassenorganisatie en de pedagogische- en didactische aanpak om beter om te gaan met verschillen in de groep? Wat gaat goed en waar zouden we nog winst kunnen boeken?
-Zien jullie het omgaan met verschillen in de groep voldoende terug in de groepsplannen? m.a.w. Wordt er gedaan wat jullie in de plannen terugzien.
2. -Worden de leerkrachten voldoende ondersteund (door directie / IB) in het omgaan met verschillen in de groep?
3. -Hebben jullie nog tips / adviezen betreffende het omgaan met elkaar (leerkracht-leerling / leerling-leerling)?
Wat gaat goed en waar kunnen we nog winst boeken?

Op het gebied van kennis delen met elkaar:

1. Hebben jullie tips/adviezen over de manier waarop wij kennis meer en beter met elkaar kunnen delen?
2. Hoe staan de leerkrachten hierin?

Conclusies en aanbevelingen vanuit de visitatiecommissie:

- Het omgaan met verschillen lijkt eigenlijk te goed te zijn. Er is een mix met het traditionele onderwijs en differentiatie. Dit hoeft niet verkeerd te zijn, maar het risico is dat andere subgroepen tekort gedaan worden als de zwakste subgroep individueel geholpen wordt. Een ander gevaar is dat het proces uit het oog wordt verloren. Meer clustering van niveaugroepen is noodzakelijk om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van zoveel mogelijk kinderen.
Behoud als school wat in de praktijk bewijst goed uit te pakken. Ga niet veranderen om het veranderen en neem niet teveel hooi op je vork.
- Met betrekking tot de groepsplannen blijkt er in de praktijk meer te worden gedaan dan in de plannen staat. Probeer dit toch te noteren of te verwijzen naar een bestaand systeem. Het groepsplan voor de basisgroep kan komen te vervallen als apart plan. Hiervoor kan worden verwezen naar de jaarplanning en de methode.
- De leerkrachten die de commissie heeft gesproken, lijken zich voldoende gesteund te voelen. Bezoek in de groepen zal gewaardeerd worden. De directie signaleert goed welke collega's soms afgeremd moeten worden.
- Het pedagogisch klimaat is in orde.
- Met betrekking tot kennisdeling blijkt de behoefte er te zijn binnen het team. Het team zou hier in vergaderingen ruimte voor in willen roosteren. Advies van de commissie is deze kennis

dan middels klassenconsultaties levend te houden en leerkrachten hierin verantwoordelijkheid te geven om veranderingen te realiseren.

- Met betrekking tot de vergaderstructuur kunnen veel mededelingen prima via de mail worden verspreid. Maar het mail verkeer zorgt momenteel voor werkdrukervaring. Van belang is wel meer bewustwording van mailgedrag, zodat er minder mailverkeer is en de informatie die belangrijk is ook daad werkelijk wordt gelezen. Dit bereik je bijv. door plenair informatie te verzamelen en dit vanuit één punt op vaste momenten te verspreiden.

De visitatiecommissie wenst het team van de Morgenster veel succes met het verder uitwerken van het omgaan met verschillen, het daarop afstemmen van de groepsplannen en het opzetten van een goede structuur zodat de leerkrachten nog beter hun kennis kunnen delen en minder druk zullen ervaren.