



**Schoolverslag 2019-2020**  
**Jaarplan 2020-2021**

**Orion College Zuidoost**

# Inhoud

<b>1. Schoolverslag 2019-2020</b>	<b>2</b>
1.1 Terugblik 2019-2020	3
1.2 Behaalde beleidsresultaten	3
1.3 Behaalde leerlingresultaten	4
1.3.1 Schoolanalyse	4
1.3.2 Uitstroom en bestendinging	5
1.3.3 Pedagogisch en didactisch handelen onderwijsgevend personeel	5
1.4 Kwaliteitsmetingen	5
1.4.1 Interne audit 'Kwaliteitskader voor goed onderwijs	6
1.4.2 Inspectieonderzoek	6
1.4.3 Tevredenheidsonderzoeken (personeel, ouders, externe partners)	6
1.5 Verslag sociale veiligheid	7
1.5.1 Klimaatschaal	7
1.5.2 Preventiemedewerker sociale veiligheid als coördinator pesten en pestbeleid	7
1.5.3 Klachten	7
1.5.4 Incidenten	7
1.5.5 Schorsingen en verwijderingen	7
1.5.6 Inzet SJSO	7
1.5.7 Meldcode	7
<b>2. Jaarplan 2020-2021</b>	<b>8</b>
2.1 Vooruitblik (schoolplan 2019-2023)	8
2.2 Overzicht beleidsdoelen 2020-2021	8
2.3 Aanpak beleidsdoelen 2020-2021	9
2.3.1 Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn	9
2.3.2 Samen passend – in- en extern partnerschap	9
2.3.3 Samen lerend – leren van en met elkaar	9
2.3.4 De basis is en blijft op orde	10

# 1. Schoolverslag 2019-2020

In het schoolverslag wordt teruggeblikt op schooljaar 2019-2020.

Allereerst volgt in een algemene beschrijving met opvallende gebeurtenissen van afgelopen schooljaar. Vervolgens beschrijven en evalueren we onze behaalde beleidsresultaten. Daarna komen de behaalde leerlingresultaten aan de orde. De verschillende kwaliteitsmetingen die het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden worden in paragraaf 1.4 beschreven en geanalyseerd. Tot slot wordt in paragraaf 1.5 verslag gedaan over de sociale veiligheid. Elke paragraaf eindigt met een tabel waarin de mee te nemen beleidsdoelen voor schooljaar 2020-2021 kunnen worden opgenomen.

## 1.1 Terugblik 2019-2020

Het schooljaar 2019- 2020 was een bijzonder jaar vol nieuwe en mooie uitdagingen. Naast de wisselingen in het managementteam heeft de Corona Situatie een grote impact gehad op de ontwikkelingen van het afgelopen schooljaar. De gestelde doelen voor het jaar 2019-2020 zijn niet allemaal behaald/deels behaald of het proces is nadrukkelijk in gang gezet.

Dit schooljaar heeft er een directiewisseling plaatsgevonden op OCZO. Per 1 mei 2020 is deze weer ingevuld, doordat er een IB-er is aangesteld die de pedagogische en didactische taken zal gaan invullen. Het gaat hierbij voornamelijk om het begeleiden en aansturen van de leerkrachten op de werkvloer.

De huidige directeur heeft in eerste instantie de focus gelegd op het zoeken van de verbinding in het team. Er hebben het afgelopen schooljaar verschillende wisselingen plaatsgevonden. Er zijn collega's vertrokken en er zijn ook nieuwe collega's gestart. Om de teamontwikkeling te versterken zijn er teambuilding sessies georganiseerd. Het doel van deze sessies is het verbeteren van de samenwerking in het team, het versterken van de werksfeer en de teamresultaten. Dit wordt het komend schooljaar voortgezet.

Tijdens de audit van 2018-2019 hebben de medewerkers aangegeven meer betrokken te willen zijn bij de ontwikkelingen binnen de school. Om dit te realiseren zijn de beleidsdoelen aan het eind van elke periode samen met het team geëvalueerd en visueel vastgelegd op een datamuur. Door de teamleden na elke periode te informeren over de beleidsdoelen, worden ze geïnformeerd over de laatste ontwikkelingen. Daarnaast wordt er naast een terugblik een vooruitblik gedaan. Ze raken hierdoor vertrouwd met het planmatig werken.

Op 16 maart 2020 is de school gesloten naar aanleiding van het COVID-19 virus en de richtlijnen van het RIVM. Hierdoor zijn de ontwikkelingen binnen de school deels vertraagd. De meeste personeelsleden van OCZO hebben verplicht thuis gewerkt, waardoor beleidsdoelen zoals collegiale consultaties niet konden plaatsvinden. Vanaf 16 maart tot 2 juni is er door de leerkrachten en vakdocenten verplicht onderwijs op afstand gegeven. Dit is uitgevoerd door middel van lespakketten, online instructies, Google Meets. Uiteraard in nauwe samenwerking met ouders en verzorgers. Dankzij hulp van ouders en verzorgers hebben wij kunnen realiseren dat de leerlingen van OCZO een dagstructuur hebben gehad en zich hierdoor verder konden ontwikkelen. Er is wekelijks gemonitord welke leerlingen in een kwetsbare positie meer ondersteuning nodig hadden. Deze kwetsbare leerlingen zijn door SJSO en JDK opgevangen op school.

Buiten de geplande beleidsdoelen van afgelopen schooljaar hebben enkele leerlingen deelgenomen aan de volgende pilots:

### Geld Gappie

De pilot is 1 januari 2020 gestart met leerlingen van Orion College Zuidoost. Onder leiding van een Geld Gappie (professional) vragen ze de digiD, zorgverzekering, zorgtoeslag en Woningnet zélf aan

voorafgaand aan hun 18de verjaardag. Ze worden tot hun 19e jaar actief gemonitord. Gaat er toch iets mis, dan wordt er naar aanleiding van vroegsignalering direct ingegrepen.

