

Schoolplan

Nautilus College



Versie 25-4-2016

Afdeling: VSO

Looptijd: 2016-2020



INHOUDSOPGAVE	2
1. INLEIDING	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Gegevens school en bestuur	3
1.3 Totstandkoming schoolplan	4
1.4 Leeswijzer.....	4
2. KADERS	5
2.1 Missie en visie	5
2.2 Analyses	6
2.3 Profiel: Beeld op de toekomst (2020)	10
2.4 Strategische domeinen	10
2.5 Financieel kader.....	11
3. SPEERPUNTEN	12
3.1 Onderwijs, leren & ontwikkelen.....	12
3.2 Kwaliteit & reflecteren	14
3.3 Strategisch Samenwerken.....	15
3.4 Experimenteren & Innoveren.....	16
3.5 Mensen, middelen & organiseren	17
4. IMPLEMENTATIE EN REALISATIE	19
4.1 Implementeren van de Expeditie.....	19
4.2 Reisafspraken.....	20
BIJLAGE I WETTELIJKE EISEN	21
LEERSTOFAANBOD	22
BIJLAGE II SCHOOLONDERSTEUNINGSPROFIEL (ZORGPLAN)	23
BIJLAGE III KWALITEITSBELEIDSPLAN	23
BIJLAGE IV PROFESSIONALISERINGSPLAN	23
FORMULIER "INSTEMMING MET SCHOOLPLAN"	24

1. INLEIDING

1.2 Inleiding

Eduvier Onderwijsgroep (hierna Eduvier) heeft in de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling doorgemaakt. Er zijn veel stappen in de gewenste richting gezet. Niet alleen is de organisatie weer (financieel) gezond en is de kwaliteit van het onderwijs nadrukkelijk verhoogd, ook is er op alle niveaus in de organisatie een flinke professionaliseringsslag gemaakt en ontwikkelt Eduvier zich naar een open, resultaatgerichte organisatie, dit onder de noemer Expeditie Eduvier 2020. Nu staan de (school)locaties van Eduvier voor de uitdaging haar strategische koers voor de komende jaren te bepalen en haar ambities te formuleren. Middels het schoolplan voor [naam locatie] doen we dit. Dit in lijn van de Expeditie Eduvier 2020.

Een Expeditie als metafoor voor het beleid ook van onze locatie, waarom? Omdat we niet in rustig water opereren; er komt veel op onze locatie af. Passend onderwijs, de decentralisaties, terugloop van leerlingaantallen, onderwijs en zorgarrangementen waarin onderwijs leidend is, horizontale en verticale samenwerkingsvormen en financiële druk zijn factoren waar we mee te maken hebben. Onzekerheid die flexibiliteit en wendbaarheid van ons vraagt. Flexibiliteit bij de uitvoering van ons beleid. We verkennen en vinden mogelijkheden om ook onder veranderende omstandigheden voor onze bijzondere leerlingenpopulatie een passend en relevant aanbod te blijven bieden.

De veranderende omstandigheden maken dat het van belang is dat we optimaal toegerust op pad gaan. Dit met als doel goed te kunnen anticiperen op alles dat we gaan tegenkomen. Bij een Expeditie heb je een duidelijk doel voor ogen, het bereiken van de top. Hoe is de uitdaging. We gaan niet zomaar op Expeditie, we stellen eisen aan onze eindbestemming.

Dit schoolplan biedt houvast bij het navigeren. Het is de basis voor de beleidscyclus die richting geeft aan beleidsinitiatieven en aan de vierjarige en jaarlijkse plannen voor de school. Daarnaast dient het schoolplan als leidraad bij het maken van keuzes en als referentiekader bij het stellen van doelen en verantwoorden over de realisatie daarvan.

1.3 Gegevens school en bestuur

School: Nautilus College
Brinnummer: 23HU01
Directeur: C. Biesmans
Afdelingsleiders: Robert van Hoof (PGL), Tineke van Dijk (TGL)
Bouwcoördinator: Marloes van Hoek (SO)
Adres hoofdvestiging: Lierstraat 17 1312 JZ Almere
T: 0365368233
E: nautiluscollege@eduvier.nl; c.biesmans@eduvier.nl
I: www.nautilus.eduvier.nl

Bestuur: Eduvier Onderwijsgroep
Bezoekadres: De Schans 19-01, 8231 Lelystad
Postadres: Postbus 2344, 8203 AH Lelystad
T: 0320 252378
E: info@eduvier.nl
I: www.eduvier.nl

1.4 Totstandkoming schoolplan

Zoals omschreven hebben we als Eduvier een Koersplan 2016-2020 gemaakt.

Na de presentatie van dit koersplan hebben wij voor het tot stand komen van ons schoolplan een ontwikkelingsplan gemaakt. In dit ontwikkelingsplan zijn alle geledingen van de school betrokken: De MR, het team en de leerlingenraad.

Met het MT is er wekelijks contact over de inhoud van het schoolplan en het proces rondom de totstandkoming.

Om enig inzicht te geven in het proces staan hieronder een aantal activiteiten opgesomd:

- Het team is op de hoogte gesteld en is verzocht om mee te denken en mee te ontwerpen.
- Start hiervan is een studiedag geweest met denk-sessies over suggesties voor de 5 domeinen.
- Op sectievergaderingen is er aandacht besteed aan het schoolplan.
- Het schoolplan staat maandelijks op de agenda van de MR-vergaderingen.
- Het schoolplan staat maandelijks op de agenda van de leerlingenraad.
- Er is voorgangsondersteuning voor het management vanuit B&T op inhoud.
- Er is overleg met het bestuur.
- Er is een presentatie aan de Raad van toezicht.
- Het MTO.

1.5 Leeswijzer

In het hierop volgende hoofdstuk duiden we onze missie en visie en staan we stil bij belangrijke ontwikkelingen in de omgeving van de locatie. Daarna volgt een hoofdstuk met de strategische domeinen waarin we een vertaalslag maken van het strategisch beleid van Eduvier naar onze eigen locatie. Dit hoofdstuk bevat de pijlers voor onze Expeditie in de komende jaren. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop het Nautilus college voldoet aan wettelijke eisen.

NB: In dit document hanteren we de term 'leerlingen', alhoewel we beseffen dat deze term niet de lading dekt van de gehele populatie die wij begeleiden. Waar leerling staat, kan ook 'jongere' en 'scholier' worden gelezen.

Verder beschikt het Nautilus College over een breed palet aan medewerkers. Denk hierbij aan vakdocenten, mentoren, IB-ers, gedragswetenschappers, leraarondersteuners, bouwcoördinator, conciërge en administratieve kracht, afdelingsleiders en een directeur. Tevens behoren stagiaires en vrijwilligers ook tot onze medewerkers.

2. KADERS

In dit hoofdstuk zijn de kaders voor het beleid van het Nautilus College beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie en visie. Vervolgens is beschreven welke analyse is gemaakt van de huidige situatie, om te komen tot speerpunten voor de periode 2016-2020. Vanuit de analyse is een ambitie geformuleerd, die richting geeft aan de ontwikkeling van het Nautilus College de komende jaren. Daarna is ingevuld langs welke strategische thema's het Nautilus College die stip dichterbij zal brengen.

2.2 Missie en visie

Hoe maken wij het verschil en wat voegen wij toe? Ofwel, wat is onze meerwaarde? Onze missie biedt handvatten voor de beantwoording van deze vragen, wat wij tot uiting (willen) brengen, in onze grondhouding, onze werkwijze en ons gedrag.

- We staan voor een planmatig, persoonlijk en passend perspectief voor elke leerling.
- De onderwijsbehoefte en - vraag van de jongere liggen aan de basis van ons onderwijs - en begeleidingsaanbod. Hierbij worden we ondersteund door versterkende partners, onder wie jeugdhulpverlening.
- De ontwikkeling van de leerling is ons uitgangspunt van handelen. Wij streven naar een passend persoonlijk perspectief voor elke leerling met ernstige gedragsproblematiek en/of leerproblemen die aan ons wordt toevertrouwd, opdat hij of zij zich optimaal kan ontwikkelen en kan integreren en functioneren met als einddoel actieve participatie in de maatschappij. De leerling bereikt niet alleen acceptatie van zijn belemmeringen, maar leert bovenal deze te hanteren en zich actief te richten op de ontdekking en de inzet van zijn of haar talenten en mogelijkheden.
- Eduvier werkt vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid, op basis van actieve betrokkenheid en heldere communicatie met ouders/opvoeders en jongeren aan de realisatie van de onderwijstrajecten op maat.

De visie: waar gaan wij voor in ons werk?

- Een andere omgang met afwijkend gedrag in een ingewikkelder wordende maatschappij en een snellere maatschappelijke 'uitsluiting' van dit gedrag leiden tot een toenemende vraag naar speciale onderwijsondersteuning aan jongeren (en het gezinssysteem) met als doel uiteindelijk het verwerven van een maatschappelijke positie.
- Cruciaal is het vermogen om vanuit verschillende invalshoeken niet alleen naar de beperkingen, maar vooral naar de mogelijkheden van leerlingen te kijken, om vervolgens in de concrete situatie en al dan niet in samenwerking met andere partners en werkgevers passend onderwijs en adequate ondersteuning en begeleiding te bieden.
- Gedegen vakmanschap, adequate didactische en pedagogische competenties, inlevingsvermogen, opbrengstgericht acteren van ons personeel en inzet van hun specialistische expertise zijn leidend voor excellent onderwijs, maximale opbrengsten, effectieve begeleiding en succes.
- Selectief inzetten van onderwijs(ondersteuning) vraagt om het vermogen te kunnen werken vanuit een specifiek aanbod dat intensief en tevens beperkt is. Wij beoordelen steeds kritischer zelf de effectiviteit van ons handelen om de middelen die ons ter beschikking staan optimaal te kunnen inzetten.
- Intensieve onderwijsondersteuning blijft voor deze groep jongeren in wisselende periodes van hun ontwikkeling nodig. Het is belangrijk om onze ondersteuning tijdig, selectief, proportioneel en duurzaam beschikbaar te stellen. We streven naar constructieve samenwerking in Samenwerkingsverbanden en naar nog meer inbedding, liefst preventief, van onze expertise in de reguliere structuren/omgeving.

- Daarnaast zetten wij in op toeleiding van onze leerlingen naar een erkend (vak)diploma en/of naar een volwaardige plek op de arbeidsmarkt of voor een vorm van dagbesteding. Wij bieden interne en externe stage mogelijkheden en creëren in samenwerking met arbeidsorganisaties werkervaringsplekken voor onze leerlingen.
- Het werken in netwerken vraagt van ons een open houding die leidt tot concrete afstemming en goede communicatie.

2.3 Analyses

Er zijn vijf belangrijke analyses gebruikt, om tot speerpunten voor de periode 2016-2020 te komen in lijn van de Expeditie. Daarnaast vormt wet- en regelgeving en de ontwikkelingen die zich daarin voordoen een belangrijke bron voor nieuw beleid. We lopen ze langs:

- Evaluatie vorig schoolplan.
- Huidige kwaliteit (interne analyse).
- Leeropbrengsten.
- Ontwikkeling in de omgeving van de school.
- Ontwikkeling in de leerling populatie .

Evaluatie vorige schoolplan

De specifieke plannen van de afgelopen vier jaar staan beschreven in het vorige schoolplan (kopje school specifieke ontwikkelingen).

Hieronder een tabel.

✓ = doel behaald

✓ = doel niet behaald

☑ = we gaan ermee verder

Doelstelling verbetering		toelichting
Kwaliteitszorg		
Werken met externe partners	☑	Basis binnen Almere is versterkt (ook met samenwerkingsverband) zorgpartner is gekozen. PGB gelden kunnen ook via ouders voor hulp in de klas worden ingezet.
Herinrichting samenwerkingsverband	☑	Het NC heeft deelgenomen (en maakt deel uit) van: <ol style="list-style-type: none"> De klankbordgroep (KBG) DOVOA (directie overleg Voortgezet Onderwijs Almere) Passend onderwijs Overleg Stedelijke Voorzieningen Het doel hiervan was: samenwerken met het reguliere onderwijs --> afstemmen op elkaar, verbinden, op een hoogte zijn van het 'Almeerse onderwijs' De samenwerking met het samenwerkingsverband is gestabiliseerd. De overleggen zijn structureel van aard.
Onderwijskundig beleid		
Inrichting entree klas	✓	Basis is gelegd, is in de organisatie opgenomen
Werken met de multi-media	☑	Plaatsing digiborden. Op HAVO/VWO werken met "its learning"
Eenduidig werken in de klas; Aan het OGW en HGW is veel aandacht besteed	☑	Lessen worden in de basis uniform bekeken, Opbrengsten worden jaarlijks geëvalueerd, doelen worden per jaar gesteld. Leerlijnen/ jaarplanner zijn uitgewerkt.
Intensivering van onderwijs- en	✓	Stage begeleiders zijn aangesteld. Stage portefeuille is vergroot. De

arbeidstoeleiding		lessen zijn op de stages afgestemd. Bij de vakken Magazijn, zorg en welzijn en fietstechniek is branche gerichte certificering mogelijk
Invoeren LOB	✓	Het 'vak' is nog niet op alle afdelingen geïmplementeerd.

Speerpunten die vanuit het vorige schoolplan blijven staan zijn:

- Voortzetting/borging samenwerking samenwerkingsverband.
- Bestaansrecht behouden.
- Doelen entreeklas: Samenwerking MBO, gemeente, UWV en NC borgen. Stage vaardigheden van de jongeren uitbreiden (21st century skills), afstemmen op landelijke exameneisen.
- Training personeel informatica (o.a. Digiborden), Uitbreiding SOM, implementatie ZIEN
- Voor de komende jaren streven wij ernaar om meer zorg binnen de school te halen en de zorg die er is te borgen.
- Controle op de opbrengsten en kwaliteit van het onderwijs.
- Alle (bovenbouw) praktijk vakken PGL zijn branche gecertificeerd. Uitbreiding stage plekken (ook maatschappelijke stage). Intensivering contacten gemeente/ bedrijfsleven.
- Implementatie en borging LOB op alle afdelingen.

Huidige kwaliteit (interne analyse) o.b.v. uitkomsten tevredenheidsonderzoeken, audits e.d.:

Om onze kwaliteit te meten hebben we een aantal instrumenten, nl:

- Het kwaliteitskaarten systeem.
- De tevredenheidsonderzoeken MTO & OTO.
- Interne audits.
- Inspectie-onderzoeken.