### 'Hoe word je rijk?'

Hoe word je rijk?' richt zich op leerlingen van 15 tot 18 jaar in het voortgezet onderwijs en stelt zich tot doel om met een zorgvuldig uitgedacht onderwijsprogramma jongeren noodzakelijke tools mee te geven om niet in de schulden te komen na de 18e verjaardag. De leerlingen krijgen een uur les over onder andere contracten en mobiele telefonie, boete, fraude, studiefinanciering, zorgverzekering en het incassotraject. Het lesprogramma is interactief met o.a. eigen gemaakte films en een doordachte didactische aanpak die het kennisniveau, het handelingsniveau en de actiebereidheid van de jongeren verhoogt.

### Transfercoaching

Naar aanleiding van het IBO onderzoek "jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt" wordt in Amsterdam een pilot vormgegeven. Het plan van de pilot komt van VSO Orion, samen met Altra, KPCN, ROC van Amsterdam, MEE en de Gemeente Amsterdam. De pilot gaat over het vormgeven van begeleiding door een "transfercoach". Het idee achter deze pilot is dat de coach al binnen de schoolperiode een samenwerkingsrelatie aangaat met leerlingen met een ondersteuningsvraag. Deze coach blijft 10 jongeren die wel klaar zijn met school en (nog) niet klaar zijn voor arbeid en/of vervolgonderwijs, ook na school begeleiden. Bij de start vallen de leerlingen nog onder de school van herkomst. Ze hebben daar een vast aanspreekpunt - mentor van school die ze helpt. De transfercoach komt dan in beeld en blijft in beeld. De jongeren worden niet alleen geholpen in het stuk onderwijs/werk, maar juist ook in alles daaromheen. Ze leren omgaan met hun gedrag, met geld, naar zelfstandig/begeleid wonen en in vrijetijdsbesteding. De transfercoach treedt, naarmate de zelfstandigheid toeneemt, steeds meer op de achtergrond. De leerling geeft aan dat hij zelf verder kan, weet wat hij wil, zit op een plek, weet waar hij terecht kan als het niet goed gaat. Op OCZO zijn 5 leerlingen gestart met dit traject. Het traject wordt volgend schooljaar voortgezet.

Tot slot willen we met trots vermelden dat 12 leerlingen de school hebben verlaten met een Praktijkdiploma.

## 1.2 Behaalde beleidsresultaten

In deze paragraaf worden per beleidsdoel uit het jaarplan 2019-2020 de behaalde resultaten beschreven en geëvalueerd. Wanneer van toepassing wordt aangegeven welke doelen worden meegenomen naar schooljaar 2020-2021.