Het kwaliteitskaartensysteem:

Eduvierbreed hebben we een kwaliteitskaartensysteem ingevoerd. Het management is hierin geschoold. Hiervoor zijn er externe audits geweest op het Nautilus College en is door management en team het PDCA-systeem opgezet en wordt dit onderhouden. Op basis van de kwaliteitskaarten wordt een jaarlijks (verbeter) plan opgesteld.

Tevredenheidsonderzoeken:

Elk jaar wordt er een tevredenheidsonderzoek gedaan door B&T. Het ene jaar een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) en het andere jaar een leerlingen, ouder, leerlingen en medewerkers tevredenheidsonderzoek (OTO). Uit de onderzoeken worden speerpunten gehaald ter verbetering.

Speerpunten die uit de laatste onderzoeken zijn gekomen en nu nog relevant zijn voor dit schoolplan

- Huisvestingssituatie Lierstraat 13 verbeteren.
- Onderwijsleermiddelen vernieuwen.
- ICT voorzieningen verbeteren.
- Leiderschap: samenhang versterken tussen de verschillende eenheden.
- Inspraak van leerlingen (bij docenten) versterken.
- Communicatie en besluitvorming verbeteren (wordt als top down ervaren).
- Coöperatief leren van leerlingen versterken.
- Zelfredzaamheid van leerlingen versterken.

MTO Medewerkers 2015:

Uit het MTO (2015) zijn drie speerpunten ter verbetering benoemd en drie positieve thema's voortgekomen. Dit zijn:

- Communicatie.
- Arbeidsomstandigheden.
- Ontwikkelingsmogelijkheden.

Interne Audit:

In februari 2014 heeft Hans Riel een interne audit uitgevoerd binnen afdelingen van het Nautilus College. Het waarderingskader van de inspectie was het uitgangspunt van deze audit.

Verbeterpunten die naar voren kwamen:

- De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof.
- We werken aan een inspirerende omgeving.
- De school stelt vast of de leerlingen zich ontwikkelen conform het ontwikkelingsperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.
- De leraren stemmen binnen de leerroute de aangeboden leerinhouden af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- De schoolleiding stuurt de schoolontwikkeling inclusief de kwaliteitszorg aan.
- Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.

Inspectiebezoek:

De verbeterpunten uit de interne audit lagen in lijn m.b.t. het inspectierapport van oktober 2014. Daaruit bleek dat de school voldoende kwaliteit biedt, wat resulteerde in een basisarrangement. De inspectie was positief over het schoolklimaat en het eerstofaanbod.

Als aandachtspunten heeft de inspectie benoemd:

Leerlingzorg:

Het systematisch werken aan de onderwijsbehoeften en de pedagogische behoeften van de individuele leerlingen. Het planmatig en systematisch werken aan het ontwikkelingsperspectief van de leerlingen

Kwaliteitszorg:

Er is een begin gemaakt om de leerprestaties in kaart te krijgen. Dit moet worden uitgebreid met streefdoelen t.a.v. de uitstroombestemming & uitstroomniveau (o.b.v. de ontwikkelingsperspectieven vd leerlingen)

Didactisch handelen:

De school ziet er onvoldoende op toe dat alle leerlingen een integrale uitleg van de leerstof volgen voordat zij starten met de opgaven. Er is onvoldoende sprake van een taakgerichte werksfeer en activerende didactiek.

Leeropbrengsten:

Huidige stand van zaken:

In de afgelopen jaren is er een opzet gemaakt om de leeropbrengsten jaarlijks te meten en te analyseren. Dit is gebeurd op groeps- en leerling niveau via de groepsplan bespreking (3x per jaar), Cito, KSE-examens, Staatsexamens VMBO-T en HAVO/VWO, en branchegerichte examens. Per afdeling wordt er jaarlijks naar de algemene opbrengsten gekeken om daar waar nodig, streefdoelen neer te zetten voor het komende jaar.

Er is in de afgelopen jaren ook een start gemaakt om de bestendinging te meten.

Speerpunten voor de komende jaren:

- De evaluatie van de leeropbrengsten cyclisch neerzetten, borgen.
- Opbrengsten en analyses eenduidig registreren.
- Bestendinging via SOM/Parnassys uitvoeren.

Ontwikkelingen in de omgeving van de school:

Het formuleren van ambities en uitzetten van een nieuwe koers hebben alleen dan bestaansrecht als dit gebeurt in de context van te verwachten ontwikkelingen in en buiten het Nautilus college. Hieronder volgt een beknopte opsomming van enkele van deze ontwikkelingen.

Door de invoering van passend onderwijs zullen de leerlingen die nu passen op het reguliere onderwijs, op onze school verdwijnen. Daardoor zullen we in de toekomst met een 'zwaardere' en meer kwetsbare doelgroep werken.

Om deze doelgroep goed te kunnen bedienen is samenwerking met de hulpverlening noodzakelijk en zal er in de toekomst meer gewerkt worden met zorgarrangementen.

Door de invoering van passend onderwijs is ook het aantal leerlingen terug gelopen binnen Eduvier. Deze terugloop van leerlingen heeft invloed op de formatie. Binnen Eduvier kan een overformatie ontstaan waardoor er ontslag kan dreigen voor de teamleden en de stabiliteit van het team in gevaar loopt.

Concurrentie binnen de stedelijke voorzieningen liggen op de loer. Nu al zien wij de klassen speciaal voor de autisten aan de reguliere scholen verschijnen.

Onze school is afhankelijk van 'passend onderwijs' als het gaat om de toelevering van leerlingen. Dit heeft directe invloed op onze werkzaamheden en de budgetten waarmee wij werken. Deze invloed heeft gevolgen voor de formatie, de grote van de school en het kunnen bedienen van de leerlingen.

Doordat het Nautilus College een aanbod heeft van HAVO/VWO, merken wij dat er steeds meer leerlingen van buiten Almere bij ons onderwijs willen volgen. Genoemde leerrichting is in o.a. het Gooi niet aangeboden.

De school heeft nu een aantal noodgebouwen. We verwachten dat binnen de komende vier jaar er een permanente voorziening komt waarin het TGL gedeelte van de school gehuisvest zal worden. Samenvoeging van het HAVO/VWO team en het VMBO-T team zal een ander (positief) klimaat opleveren.

Wet- en regelgeving:

Zoals gezegd hebben deze ontwikkelingen een belangrijke invloed op ons toekomstig beleid, maar ook de ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Wetgeving rondom Passend onderwijs is direct van invloed op onze werkzaamheden, maar ook de Wet Kwaliteit (V)SO waarmee een kwaliteitsverbetering in gang wordt gezet in onze sector. Het werken met het ontwikkelingsperspectief, de herziening van de examinering en diplomering, het werken met kerndoelen en leerlijnen uit regulier VO zijn belangrijke aanpassingen die uit deze wetgeving voortkomen.

Tot slot is de herziening van het VMBO voor de scholen met leerlingen in de leeftijd van 12-20 jaar een belangrijk aandachtspunt.

2.4 Profiel: Beeld op de toekomst (2020)

Deze bronnen en analyse hiervan monden uit in het volgende toekomstbeeld (profiel) van onze locatie.