Beleidsdoelen 2019-2020	
Feitelijke resultaten + analyse en conclusie	
I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn	
1.	<p><b>Doel:</b> De toetsing is consistent aan de schoolstandaard.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De leerontwikkeling van de leerlingen wordt op de leerlijnen mondelinge taal, schriftelijke taal en rekenen in Parnassys gepland en gevolgd.</li><li>• Het gebruik van de methode Deviant voor leerroute 3 en hoger</li></ul> <p><b>Analyse en conclusie:</b></p> <p>Door de wisselingen in het management en Corona is het niet gelukt om alle subdoelen te realiseren. De onderstaande doelen worden volgend schooljaar meegenomen en aan het leerlingvolgsysteem gekoppeld:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Het toetsbeleid is consistent met de schoolstandaard.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is duidelijk op basis van welke criteria een leerling een gepland doel kan behalen.</li> <li>• Voor de doelen op de leerlijn mondelinge, schriftelijke taal en rekenen is vastgesteld met welke methode afhankelijke toetsen, dan wel eigen gemaakte toetsen, schoolbreed gewerkt wordt en op welke wijze deze gerapporteerd worden.</li> <li>• De methode Deviant wordt gekoppeld aan de leerlijnen voor de leerroute vervolgonderwijs.</li> </ul>
2.	<p><b>Doel:</b> De didactische onderwijsresultaten van de leerlingen worden gevolgd en gepland via de leerlijnenmodule in ParnasSys.</p> <p>De mentoren volgen en plannen de leerlingen op de leerlijnen mondelinge en schriftelijke taal en rekenen door gebruik te maken van het LVS ParnasSys. 80% van de mentoren zijn m.b.v. de handleiding in staat om sublesgroepen te maken en te evalueren in ParnasSys</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De didactische onderwijsresultaten van alle leerlingen worden gevolgd en gepland via de leerlijnenmodule in ParnasSys. Het betreft de volgende leerlijnen: mondelinge taal, schriftelijke taal, rekenen en leren leren. Dit gebeurt door de leerkrachten met ondersteuning van het ontwikkelteam.</li> <li>• De mentoren hebben dit schooljaar m.b.v. de handleiding sublesgroepen gemaakt en geëvalueerd in ParnasSys. Het lukt 50% van de mentoren om dit zelfstandig te doen. De collega's die extra hulp of begeleiding nodig hebben maken gebruik van een maatje of van het spreekuur.</li> <li>• Tijdens de leerroute team overleggen komen de mentoren samen met elkaar om een tweewekelijkse planning te maken, hun lessen te evalueren en voor te bereiden. De mentoren krijgen hierdoor de gelegenheid om van elkaar en met elkaar te leren. Aan elke leerroute team is er een teamleider of ortho gekoppeld. Ze hebben hierin een sturende en begeleidende rol.</li> </ul> <p><b>Analyse en conclusie:</b></p> <p>Er is een ontwikkelteam samengesteld die door een extern persoon wordt begeleid. De scholings- en evaluatiemomenten zijn in de kwaliteitszorgkalender opgenomen</p> <p>Ongeveer 50% van de mentoren is in staat om zelfstandig sublesgroepen te maken. Er zijn wel verschillen tussen de ict vaardigheden waarover de mentoren beschikken geconstateerd. Elke mentor is gekoppeld aan een maatje, met als doel om elkaar te helpen en ondersteunen. De mentoren hebben het afgelopen schooljaar weinig gebruik gemaakt van het spreekuur.</p> <p>Afspraken voor volgend schooljaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtlijnen vaststellen wanneer een doel wel of niet behaald is.</li> <li>• Tijdens de tweewekelijkse planning krijgen de gelegenheid om hun lessen voor te bereiden en het onderwijs aan te passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.</li> </ul> <p>Voor het komend schooljaar zal de focus gelegd worden op de leerlijnen sociaal gedrag en seksuele ontwikkeling. Deze leerlijnen worden geïmplementeerd.</p>
<b>II. Samen passend – in- en extern partnerschap</b>	
3.	<p><b>Doel:</b> Verhogen van de ouderbetrokkenheid en de communicatie met ouders.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We zijn vorig schooljaar gestart met de implementatie van Social Schools. Inmiddels heeft 46% van de leerlingen ten minste één betrokken ouder (gestelde doel: 80%).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● In samenspraak met het team is vastgesteld met welke drie onderdelen we het eerst zullen starten (Agenda, Mededelingen en Nieuwsbrieven). Hier wordt komend schooljaar mee gestart.</li> </ul> <p><b>Analyse en conclusie:</b> De gestelde norm dat 80% van de leerlingen ten minste één ouder betrokken heeft is nog niet behaald. Leerkrachten geven aan dat het door de huidige omstandigheden (Coronaperiode) lastig is ouders te begeleiden om zich volledig en goed aan te melden voor Social Schools. Desondanks proberen docenten ouders hierbij de ondersteuning te bieden die ze nodig hebben, maar door de fysieke afstand is het moeilijk de aanmeldingen goed rond te krijgen. Het team geeft aan dat er op de achtergrond hard gewerkt wordt. Er zijn wel al een aantal collega's die de app gebruiken om informatie met ouders te delen.</p> <p>Doelen komend schooljaar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het streven is om het einde van komend schooljaar de omgeving volledig ingericht te hebben en te zorgen dat 60% van de leerlingen ten minste één gekoppelde ouder heeft, zodat bij de start van het aankomende schooljaar gebruik gemaakt kan worden van Social Schools. Om de ouderbetrokkenheid nog meer te vergroten zijn er voor het komend schooljaar de volgende activiteiten gepland: lunch voor de ouders van de nieuwe leerlingen, informatiebijeenkomsten voor ouders, algemene ouderinfoavond, koffieochtenden. Tijdens deze bijeenkomsten wordt de app Social Schools onder de aandacht van ouders gebracht.</li> <li>● Daarnaast wordt er onderzocht welke mogelijkheden er nog meer zijn om de betrokkenheid van de ouders, die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen, te vergroten.</li> </ul>
<b>III. Samen lerend – leren van en met elkaar</b>	
<p>4.</p>	<p><b>Doel:</b> Collegiale consultaties uitvoeren adhv de kijkwijzer (in leerrouteteams) Het streven voor dit schooljaar is dat 80% van de mentoren mee doen aan de collegiale consultatie. De collegiale consultatie draagt bij aan de verbetering van het didactisch handelen van de leerkracht en wordt als meerwaarde ervaren. Aan het einde van het schooljaar hebben de mentoren minimaal 2 collegiale consultaties gedaan.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b> Ongeveer 75% van de leerkrachten hebben intern of extern een collegiale consultatie gedaan. De reacties waren zeer positief. Het delen van de ervaringen zijn ook als positief ervaren. De keuze voor de observatie is geheel aan de leerkracht overgelaten. Het is dit schooljaar vanwege de corona niet gelukt om 2 collegiale consultaties in te plannen.</p> <p><b>Analyse en conclusie:</b> De werkwijze en afspraken mbt collegiale consultatie staat in een kijkwijzer beschreven. De schrijfwijze en de werkwijze is met het team besproken. De leerkrachten hebben een interne of externe collegiale consultaties gedaan. In januari is hier tijdens de studiedag ook de mogelijkheid voor gecreëerd. De leerkrachten waren zeer positief en hebben hun ervaringen gedeeld. De meerwaarde om dit voort te zetten wordt ook door het team gezien en ervaren. Het leren van en met elkaar is op OCZO nog in ontwikkeling. Collegiale consultaties worden volgend schooljaar voortgezet en gekoppeld aan Traumagesensitief Onderwijs (het pedagogisch didactisch klimaat).</p>
<p>5.</p>	<p><b>Doel:</b> Het klassenmanagement (adi en gip) wordt in elke groep vergelijkbaar toegepast.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Het team heeft een nascholing gehad m.b.t GIP en ADI. Er zijn schoolbreed afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn in een beleidsdocument vastgelegd.</li> <li>● Ongeveer 40% van de collega houden zich aan deze afspraken en passen dit in de praktijk toe.</li> </ul>

**Analyse en conclusie:**

De collegiale consultaties hebben ertoe bijgedragen dat collega's de gelegenheid hebben gekregen om van en met elkaar te leren. De mentoren hebben dit schooljaar door wisselingen in het MT onvoldoende begeleiding gehad.

De teamleider heeft naast de flitsbezoeken m.b.v. een kijkwijzer klassenbezoeken afgelegd. Dit schooljaar zijn er ter voorbereiding van het nieuwe schooljaar alle lokalen en kasten opgeruimd, dagritmekaarten voor alle groepen gemaakt én afspraken over de inrichting van het klaslokaal.

ADI en GIP worden nog niet door alle leerkrachten structureel tijdens de les toegepast. Het komend schooljaar wordt dit structureel onder de aandacht gebracht. De mentoren die extra begeleiding nodig hebben worden door de intern begeleider begeleid. Deze momenten zijn in de kwaliteitszorgkalender opgenomen.

Voor komend schooljaar is het streven dat 80% van de mentoren ADI en GIP toepassen tijdens de les. Dit doel wordt gekoppeld aan collegiale consultaties.

**IV. De basis is en blijft op elkaar**

6. **Doel:** Veilig schoolklimaat dmv een eenduidig pedagogisch beleid en aanpak.

**Feitelijke resultaten:**

- Er is met de school een start gemaakt met het bepalen van de waarden die voor school leidend zijn. Deze drie PBS kernwaarden zijn: Veiligheid, Respect, Verantwoordelijkheid
- Deze waarden zijn bepaald door met het team te onderzoeken welke gedragsverwachtingen belangrijk zijn in specifieke ruimtes. Aan de hand van die bevindingen zijn er waarden aan gekoppeld.
- De gedragsverwachtingen voor de gangen, de wc's, de kantine, het plein, het trappenhuis en de personeelsruimte zijn beschreven.
- De eerste effecten van het werken met PBS zijn zichtbaar. De meting van de klimaatschaal zijn positiever ten opzichte van de metingen van vorig schooljaar.