In 2020 staat onze onderwijsorganisatie steviger in de driehoek: leren of werken-wonen-ontspannen.

Profiel van de locatie

Het onderwijs van het Nautilus College is gericht op leerlingen met een specifieke onderwijs vraag, diverse leeftijden en niveaus.

Het heeft het onderwijs van het SO (Speciaal Onderwijs) en het onderwijs van het VSO (Voortgezet Speciaal Onderwijs) 'onder één dak'.

Binnen het VSO zijn de volgende uitstroom profielen mogelijk:

- Vervolgonderwijs
- Dagbesteding
- Arbeid

Deze worden bereikt binnen de leerroutes BBL, KBL, VMBO-T, HAVO, VWO en ENTREE.

Het is onze ambitie om de leerlingen op niveau en naar vermogen, naar een goede vervolg richting te laten uitstromen, zodat zij succesvol in de maatschappij kunnen participeren.

Het Nautilus College is in 2020 een vindplaats voor al haar ketenpartners!

De schotten tussen de leefgebieden zorg, onderwijs, ontspanning en wonen, zijn deels verdwenen.

Het Nautilus College is een instelling die van 8.00 uur tot 17.00 open zal zijn. Het heeft een aanbod dat aansluit op de maatschappij. Het traditionele leren is omgezet naar het werken met de 21st Century skills. Gericht op samenwerking, projectmatig werken en zelfsturing.

De medewerkers zijn ontwikkelingsgericht en werken doelbewust aan het vergroten van hun deskundigheid.

Naast een veilige en prettige omgeving willen we voor onze leerlingen een goed leerklimaat bieden, waarbinnen een OPP (OntwikkelingsPersPectief) richting geeft. Binnen dit OPP is aandacht voor consequente gedragsaanpak, sociale competenties en wordt zelfsturing en samenwerking gestimuleerd; er worden perspectieven geboden richting de toekomst.

De klassensamenstelling is kleinschalig. Leerling kenmerken en -behoefte staan centraal.

Door de invloed van Passend zullen het regulier onderwijs en het speciaal onderwijs met elkaar samenwerken. Dit moet een symbiose opleveren met gebruik van elkaars expertise en middelen.

2.5 Strategische domeinen

Middels vijf strategische domeinen werkt onze school de komende jaren naar dit toekomstbeeld toe. Vijf domeinen die voortkomen uit het koersplan van Eduvier 'Expeditie Eduvier 2020'. Dit koersplan is de komende vier jaar de basis voor de concrete planning van activiteiten binnen Eduvier en de Eduvier-scholen en locaties. Het document heeft een drietal functies:

- Het is de basis voor de beleidscyclus van Eduvier en haar scholen: daarmee vormt het de grond voor de verdere ontwikkeling van de onderwijsgroep en haar scholen/locaties en afdelingen. Via het schoolplan wordt een vertaalslag gemaakt van het koersplan naar operationeel niveau, waarmee op schoolniveau uitvoering wordt gegeven aan de realisatie van de ambities. De jaarplannen worden de komende vier jaar hiervan afgeleid, en er worden resultaatsafspraken gemaakt.

- Daarnaast dient het als referentiekader voor het stellen van doelen en bij de interne en externe verantwoording over de mate waarin we doelen realiseren.
- Het is een leidraad bij het maken van afwegingen en keuzes.

Expeditie Eduvier 2020. Samen op reis. Om dit te realiseren wordt de komende vier jaar ingezet op een vijftal strategische thema's, die elk op zich en in hun onderlinge samenhang het sterkst bijdragen aan de realisering hiervan. De strategisch thema's zijn in onderstaande afbeelding weergegeven.



Deze strategische domeinen worden in het volgende hoofdstuk nader uitgewerkt voor onze school.

2.6 Financieel kader

Dit schoolplan wordt uitgevoerd binnen de financiële kaders van Eduvier Onderwijsgroep. Dit beleid is er op gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Eduvier en het schoolplan van de school te realiseren. Binnen de (meerjaren-)begroting van Eduvier zijn middelen gereserveerd om de activiteiten en initiatieven in lijn van Expeditie Eduvier 2020 te financieren. Uiteraard staan deze middelen ten dienste van de realisering van de ambities en kunnen als zodanig door het bestuur worden ingezet. Voor meer informatie verwijzen we u naar de (meerjaren-)begroting 2016-2020 van Eduvier Onderwijsgroep.

3. SPEERPUNTEN:

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welk toekomstbeeld ofwel profiel het Nautilus College heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk zijn de speerpunten opgenomen die bij moeten dragen aan de realisering van dit toekomstbeeld, ingedeeld naar strategisch thema.

3.1 Onderwijs, leren & ontwikkelen

We realiseren een onderwijs- leer- en begeleidingsaanbod waarbij de behoefte en de vraag van de jongere de basis vormt voor ons handelen. Onderwijs, leren en begeleiding aan leerlingen met (ernstige) gedrags- en/of psychiatrische problemen of leerproblemen: de kern van het bestaan van elke Eduvier-locatie. De basis is de afgelopen jaren verstevigd; nu is het tijd om samen vorm en inhoud te geven aan de volgende stap. Dit met als doel het onderscheidend vermogen van ons aanbod verder uit te bouwen en daarmee onze meerwaarde ten opzichte van bijvoorbeeld het regulier onderwijs te vergroten en die leerlingen die dit nodig hebben een speciale onderwijsplek te bieden. De kwaliteit van onze medewerkers is hierin cruciaal en vormt dan ook een belangrijk speerpunt in de komende jaren. Niet alleen investeren we in scholing van mentoren en (vak)docenten, maar ook in die van de andere medewerkers. De volgende speerpunten staan binnen onze locatie centraal.

3.1.1 Uitstekend toegeruste medewerkers:

Binnen Eduvier is sprake van integraal personeelsbeleid waarbij de afstemming wordt gezocht tussen de doelen van de school/Eduvier en competenties van de personeelsleden. In de bijlage (professionaliseringsplan) is weergegeven hoe dit beleid is vormgegeven. Dit personeelsbeleid resulteert in:

- Duidelijke kwaliteitscriteria voor de verschillende functiegroepen. Binnen onze locatie wordt aan deze kwaliteitscriteria gestructureerd aandacht gegeven (bijvoorbeeld door middel van gezamenlijke lesvoorbereiding, observaties in klassen, maatjesleren en intervisie).
- In de periode 2016-2020 geeft deze omschrijving richting aan de beoordeling en ontwikkeling (professionalisering) van alle medewerkers binnen onze locatie.
- In 2020 voldoen al onze medewerkers aan de kwaliteitscriteria die we binnen Eduvier hebben opgesteld.

3.1.2 Begeleiding van doorstroom en uitstroom:

De kerntaak van ons onderwijs is leerlingen voorbereiden op een zo zelfstandig mogelijke plek in de maatschappij.

Het Nautilus biedt in haar onderwijsaanbod drie uitstroomprofielen, te weten arbeidstoeleiding, dagbesteding en vervolgonderwijs¹. De procedures rondom doorstroom en uitstroom staan omschreven in het ondersteuningsplan (zie bijlage). We constateren dat met name de samenwerking met vervolgscholen en arbeidsplaatsen beter kan, denk hierbij aan betere afstemming over de leerling-populatie.

Speerpunten voor de komende jaren zijn:

- Meer aandacht in het onderwijsaanbod voor de toeleiding van jongeren naar hun vervolgplek (vervolgonderwijs, arbeidsmarkt, dagbesteding). Door monitoring (bestendiging) zullen we de resultaten meten.

¹ De uitstroomgegevens zijn terug te vinden in de schoolgids van het Nautilus en op onze website.

- Met ingang van 2017-2018 twee jaar voor uitstroom voor elke leerling een uitstroomtraject te starten, waarin we leerlingen bewuster maken en meer motiveren voor hun vervolgstudie of arbeid.
- Het opleiden van een eigen jobcoach (in 2016-2018).
- Jaarlijkse met vaste jobcoaches voorlichtingsavonden (voor ouders en leerlingen) te verzorgen in het Nautilus met relevante partners (waaronder Gemeente, UWV, MBO).
- We hebben verbinding met HBO opleidingen en passen onze LOB hierop aan.
- We verdiepen ons in 'geschikte' HBO-vervolgopleidingen en communiceren dit met onze leerlingen.
- De Entree klas wordt uitgebreid met een niveau 2.

3.1.3 Integreer van leergebied overstijgende kerndoelen:

De leergebied-overstijgende doelen krijgen een steeds permanente rol binnen onderwijs. Om de leerlingen door te laten stromen naar vervolgonderwijs moeten wij hen onderwijs bieden dat gericht is op de 21st Century skills:

Samenwerken, ICT geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, communiceren, sociale- en culturele samenwerking.

Huidige stand van zaken:

- De afdelingen werken met het lesprogramma van de methode 'Leefstijl'. Nog niet alle leerkrachten zijn gecertificeerd (Leefstijl sluit aan bij de overstijgende Kerndoelen)
- Leren taken uitvoeren is een onderdeel van weektaken en werkplanning
- De afdelingen werken met het programma van het CED; Leren Leren (in opbouw)
- De PGL bovenbouw afdeling maakt gebruik van de methode: 'Op weg naar stage en werk'.
- Het e-portfolio is in de pilotfase
- De jaarplanningen en groepsplannen voor de methode Leefstijl en (in opbouw) voor Leren Leren, zijn nog niet overal gerealiseerd
- Wekelijks worden er (volgens het rooster) Leefstijl lessen gegeven
- De school heeft een start gemaakt met een aparte methode Burgerschap (PGL). In de onderbouw wordt er uit de volgende methoden gewerkt; aardrijkskunde, geschiedenis, en Leefstijl. De bovenbouw PGL maakt gebruik van de methode Kies 1 van Deviant.

Overige activiteiten die met de vakoverstijgende vormingsgebieden in aanraking komen zijn:

- Gevangenisbezoek.
- Nederland schoon.
- Gemeentehuisbezoek.
- Bezoek 2^{de} kamer.
- Museumbezoek.
- Excursies (2 á 3 per jaar).
- Schoolkampen.

Speerpunten voor de komende vier jaar:

- In het schooljaar '16-'17 hebben we de leerlijn ontwikkeld die vorm geeft aan de leergebied overstijgende kerndoelen in samenhang met de 21st Century skills.
- Deze leerling heeft een plaats op alle afdelingen van het Nautilus College
- De leerlijn maakt in '17-'18 een onderdeel uit van het OPP
- In 2020 stromen de leerlingen uit die aantoonbaar vaardiger zijn in de leergebied overstijgende kerndoelen.
-

3.1.4 Arbeidstoeleiding versterken:

Huidige stand van zaken:

Vanaf 2016 is er drie keer per jaar overleg met de gemeente (en keten partners) met betrekking tot de jongeren die uitstromen richting arbeid (door verandering van wet en regelgeving). Hierdoor zijn de jongeren vroegtijdig in beeld, waardoor er tijdig naar een passende arbeidsplek gezocht kan worden. Door o.a. stages en praktijkonderwijs worden de jongeren voorbereid op het arbeidsproces. Competenties en arbeidsvaardigheden hebben tijdens de lessen de aandacht. Jongeren die niet in staat zijn om een diploma te behalen, komen in aanmerking voor het 'Start klaar- diploma' (gemeente). Dit diploma geeft hen recht op begeleiding naar een baan en vervangt de startkwalificatieplicht.

Speerpunten voor de komende jaren:

- Investeren in de contacten met het bedrijfsleven (2016-2020)
- Onderzoeken of een eigen "uitzendbureau mogelijk is (2016-2018)
- De contacten met de gemeente en de ketenpartners borgen (2018-2019)
- Versterken van het LOB gericht op arbeidsvaardigheden/competenties (2018-2019)
- Scholing personeel; zie scholingsplan. (2016-2020)

3.2 Kwaliteit & reflecteren

Kwaliteit & Reflecteren is de naam van het tweede domein. Dit thema is onderdeel van het strategisch beleid, omdat behoud en versterken van kwaliteit belangrijk is voor Eduvier. De kwaliteit van onze locatie kan en mag niet ter discussie staan. Of nog nadrukkelijker, het onderscheidend vermogen en de meerwaarde van ons aanbod dienen zelfs groter te worden. Dit om een duurzame partner te zijn in de regio. In het hoofdstuk 2.2 wordt er beschreven welke punten wij n.a.v. de reflectie van de inspectie aan gepakt hebben en waar wij me bezig gaan.

Ook de recente Wet Kwaliteit (V)SO benadrukt de noodzaak tot aandacht voor dit domein. Er zijn de afgelopen jaren veel stappen gezet om de kwaliteit binnen de scholen nadrukkelijk te verbeteren. Het is zaak deze ontwikkeling door te zetten, scherp in de gaten te houden en uit te bouwen naar individueel en persoonlijk niveau (echt reflecteren op je eigen handelen) en tegelijkertijd oog te hebben voor borging.

3.2.1 Beleidsvoering met focus:

Onze locatie wil de komende jaren een effectief beleid voeren. Ambitieuw én realistisch beleid dat met focus wordt uitgevoerd en anticipeert op de dagelijkse praktijk. De PDCA-cyclus ligt ten grondslag aan het beleid, wat betekent dat we planmatig, gestructureerd en cyclisch werken. Dit betekent dat:

- Elk schooljaar actualiseert de locatie (o.b.v. actuele gegevens uit de kwaliteitscyclus) het schoolplan in **een jaarplan** waarin de acties voor het komende jaar worden geëxpliciteerd (PDCA).
- De locatie verantwoordt zich periodiek op basis van een vast format (en een Eduvier-brede **monitorsystematiek**) over de voortgang en resultaten met betrekking tot het school- en jaarplan.

3.2.2 Kwaliteit in de les:

De kwaliteit van onze lessen is een cruciale succesfactor. In de klas gebeurt het. Daar leggen we het fundament en werken we aan de toekomst van onze leerlingen. We willen de kwaliteit van de lessen verhogen door de kwaliteitszorg verder door te ontwikkelen. Dit resulteert in: vertrek- en eindpunt is.