**Analyse en conclusie:**

Het doel is deels behaald. De kernwaarden van waaruit wij werken met onze leerlingen zijn vastgesteld en mee gewerkt. De gedragsverwachtingen in de openbare ruimtes zijn zichtbaar voor de leerlingen en met hen besproken. Een jaar na de start van het PBS-traject zien we in de data van de klimaatschaal dat onze leerlingen zich veiliger voelen binnen de school.

De oorzaak van het niet volledig behalen van dit doel ligt deels aan de sluiting van de school gedurende de corona periode. Daarnaast functioneert het ontwikkelteam onder aansturing van een externe begeleider onvoldoende. De ontwikkelingen zijn hierdoor vertraagd. Het komend schooljaar wordt het ontwikkelteam vanuit de MT directer aangestuurd en gemonitord en wordt er een keuze gemaakt welke onderdelen van PBS gekoppeld worden aan het Trauma Sensitief Onderwijs.

7. **Doel:** De school voert een goed functionerend incidentenbeleid uit.

**Feitelijke resultaten:**

- Er is gezamenlijk bepaald wat een incident is en zijn de categorieën voor incidenten bepaald.
- Er is een concept incidentenbeleid, dat geldt als protocol voor te hanteren stappen bij incidenten.
- Incidenten worden in Somtoday genoteerd en een koppeling naar Trips gemaakt.
- Het beleid voor de achterwacht is met het team besproken en er is met een pilot gestart.

	<p><b>Analyse en conclusie:</b> Er is een afname in het het aantal incidenten vergeleken met vorig schooljaar geconstateerd. Het beleid zorgt voor het maken van eenduidige afspraken omtrent het afhandelen van incidenten. Te behalen doelen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invoeren van de reactieprocedure</li> <li>- Inzet achterwacht</li> <li>- Periodiek evalueren van de data incidenten samen met het team.</li> </ul>
	<p><b>Doel:</b> De leerlingpopulatie is duidelijk in beeld en beschreven op de verschillende kenmerken.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De leerlingpopulatie is op basis van relevante kenmerken in een data-overzicht beschreven en een koppeling naar Trips gemaakt.</li> <li>● De leerlingpopulatie is opgenomen in de doelgroepbeschrijving (sop) waarin zowel de basisondersteuning als de extra en intensieve ondersteuning (inzet SJSO) beschreven staan.</li> </ul> <p><b>Analyse en conclusie:</b> Doel is behaald. Op basis van deze data zullen de vervolgstappen genomen worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Er wordt koppeling OPP (bijvoorbeeld verwijzen naar de basisondersteuning).</li> <li>● Het opstellen van eindprofielen voor sociale en maatschappelijke competenties die de leerlingen moeten beheersen als ze uitstromen (inclusief type en mate van ondersteuning)</li> </ul>
	<p><b>Doel:</b> Er is een goed lopende kwaliteitszorgcyclus waarin duidelijk is wie welke bijdrage levert.</p> <p><b>Feitelijke resultaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De kwaliteitszorgcyclus is beschreven in document. Hierin zijn alle activiteiten (inclusief stages) op leerling-, groeps- en schoolniveau opgenomen met een duidelijke rolverdeling.</li> <li>● De onderliggende documenten en processen zijn passend.</li> <li>● De activiteiten worden benoemd/besproken tijdens groepsbespreking / memo / briefing / teamvergadering.</li> </ul> <p><b>Analyse en conclusie:</b> Het doel is behaald. Er is een goedlopende kwaliteitszorgcyclus waarin duidelijk is wie welke bijdrage levert. Het document wordt wekelijks via de memo onder de aandacht van het team gebracht. Het document wordt jaarlijks geëvalueerd.</p>

<b>Mee te nemen beleidsdoelen 2020-2021</b>	
1.	<p>De toetsing is consistent aan de schoolstandaard.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Schoolbreed afspraken maken over het afvinken van de doelen</li> <li>● Richtlijnen vaststellen wanneer een doel wel of niet behaald is.</li> <li>● Tijdens de tweewekelijkse planning krijgen de leerkrachten de gelegenheid om hun lessen voor te bereiden en het onderwijs aan te passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.</li> </ul>
2	<p>De didactische onderwijsresultaten van de leerlingen op de leerlijnen sociaal gedrag en seksuele vorming worden gevolgd en gepland via de leerlijnen module in ParnasSys.</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Er wordt koppeling OPP (bijvoorbeeld verwijzen naar de basisondersteuning).</li> <li>● Het opstellen van eindprofielen voor sociale en maatschappelijke competenties die de leerlingen moeten beheersen als ze uitstromen (inclusief type en mate van ondersteuning)</li> </ul>
4	<p>De school voert een goed functionerend incidentenbeleid uit.</p>



5	Verhogen van de ouderbetrokkenheid en de communicatie met ouders
6	Collegiale consultaties uitvoeren adhv de kijkwijzer (in leerroute teams) wordt gekoppeld aan TSO ( pedagogisch didactisch klimaat)
7	80% van de mentoren passen ADI en GIP toe tijdens de les. Dit doel wordt gekoppeld aan collegiale consultaties.
8	Traumasensitief Onderwijs wordt geïmplementeerd en onderdelen van PBS worden hierin opgenomen.
9	Het implementeren van de Time-out plek (tso)
10	Het opstellen van een sociaal maatschappelijke schoolstandaard.

*(Dit wordt opgenomen in paragraaf 5.3 van de schoolgids).*

### 1.3 Behaalde leerlingresultaten

*(Dit komt overeen met paragraaf 4.2 uit de schoolgids)*

#### 1.3.1 Schoolanalyse

Er zijn dit schooljaar vanwege Corona geen Cito toetsen afgenomen. In de kwaliteitskalender zijn er voor komend schooljaar twee momenten ingepland.

GROEP	LL	MT	ST	RE
1A				
1B				
2A				
2B				
3A				
3B				

#### legenda

behaald	
deels behaald	
niet behaald	

Vorig schooljaar zijn we gestart met het gebruik van ParnasSys en het inschalen van de leerlingen op de leerlijnen leren leren (LL), mondelinge taal (MT), schriftelijke taal (ST) en rekenen (RE). Het doel hiervan is om inzicht en overzicht te krijgen in de ontwikkeling van de leerlingen. Met het volgen op de leerlijnen in ParnasSys krijgen leerkrachten inzicht in hun didactisch handelen. De leerkrachten maken in leerrouteteams in een logboekmap een twee wekelijkse planning. De lessen worden daarna geëvalueerd. In de leerrouteteams komen leerkrachten uit dezelfde leerroute structureel bij elkaar met als doel het maken van de planning en de voorbereiding van de lessen.

Dit schema laat zien dat de meeste leerlingen de doelen niet naar tevredenheid hebben behaald. De leerlingen uit groep 1A hebben ervaringsgerichte/activiteitesgerichte dagbesteding als uitstroom. Het was voor de leerkrachten niet duidelijk wanneer een doel als behaald afgevinkt kan worden. De meeste leerlingen hebben het doel behaald in een bekende situatie of onder begeleiding van een vaste begeleider. Het komend schooljaar worden schoolbreed afspraken gemaakt over wanneer een doel wel of niet behaald is voor de leerroutes.

De meeste doelen uit 3A zijn deels behaald. De oorzaak hiervan is grotendeels te wijten aan ICT vaardigheden van de leerkracht. Daarnaast is het werken met een leerlingvolgsysteem voor betreffende leerkracht onbekend. Het begeleiden van leerkrachten blijft komend schooljaar een aandachtspunt.

Een oorzaak hiervan kan zijn:

1. Dat het werken met Parnassys nog onvoldoende geïmplementeerd en heeft een professionaliseringsslag nodig.
2. De kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht.
3. De kwaliteit van het lesmateriaal/methode/aanbod

Het komend schooljaar zullen we ons richten op scholing en intensieve begeleiding van het team. Daarnaast zullen we ook nagaan of de inrichting van de Parnassys kloppend is. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de expertise van andere Orion scholen. Deze actiepunten worden meegenomen in de beleidsdoelen van komend schooljaar onder de pijler 'de basis blijft op orde'.

### 1.3.2 Uitstroom en bestendinging

#### Percentage ongewijzigd OPP laatste 2 schooljaren

Vanaf het moment van inwerking treden van het nieuwe onderzoekskader (2017) is een school verplicht om aan te tonen dat zij bij minimaal 75% van het aantal schoolverlaters het benodigde niveau voor de uitstroombestemming uit het ontwikkelingsperspectief heeft bereikt. Dit houdt in dat in de laatste twee schooljaren 75% van de OPP's ongewijzigd moeten zijn. Anders dient de school daar een verklarend antwoord voor te hebben.

In onderstaande tabel wordt weergegeven welk percentage leerlingen uitstromen volgens het OPP-uitstroomniveau zoals dat aan het einde van leerjaar 6 is vastgesteld.

>, =, <	2018-2019	2019-2020
Hoger	46,67 % (7)	26,67% (4)
Op niveau	46,67% (7)	73,33% (11)
Lager	6,67 (1)	0 (0)

#### Analyse en conclusie

De reden dat in het jaar 2018-2019 er een groot aantal leerlingen niet uitgestroomd zijn op niveau is dat de schoolstandaard in dat jaar is gewijzigd. De schoolstandaard is op zo'n manier gewijzigd dat er meer gebruik wordt gemaakt voor differentiatie. Dit maakt dat er een meer passend aanbod gegeven kan worden voor de leerling. Tegelijkertijd heeft het tijd nodig om deze processen in te richten, waardoor de focus waarop er aan de doelen van de uitstroombestemming werd gewerkt nog ontbrak. We zien in de bovenstaande tabel dat in het jaar 2019-2020 de uitstroombestemming van de leerlingen beter is ingeschat. De norm van 75% is net niet behaald. De uitstroombestemming van 4 leerlingen is naar boven gewijzigd. Middels de doelgroepbeschrijving, vastgesteld in 2019-2020, wordt een beschrijving gegeven van de verschillende leerroutes en uitstroombestemmingen. In beleid staat vastgesteld dat in de groepsbesprekingen nauwkeurig wordt gekeken of de leerling in de juiste leerroute en daarmee het juiste aanbod krijgt. Deze groepsbesprekingen zijn 2x per jaar. Echter is het streven dat wij komend jaar nog beter de bestemming in kunnen schatten en monitoren door middel van de resultaten van de leerlingen volgen op de leerlijnen en de groepsbesprekingen. Het is noodzakelijk om deze manier van werken, die onlangs is geïmplementeerd, te continueren en te borgen.

**Uitstroombestemmingen + bestendinging afgelopen drie schooljaren**  
**Uitstroombestemmingen 2019-2020**

Uitstroombestemming	Aantal	Daadwerkelijk USB	Volgens OPP
Dagbesteding			
Arbeidsmatige dagbesteding	4	3x Cordaan 1x CEC	ja (4x dagbesteding)
Beschut werk	3	1x Cordaan 1x De Keet 1x Pantar	ja (3x beschut werk)
Arbeid	3	Arbeid	ja (3x arbeid)
ROC +	1	1x Amsterdamse Plus	nee (1x Arbeid)
ROC (MBO 2)	4	1x Zorg en Welzijn 1x Detailhandel 1x Horeca 1x Roc sport	ja (4x Vervolgonderwijs )
Verwijderd	1	1x Onbekend	ja (1x Vervolgonderwijs)
Totaal	16	-	ja (14x) nee (1x) onbekend (1x)

Diploma/certificaten	Aantal 2019-2020
Praktijkdiploma	12
SVA2 Werken in de winkel	1

Twaalf leerlingen hebben dit schooljaar hun Praktijkdiploma behaald. We zijn trots op dit mooie resultaat.