- In de periode 2016-2020 borgen we het kwaliteitsbeleid en ontwikkelen we dit verder door, zie de werkwijze in de bijlage (kwaliteitsbeleidsplan). Enkele speerpunten hieruit:
- Aanstellen stafmedewerker kwaliteit binnen de stichting (2016)
- Versterken individuele feedback voor alle medewerkers (2016-2020)
- Versterken lesobservaties (vanaf 2016)
- Eduvierbrede leerlijnen ontwikkelen en implementeren (vanaf 2016)
- Interne audits versterken (vanaf 2017)
- Examineringseisen in het kader van de Wet Kwaliteit (V)SO implementeren (vanaf 2017).

3.3 Strategisch Samenwerken

Strategisch samenwerken is de naam van het derde domein. Verschillende redenen maken dat dit een belangrijk thema is. Denk bijvoorbeeld aan de veranderende doelgroep die meer complexe vragen stelt, de invoering van passend onderwijs, de verschuivende geldstromen en de decentralisaties. Allemaal ontwikkelingen die maken dat verbindingen met andere partijen belangrijk(er) worden. Dit geldt niet alleen voor de samenwerking met ketenpartners of externe partijen, maar ook voor de verbindingen en afstemming binnen Eduvier. Samenwerking leidt tot meer kwaliteit, eenheid, identiteit en ook tot efficiëntie, mits slim ingericht. Samenwerking leidt tot opbrengsten voor onze leerlingen, mits we voor draagvlak weten te zorgen en sturen op de doelstellingen van de samenwerking.

3.3.1 Interne samenwerking professionaliseren:

Het team van het Nautilus geeft blijk van commitment en betrokkenheid bij de nieuwe koers. Het team trek samen op en werkt met elkaar aan het behalen van gestelde doelen. Vanuit Eduvier wordt er steeds meer samengewerkt. LC-ers zijn aangesteld om verbinding met de scholen te realiseren op verschillende items. Er wordt tevens verbinding gemaakt met (vak)docenten en lerarenondersteuners, zodat er nog eenduidiger gewerkt wordt.

3.3.2 Versterken van strategische samenwerkingsrelaties:

Het Nautilus College neemt een eigen plek in binnen Eduvier. We zijn een school die jongeren begeleidt naar verschillende uitstroomprofielen op het gebied van didactisch niveau en sociaal emotioneel niveau. In de loop der jaren heeft onze school een goede relatie opgebouwd met verschillende samenwerkingspartners.

Deze partners dragen bij aan onze ambities om samen de jongeren beter te begeleiden naar uitstroom in een setting waar werken, leren, ontspannen en wonen in evenwicht zijn. Onze duurzame partners zijn op het gebied van:

- (vervolg) onderwijs
- Arbeid
- Dagbesteding
- Zorg

Eindbestemming: Gezamenlijk, in goede samenwerking, met succes jongeren leiden en begeleiden naar een gewenste levenscyclus als een volwaardige volwassene, die bijdraagt aan de maatschappij.

3.3.3 Strategisch samen werken uit je profiel

Nautilus investeert in duurzame partnerschappen met het regulier en speciaal onderwijs, met het samenwerkingsverband, uitstroompartners, gemeenten, werkgevers en jeugdzorg- en

hulpverleningspartners. Daarnaast zijn er nauwe contacten met de ROC's en het HBO. Nautilus ziet de onderwijsLEERdoelen niet als enige doelstelling, maar begeeft zich met de partners op meerdere gebieden, waardoor ons onderwijs een integraal onderdeel uitmaakt van de ontwikkeling van de jongere. Wij werken aan de vorming op alle leefgebieden! Werken in arrangementen in samenwerkingsvormen is daarom een noodzaak.

Het schoolgebouw is/wordt een vindplaats van disciplines die ondersteuning bieden aan de jongeren op zijn/haar leefgebieden. In 2020 is de samenwerking voldoende om bovenstaande te waarborgen.

3.3.4 Vergroten van ouderbetrokkenheid en –participatie:

Ouders hebben een belangrijke rol in de ontwikkeling van de jongere. Bij het Nautilus College staan de ouders in een hoog vaandel en betrekken wij hen (waar mogelijk) in het onderwijs- en leefproces. Vanuit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat ouders tevreden zijn; Op alle items werd boven de 2,5 gescoord op een vierpuntsschaal.

In de periode 2016-2020 is het streven dat de oudertevredenheid nog groter zal zijn. Zowel kwantitatief als kwalitatief (responspercentage en waardering) scoort de school op- of boven het Eduvier-gemiddelde.

3.4 Experimenteren & Innoveren

Experimenteren & Innoveren: uit de evaluatie van het vorige strategisch beleid blijkt dat de basis binnen Eduvier staat. Vanuit deze basis wordt gesproken over een mogelijke verbreding van het aanbod en nieuwe initiatieven, voortkomend uit experimenteren, creativiteit en het signaleren van externe kansen en ontwikkelingen. Op deze wijze willen we beschikbare kennis en expertise van Eduvier-medewerkers ook op andere manieren beschikbaar krijgen en/of nog meer voor de leerlingen kunnen betekenen. Organisatiegrenzen willen we daarin niet (langer) leidend laten zijn.

3.4.1 Anders verbinden met regulier onderwijs:

We hebben de afgelopen jaren veel samengewerkt met het regulier onderwijs om samen met en vanuit het Management Passend Onderwijs (de voorloper van POA), het regulier HAVO/VWO onderwijs te voorzien van zorgklassen en een speciale onderwijsvorm (Nautilus College HAVO/VWO).

Het streven voor de aankomende jaren is het realiseren van één gebouw waar de gehele TGL-afdeling gehuisvest kan worden, het liefst (fysiek) verbonden met het reguliere VO. Dit om afstemming en doorstroom naar de reguliere onderwijsvormen te vergroten.

Met het MBO Flevoland is een samenwerking gestart wat er toe geleid heeft dat er binnen het Nautilus College een Entree klas is gestart voor jongeren waarvoor de fysieke stap richting het 'echte' MBO nog te groot is. De samenwerking met het MBO zal in 2017 worden uitgebreid naar niveau 2.

3.4.2 School en zorg verbinden:

Momenteel wordt er geëxperimenteerd om de zorg binnen de school te halen. In 2020 willen wij deze experimenten omgezet hebben in structurele en gezamenlijke zorgarrangementen. De samenwerking tussen onderwijs en zorg wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig aangescherpt. Er zijn zorginstellingen aanwezig in school voor- tijdens- en na schooltijd. Wij willen deze samenwerking geleidelijk laten uitgroeien naar een '9-uurs' voorziening.

Deze 9 uren voorziening moet er toe leiden dat de leerlingen een betere aansluiting op de maatschappij krijgen; als 80% van onze leerlingen twee jaar na het verlaten van onze school nog op de geplande uitstroombestemming zit, zijn wij tevreden.

3.4.3 Experimenteren met toekomstgericht onderwijs:

Toekomstgericht onderwijs gaat niet alleen over ICT-vaardigheden en mediawijsheid. Ze gaan over een nieuwe manier van leren, leven en werken. Voorbeelden hiervan zijn creativiteit, innovatie, kritisch denken, problemen oplossen, communicatie, samenwerking, aanpassingsvermogen, leiderschap, productiviteit en sociale vaardigheden.

Het vak LOB gaat een steeds permanentere rol spelen in ons onderwijsaanbod.

Er wordt scherper 'gestuurd' op de toekomstige uitstroom bestemmingen van de leerlingen.