**Bestendigungsgegevens 2018-2019 na één jaar**

Uitstroombestemming	Aantal	Bestendigd	Toelichting
---------------------	--------	------------	-------------

<b>Dagbesteding</b>	0	-	-
<b>Arbeidsmatige dagbesteding</b>	2	50 % (1x Cordaan Ikea)	50 % (1x dagbesteding OTT) Ouders onbereikbaar
<b>Beschut werk</b>	0	-	-
<b>Arbeid</b>	3	67% (2x Arbeid)	33 % (1x Beschut werk)
<b>Pro Roc (MBO 1 en 2)</b>	9	77 % (1x ROC niv. 2 facilitair, 1x entree UVA, 3x ROC niv2 Sport, 1x ROC niv. 2 helpende Z&W, 1x ROC Entree)	22% (1x OCZO, 1x onbekend)
<b>Onbekend</b>	2	100 % Onbekend	Dagbesteding (1x) Arbeid (1x)
<b>Totaal</b>	16		

#### Bestendigungsgegevens 2017-2018 na twee jaar

<b>Uitstroombestemming</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bestendig</b>	<b>Toelichting</b>
<b>Dagbesteding</b>	0	-	-
<b>Arbeidsmatige dagbesteding</b>	2	100% (1x Cordaan Ikea, 1x dagbesteding OTT)	-
<b>Beschut werk</b>	1	100%	-
<b>Arbeid</b>	10	50%	(1x verhuisd, onbekend, 3x Vervolgonderwijs, 1x dagbesteding)
<b>Pro Roc (MBO 1 en 2)</b>	3	67%	23% (1x Beschut werken)
<b>Totaal</b>	16	-	

#### Analyse en conclusie

We hebben contact met de gemeente en het UWV om de leerlingen in beeld te houden. Ook doen we op stage- en werkplekken navraag naar de oud leerlingen. Contact krijgen met ouders/leerlingen blijft een aandachtspunt.

In dit schooljaar hebben we een terugkomdag georganiseerd waar de gemeente ook bij aanwezig was. Het streven is om de opkomst op deze terugkomdag te vergroten.

We zien daarnaast een trend dat steeds meer leerlingen uitstromen naar het MBO. De reden hiervan kan zijn dat er op Orion College Zuidoost een Pro Roc traject aangeboden wordt. Interessant is of de leerlingen voor hun vervolgonderwijs of toekomst in werk ook daadwerkelijk profijt hebben aan deze opleiding. Aan de entreeopleiding zijn namelijk geen eisen verbonden en geeft ook niet een enorme meerwaarde voor de arbeidsmarkt. Indien de leerling in staat is om na de entreeopleiding niveau 2 te behalen geeft het Pro Roc traject een meerwaarde. De komende jaren zal Orion College Zuidoost daarom specifiek met deze vraag leerlingen gedurende 2 jaar monitoren die een Pro Roc traject hebben afgerond.

Het voor ons niet altijd mogelijk om te herleiden waar de schoolverlaters nu wonen en werken. De telefoonnummers kloppen vaak niet meer.

### **1.3.3 Pedagogisch en didactisch handelen onderwijsgevend personeel**

In november hebben de teamleden de gelegenheid gekregen om intern en extern collegiale consultaties te doen. Hierdoor wordt de kwaliteit van het onderwijs op peil gehouden en de onderwijsresultaten verbeterd worden.

Daarnaast heeft de teamleider klassenbezoeken afgelegd. De nadruk is tijdens de observatie gelegd op activerende directe instructie. In de periode vanaf januari is er een wisseling in de directie. Dit heeft er toe geleid dat er geen observaties hebben plaatsgevonden en flitsbezoeken zijn afgelegd, met als doel de kwaliteit van de lessen te waarborgen.

De intern begeleider legt komend schooljaar a.d.h.v. de kijkwijzer klassenbezoeken af. Deze momenten zijn in de kwaliteitszorgkalender en -cyclus opgenomen.

## **1.4 Kwaliteitsmetingen**

*(Dit komt overeen met paragraaf 5.2 uit de schoolgids)*

Hieronder beschrijven we de resultaten en analyse van de verschillende kwaliteitsmetingen die hebben plaatsgevonden.

### **1.4.1 Interne audit 'Kwaliteitskader voor goed onderwijs**

Op 17 maart 2020 heeft er een interne audit plaatsgevonden. De kwaliteitsaspecten kwaliteitszorg en ambitie en onderwijsresultaten zijn gemeten.

OCZO heeft afgelopen schooljaar een positieve ontwikkeling doorgemaakt. Teamleden voelen zich betrokken en gehoord.

Standaard 1: kwaliteitszorg										
School	KA 1.1		KA 1.2		KA 1.3		KA 1.4		KA 1.5	
	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	V	G	V	-	V	G	V	V	-	G

Standaard 2: kwaliteitscultuur										
School	KA 2.1		KA 2.2		KA 2.3		KA 2.4		KA 2.5	
	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	-	-	V	V	V	V	-	V	-	V

Standaard 3: verantwoording en dialoog						
School	KA 3.1		KA 3.2		KA 3.3	
	basic	school group	basic	school group	basic	school group
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	V	V	-	-	V	-

Kwaliteitskaart Onderwijsresultaten Standaard 1: resultaten,									
School	OR 1.1		OR 1.2		OR 1.3		OR 1.4		
	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group	
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	-	V	-	V	V	-	V		Kb

Kwaliteitskaart Onderwijsresultaten Standaard 2: sociale en maatschappelijke competenties									
School	OR 2.1		OR 2.2		OR 2.3		OR 2.4		
	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group	
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	-	V	V	G	V	V	O		

Kwaliteitskaart Onderwijsresultaten Standaard 3: vervolgsucces									
School	OR 3.1		OR 3.2		OR 3.3		OR 3.4		
	basic	school group	basic	school group	basic	school group	basic	school group	
TRIPS-Orion-College-Zuidoost	-	V	-	V	O	Kb	O		

### Sterke punten

- gezien wordt dat we als school een positieve ontwikkeling doormaken.
- Gedeeld leiderschap, waarbij het team meer inspraak heeft in het handelen en opstellen van doelen en het evalueren hiervan. Het team voelt zich gehoord, wat positief is.
- Collegiale consultaties blijven plaatsvinden

### Ontwikkelpunten (verwerken in jaar- en schoolplan)

- Nog niet voor iedereen duidelijk wie nou echt de schoolleiding is.
- Op bepaalde vlakken kan bij de invulling nog meer input vanuit het team gevraagd worden, dan zal ook naar boven komen wat het team als prioriteiten heeft.
- Coaching en begeleiding van nieuwe teamleden. Het is niet altijd duidelijk wie welke rol hierin heeft.