Projectmatig onderwijs, stages en maatschappelijke stages, maar ook het werken met ICT gaan een belangrijke plek binnen ons onderwijs krijgen.

Niet allen jongeren, maar ook personeel zal hierop geschoold moeten worden.

Speerpunten voor de komende 4 jaar zijn:

- Inspelen Scholing leerkrachten digiborden en gebruik van sociale media.
- Film-database (van Eduvier & NC) --> Onderwijs in instructiefilmpjes.
- Intensieve inzet communicatie middelen tijdens de lessen.
- Klassencontact --> kind in de klas.
- Digitaal toetsen.
- Skypen met de docenten op afstand (HV afdeling).
- Snuffelstage.
- Uitbreiding stage (ook op de TGL).

Kortom: de school zal in 2016-2020 meegroeien met de vernieuwingen in het onderwijs en toekomst proof zijn.

3.5 Mensen, middelen & organiseren

Het laatste domein heet 'Mensen, Middelen & Organiseren, de organisatie achter onze ambities! Veel secundaire processen vallen onder dit domein. Denk hierbij aan personeelsbeleid, leiderschap, financiën, ICT en huisvesting. Dit zijn voorwaardelijke zaken die het primaire proces (onderwijs en begeleiding) (dienen te) faciliteren en waar dit kan, stimuleren. Ook hierbij geldt - zo blijkt uit de evaluatie van het vorige beleidsplan - dat een stevige basis is neergezet. Wat is de volgende stap?

3.5.1 Versterken personeelsbeleid:

Het Nautilus College biedt een werkomgeving waarin medewerkers trots zijn op wat ze bereiken, zich blijven ontwikkelen en met plezier naar hun werk komen. Medewerkers worden gezien en gewaardeerd en weten wat er van hen verwacht wordt. De school voldoet aan de eisen van de functiemix en er zijn duidelijke afspraken over ieders rol, taak en verantwoordelijkheid binnen de schoolorganisatie. Dit alles vertaalt zich vanaf 2016 in een hoge deelname aan medewerkerstevredenheidsonderzoeken en positieve uitkomsten.

Jaargesprekken leveren geen verrassingen op, medewerkers vragen en ontvangen regelmatig feedback op hun functioneren. Medewerkers krijgen de gelegenheid zich optimaal te ontwikkelen, in lijn met de schoolambities (zie hiervoor hoofdstuk 2).

3.5.2 Huisvesting op orde

De PGL afdeling van het Nautilus College is gevestigd in nieuwbouw; een aangepast gebouw dat aan de wensen en eisen van de doelgroep voldoet. Kleur, geluidsisolatie, opzet van de ruimtes, meubilair e.d. stralen rust en structuur uit. We zijn tevreden over het gebouw, maar de luchtkwaliteit laat te wensen over.

De SO en de TGL afdelingen zijn gehuisvest in noodgebouwen van mindere kwaliteit. Verandering hiervan is noodzakelijk.

In 2020 hebben we het volgende bereikt:

- Verbetering van de luchtkwaliteit in zuurstof en luchtvochtigheid naar acceptabel niveau. Dit d.m.v. openslaande ramen op Lierstraat 17.
- Er is een permanent gebouw voor de TGL: TL en HAVO/VWO worden samengevoegd. Dit liefst naast een reguliere VO school.

3.5.3 ICT-voorzieningen:

In 2017 is de basis met betrekking tot de elektronische leeromgeving Eduvier-breed op orde.

Degelijke computers, een goede (Wi-Fi-)internetverbinding, digiborden, ICT-infrastructuur zijn hierbij van belang en worden gerealiseerd in samenwerking met het bedrijfsbureau.

Het aantal beschikbare computers en een snel netwerk zorgen voor een juiste verbinding.

Leerkrachten gebruiken methodes die digitale- en visuele ondersteuning bieden.

Er zijn computers in de klassen en in separate computerruimtes.

Docenten zijn digitaal kundig en zijn in staat te werken met digiborden en andere moderne hulpmiddelen. Ook is elke docent in staat de vorderingen van leerlingen bij te houden in SOM, evenals de absentie- en incidentregistratie.

3.5.4 Communicatie en informatie:

Ouders, leerlingen en medewerkers zijn tevreden over de communicatie met school en de informatieverstrekking is naar wens. De mentoren vervullen een cruciale rol in de communicatie naar ouders en weten wat er in deze rol van hen wordt verwacht. Ouders weten de school te vinden als het gaat om het delen van belangrijke informatie over hun kind.

Medewerkers zijn minder tevreden over de interne communicatie. Aan dit item wordt al in het schooljaar 2016-2017 aandacht besteed. Hiervoor is een speciale werkgroep opgestart. Deze werkgroep is samengesteld uit medewerkers van de verschillende afdelingen.

Ons streven is om bij een volgend tevredenheidsonderzoek boven de 2,5 op een vierpuntsschaal te scoren.

De school maakt gebruik van (ICT-)middelen van Eduvier die de communicatie- en informatieverstrekking stimuleren en faciliteren, zoals het netwerk, de website en de nieuwsbrief. De directie en de medezeggenschapsraad zijn verantwoordelijk voor een goede communicatie richting medewerkers (achterban) over beleidsbesluiten, uitvoeringszaken en ontwikkelingen die van belang zijn voor medewerkers, leerlingen en ouders.

4. IMPLEMENTATIE EN REALISATIE

4.1 Implementeren van de Expeditie

In de voorgaande hoofdstukken zijn de speerpunten van ons beleid voor de komende jaren beschreven. Duidelijk is 'wat' we willen ontwikkelen en realiseren en ook op hoofdlijnen hebben we in beeld hoe we hier invulling aan willen geven binnen onze locatie. In onze jaarlijkse plannen (jaarplannen) maken we de vertaalslag van dit schoolplan naar concreter beleid.

Het is van belang dat periodiek op een systematische manier verantwoording over de vorderingen en resultaten wordt afgelegd. Dit betekent dat bij de uitvoering van dit schoolplan afstemming wordt gezocht met de planning- en control-cyclus, waarmee op basis van managementrapportages en jaarverslagen verantwoording wordt afgelegd over voortgang en realisatie van de doelen.

Kwaliteitszorginstrumenten (zie ook het kwaliteitsbeleidsplan, in de bijlage) worden ingezet om actuele informatie te verzamelen over de voortgang van de implementatie van dit schoolplan en de kwaliteit van en in de scholen, van de bedrijfsvoering, van de organisatie als geheel en over de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel. Managementovereenkomsten en -rapportages vormen hierbij (sturings)instrumenten om de voortgang te bewaken.

In onderstaande tabel staan activiteiten t.b.v. de ontwikkeling en implementatie van het schoolplan gelden.