- Elkaar aanspreken op gedrag en elkaars verantwoordelijkheid wordt als leerpunt van het team gezien.
- Gezamenlijke visie vormen ter bevordering van de ontwikkeling van de school.
- Documenteren van de leerresultaten in het OPP
- Monitoren uitstroom en bestendinging

Bovengenoemde punten worden in de borgingstrajecten meegenomen.

#### 1.4.2 Inspectieonderzoek

Er heeft dit schooljaar geen inspectiebezoek plaatsgevonden.

#### 1.4.3 Tevredenheidsonderzoeken (personeel, ouders, externe partners)

Orion voert elke twee jaar een tevredenheidsonderzoek uit onder alle medewerkers, ouders en externe partners die met de scholen samenwerken. De uitkomsten van deze onderzoeken gebruikt de school voor het formuleren van verbeterdoelen.

In het voorjaar van 2020 is er tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder medewerkers. De tevredenheidsonderzoek voor ouders en externe partners, die in dezelfde periode waren gepland zijn vanwege Corona uitgesteld tot een nader te bepalen datum. De tevredenheid van leerlingen wordt jaarlijks twee maal afgenomen middels de klimaatschaal. Met de klimaatschaal wordt tevens de sociale veiligheidsbeleving van de leerlingen gemeten. De resultaten hiervan zijn terug te lezen in paragraaf 1.5.1.

#### Tevredenheidsonderzoek medewerkers

Net als in het voorjaar van 2018 is er dit schooljaar onder de medewerkers een meting gedaan naar de mate waarin werkplezier ervaren wordt. Aan de hand van de resultaten wordt er na de zomervakantie met het team een gesprek gevoerd over wat wij daarvan vinden en wat wij met de uitkomsten willen doen.

Werkplezier Orion College Zuidoost 2018 en 2020						
		2018 (n=15)		2020 (n=15)		
vraag	1-2 (2018)	1-2 (2020)		4-5 (2018)	4-5 (2020)	
1. verwachting	7%	7%	↔	80%	73%	↓
2. middelen	20%	7%	↑	47%	73%	↑
3. beste doen	20%	7%	↑	73%	80%	↑
4. erkenning	33%	7%	↑	40%	87%	↑
5. persoon belangrijk	27%	0%	↑	33%	93%	↑
6. aanmoediging	40%	7%	↑	13%	80%	↑
7. mening	40%	0%	↑	33%	87%	↑
8. visie	20%	7%	↑	40%	73%	↑
9. collega's	13%	0%	↑	47%	47%	↔
10. 'verhaal'	33%	13%	↑	60%	67%	↑
11. vooruitgang	20%	7%	↑	47%	73%	↑
12. leren	40%	7%	↑	20%	67%	↑

#### Analyse en conclusie

De enquête is door 79% van de medewerkers ingevuld. De uitkomsten zijn gunstig en positiever dan de meting in 2018. De resultaten zijn met het team gedeeld. In verband met Corona worden de resultaten bij de start van het nieuwe schooljaar met het team besproken.

### Tevredenheidsonderzoek ouders

Het tevredenheidsonderzoek onder de ouders is vanwege Corona uitgesteld naar het voorjaar van 2021.

### Tevredenheidsonderzoek externe partners

Het tevredenheidsonderzoek onder de externe partners van de school is vanwege Corona uitgesteld naar het voorjaar van 2021.

## 1.5 Verslag sociale veiligheid

Om onze school veiliger te kunnen maken, is het van belang dat er zicht is op de veiligheidssituatie binnen onze school. Voor de fysieke veiligheid en arbeidsomstandigheden wordt dit vastgesteld in de Risico-inventarisatie & Evaluatie. Voor het bekijken en evalueren van de sociale veiligheid binnen onze school, maken wij jaarlijks aan het eind van het schooljaar een verslag van de sociale veiligheid. We staan stil bij de activiteiten afgelopen schooljaar ter verbetering van de sociale veiligheid en het resultaat hiervan. Ook worden incidenten, klachten en andere ongeregelde zaken geanonimiseerd vermeld en geanalyseerd.

### 1.5.1 Klimaatschaal

#### Evaluatie schoolklimaat/ klimaatschaal

De Klimaatschaal is in het schooljaar 2019-2020 1 keer in november afgenomen. De geplande 2e meting heeft door de Coronaperiode niet plaats kunnen vinden.

#### Data

*Sfeer in de klas op schoolniveau*

Score	Betekenis	Aantal	Percentage
1	zeer laag	2	3%
2	laag	7	10,6%
3	ondergemiddeld	15	22,7%
4	gemiddeld	12	18,2%
5	bovengemiddeld	15	22,7%
6	hoog	6	9,1%
7	zeer hoog	9	13,6%

#### Analyse en conclusie

Orion College Zuidoost voldoet net niet aan de norm welke gesteld wordt door de Klimaatschaal. De volgende norm wordt namelijk gehanteerd: wanneer meer dan 10% van de leerlingenpopulatie 1 of 2 scoort is de norm niet gehaald of wanneer minder dan 80% van de leerlingenpopulatie 4 t/m 7 scoort is de norm niet gehaald. Op Orion College Zuidoost scoort meer dan 10% van de leerlingpopulatie 1 of 2, namelijk 13,6% van de leerlingen. Daarnaast scoort minder dan 80% van de leerlingpopulatie 4 t/m 7, namelijk 63,6% van de leerlingen. Dit betekent dat meer dan 10% van de leerlingen een onveilig schoolklimaat ervaart en minder dan 80% een veilig schoolklimaat ervaart binnen de school. Om te onderzoeken welke verklaringen ten grondslag liggen aan de hierboven beschreven resultaten,



is het zorgteam met de mentoren in gesprek gegaan. De resultaten zijn geanalyseerd en er is gekeken naar de verklaringen die ten grondslag liggen aan de resultaten. Op basis hiervan zijn interventies ingezet. Ook voor in de toekomst heeft de school hier consequenties aan verbonden.