MONITORING IMPLEMENTATIE SCHOOLPLAN			
	Actie	Omschrijving	Planning
ONTWIKKELING	1	Inleveren schoolplan 2016-2020 - Ontwikkelen kwaliteitsbeleidsplan - Ontwikkelen professionaliseringplan - Ontwikkelen zorgplan en SOP	4 april 2016
	2	Ontwikkelen format jaarplan (link met managementovereenkomst)	Maart-mei 2016
	3	Aanleveren formatieplan en jaarplan	Begin mei (jaarlijks)
	4	Aanleveren scholingsplan (jaarlijks)	Begin juni (jaarlijks)
	5	Concept-jaarplan bespreken met bestuurder - Let op: adviesaanvraag MR - Vaststellen jaarplan voor schoolvakantie	Mei
IMPLEMENTATIE	6	Organiseren van 4 dagen per jaar waarin de voortgang van de Expeditie gezamenlijk wordt geëvalueerd en hiervan wordt geleerd voor de verdere reis.	September, november, maart en juni
	7	Ontwikkeling monitorsystematiek rondom voortgang beleidskader. Koppeling met bestaande kwaliteitsinstrumenten als MTO en audits versterken.	Voorjaar 2016.
	5	Bespreken voortgang implementatie schoolplan én jaarplan middels MARAPS met bestuurder (beleidsrijk in lijn met het schoolplan en jaarplan).	September, november, maart en juni

4.2 Reisaafspraken

Om de reis succesvol te doorlopen is het van belang een aantal afspraken te maken. Afspraken die gaan over de manier waarop we samen dit beleid gaan doorlopen: op Expeditie gaan. Afspraken die ons de komende jaren op koers houden. Dit zijn:

- De Expeditie is leidend in het handelen van medewerkers.
- Iedereen gaat mee op deze gezamenlijke Expeditie, alle medewerkers, scholen, locaties en afdelingen.
- Iedereen weet wat er van hem of haar wordt verwacht in de Expeditie.
- En iedereen weet of deze verwachtingen ook worden waargemaakt, middels monitoring signaleren we dit.
- Vorderingen en successen binnen de reis zullen we vieren.

Dit betekent concreet dat:

- De Expeditie basis is voor de verdere beleidsontwikkeling binnen Eduvier en de afzonderlijke scholen, afdelingen en locaties en daarmee leidend in het maken van keuzes.
- Het succes van de Expeditie staat met de manier waarop medewerkers mee gaan op reis. Dit betekent dat we alle medewerkers betrekken bij de Expeditie.
- Binnen elke school of locatie wordt in het schoolplan geëxpliciteerd hoe leidinggevenden met hun team vorm geven aan deze betrokkenheid.
- Binnen Eduvier is de jaarlijkse Eduvier studiedag een belangrijk moment om de tussenbalans op te maken rondom de Expeditie. Samen op reis vraagt om het leggen van nieuwe verbindingen tussen mensen, het vieren van successen en uitwisselen van ervaringen.
- We binnen Eduvier structureel communiceren over de voortgang rondom de Expeditie.
- We leggen slimme (dwars)verbanden tussen mensen, afdelingen en scholen in het ontwikkelen van kennis, beleid en werkwijzen. Hierbij gaan we uit van halen & brengen.
- De Expeditie vraagt blijvend om aandacht. Hier maken we tijd voor in directie overleggen, teambijeenkomsten en studiedagen. Ook reflectiemomenten horen hierbij.
- De voortgang van de reis wordt zorgvuldig gemonitord (PDCA). Dit om tijdig bij te sturen of successen te borgen.
- Medewerkers ontvangen feedback op hun bijdrage in de Expeditie. Dit geldt op alle niveaus.
- De kwaliteit van de dialoog (communicatie en informatie) over de Expeditie is van cruciaal belang.

Bijlage I Wettelijke eisen

- * 1. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingschool. Het schoolplan kan op een of meer scholen voor speciaal onderwijs, voor voortgezet speciaal onderwijs, voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs, en instellingen voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs en een of meer scholen voor ander onderwijs van hetzelfde bevoegd gezag betrekking hebben.
 - * 2. Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.
 - * 3. Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 van de wet.
 - * 4. Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat in elk geval:
 - a. De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd,
 - b. De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn, en
 - c. Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.
1. Een beschreven aanbod of een methode voor het onderwijs in Nederlandse taal en rekenen en wiskunde (art. 21, lid 2).
-> Zie onderstaand overzicht van leerstofaanbod
 2. Een tekst die weergeeft hoe het systeem van zorg en begeleiding is ingericht (art. 21, lid 2).
-> Zie het zorgplan en het schoolondersteuningsprofiel van het Nautilus College in Bijlage II
 3. Informatie over het personeelsbeleid dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school, alsmede de maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt (art. 21, lid 3 en lid 4c).
-> Zie de professionalisering die is opgenomen in de speerpunten (hoofdstuk 3)
 4. Een tekst waarin staat aangegeven de wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat de betrokken school de gewenste kwaliteit realiseert (art. 21, lid 4a).
-> Zie het kwaliteitszorgplan van het Nautilus College in Bijlage III

5. De activiteiten die door het bevoegd gezag zijn vastgesteld voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op de school (art. 21, lid 4b).
-> Zie de speerpunten (hoofdstuk 3 deelthema: Onderwijs, Leren & Ontwikkelen.)

Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod bevat leer- en oefenstof zoals benodigd voor de BBL, KBL, TL, HAVO en VWO leerlijnen.

Het onderwijsaanbod bevordert brede vorming. Het onderwijsaanbod richt zich in elk geval op de cognitieve en de emotionele ontwikkeling, op het ontwikkelen van creativiteit en het verwerven van sociale, culturele en fysieke vaardigheden.

Op onze school wordt gewerkt volgens de kerndoelen, zoals vastgesteld bij besluit Kerndoelen WEC in mei 2009. Het brede leerstofaanbod maakt het mogelijk gericht in te spelen op de grote verschillen tussen leerlingen.

Een duidelijk accent ligt gezien de doelgroep op het ontwikkelen van sociale competenties en het ondersteunen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Er is een specifiek aanbod om actief burgerschap, LOB (loopbaanbegeleiding) en sociale integratie te ontwikkelen, waarbij inzicht in de diversiteit van de samenleving wordt bevorderd.

Er wordt ingestoken op 21st Century skills

Wij gaan er van uit dat er voor elke leerling een haalbare volgende stap is, welke wij verwoorden in streefdoelen en een ontwikkelingsperspectief(plan). Er worden groepsplannen opgesteld en leerlingen volgen een eigen leerroute, die jaarlijks, of indien noodzakelijk tussentijds, wordt bijgesteld in het OPP (OntwikkelingsPersPectief). Hiermee proberen wij voor iedere leerling een optimale leer- en persoonlijkheids-ontwikkeling te bieden.

We verwijzen in deze naar de separate documenten over kerndoelen, onderwijsbehoeften, leerdoelen, leerlijnen en groepsplannen.

Bijlage II Schoolondersteuningsprofiel(zorgplan)

Dit is een separaat document.

Bijlage III Kwaliteitsbeleidsplan

Dit is een separaat document.

Bijlage IV Professionaliseringsplan

Dit is een separaat document.

Afkortingen

PGB	Persoons Gebonden Budget
NC	Nautilus College
DOVOA	Directeuren Overleg Voortgezet Onderwijs Almere
SOM	Administratiepakket van het VSO
ZIEN	Administratie- en analysepakket sociaal-emotionele vaardigheden
PARNASSYS	Administratiesysteem
PGL	Praktijk Gerichte Leerweg
TGL	Theorie Gerichte Leerweg
LOB	Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding
MTO	Medewerkers Tevredenheids Onderzoek
OTO	Ouder Tevredenheids Onderzoek
PDCA-cyclus	Plan-Do-Check-Act-cyclus
POA	Passend Onderwijs Almere