Om het schoolklimaat te bevorderen zijn de resultaten van de Klimaatschaal door het zorgteam besproken met de mentoren. De resultaten van de klas zijn besproken, waaruit onder andere verschillende interventies zijn voortgevloeid. Opvallend was dat 1 klas de positieve resultaten van de andere klassen naar beneden drukte. Hier zijn per direct consequenties aan verbonden. Er is een interventie ingezet op het leerkracht handelen, namelijk een coach. Daarnaast is er een SJSO-medewerker ingezet in de groep, om de leerkracht te ondersteunen. Ook zijn er verschillende individuele interventies en handelingsplannen ingezet passend bij de behoeften van de zorgelijke leerlingen. Daarnaast zijn individuele gesprekken gevoerd met leerlingen die in de Klimaatschaal aangeven onveiligheid te ervaren. Voor deze groep heeft er in maart een afname plaatsgevonden. De resultaten zijn door de interventies verbeterd maar nog steeds zorgelijk. De samenstelling van de groep leek invloed te hebben op het gevoel van veiligheid in de klas. Om dit te voorkomen is dit schooljaar samen met het team gekeken naar de samenstelling van de groepen van volgend schooljaar.

Om het schoolklimaat te bevorderen zullen we ons komend schooljaar gaan richten op de implementatie van Traumasensitief Onderwijs. Het doel van Traumasensitief Onderwijs is om de school op zo'n manier in te richten dat zij sensitief is naar de leerling. Traumasensitief onderwijs kan er daarom voor gaan zorgen dat de mentoren beter zullen aansluiten bij de behoeften van de leerlingen, wat ten goede kan komen aan het schoolklimaat.

Daarnaast zullen we ons komend schooljaar gaan richten op de verdere implementatie van Positief Behavior Systeem (PBS), waarbij een eenduidige pedagogische aanpak en positief gedrag bekrachtigen centraal staan. Verschillende waarden en gedragsverwachtingen zijn vastgesteld, wat het schoolklimaat kan bevorderen.

Ook zullen we ons verder gaan richten op het geprotocolleerd werken met betrekking tot incidenten. Zo zullen er herstelgesprekken plaatsvinden, waarbij het eigen aandeel van de leerling centraal staat.

### **1.5.2 Preventiemedewerker sociale veiligheid als coördinator pesten en pestbeleid**

In 2019-2020 heeft de orthopedagoog de taak als anti-pest coördinator. Dit is zowel bij de leerlingen en personeelsleden bekend.

Elk jaar wordt er in de week van de veiligheid aandacht besteed aan het pesten. Daarnaast wordt er tijdens de lessen sociale vaardigheid en op alle momenten dat het nodig is aandacht besteed aan een sociaal veilig klimaat. De orthopedagoog is in elke klas geweest om te bespreken welke stappen de leerling kan volgen bij pesten.

De anti-pest coördinator is meerdere malen ingeschakeld na signalen van pesten binnen of buiten de school. Meestal werd dit op aangeven van de leerling zelf ingezet; dit werd direct opgepakt en ouders zijn zo nodig betrokken bij het oplossen van het probleem.

Aandachtspunten voor volgend schooljaar zijn:

- Het borgen van het anti-pestbeleid, door dit terug te laten komen tijdens teambijeenkomsten.
- In de lessen i.h.k.v. mediawijsheid aandacht blijven besteden aan (het voorkomen van) pesten via social media.

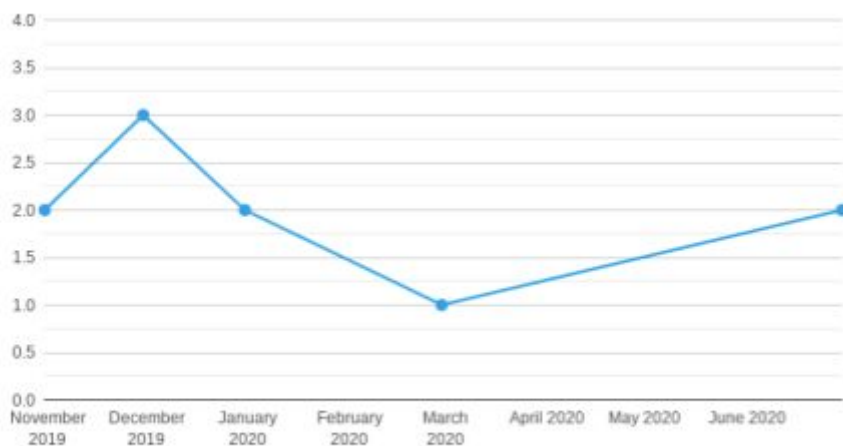
- De anti-pestcoördinator is zichtbaar binnen de school en bekend bij de leerlingen en personeelsleden.
- preventief handelen tegen pesten

Deze aandachtspunten worden aan PBS en traumasensitief onderwijs gekoppeld.

### 1.5.3 Klachten

Er is een klacht van een ouder binnengekomen. Deze ouder heeft een mail naar de directie en het bestuur verstuurd. De klacht is naar tevredenheid van alle partijen afgehandeld.

### 1.5.4 Incidenten



Incident	Aantal schooljaar 2018-2019	Aantal schooljaar 2019-2020
verbaal geweld	4	2
fysiek geweld	8	1
pesten	3	1
bedreiging	4	1
orde verstoring	1	-
seksueel misbruik	2	-
wapenbezit	1	1
vernieling/fysiek	2	
anders	10	4
brandstichting	0	1

In de data is duidelijk een afname van incidenten te zien. De implementatie van PBS heeft ertoe bijgedragen dat het aantal incidenten in het afgelopen schooljaar is afgenomen.

Een toename van de incidenten is duidelijk te zien in de stormingsfase ( november en december). De meeste incidenten hebben in deze periode plaatsgevonden. Er zijn zowel op leerling en leerkrachtniveau interventies ingezet. In de performing fase is er duidelijk een daling te zien.

### 1.5.5 Schorsingen en verwijderingen

Categorie schorsing	Aantal 2019-2020
fysiek en verbaal geweld	1
schorsing en verwijdering	1

In totaal zijn er 2 schorsingen geweest. Beide schorsingen waren langer dan 3 dagen. Eén schorsing heeft tevens geresulteerd tot verwijdering van een leerling, wegens wapenbezit. De tweede leerling heeft na een UVO een aangepast programma gekregen. Bij deze leerling is gedurende het schooljaar een diagnostisch onderzoek afgenomen om inzicht in ( verklaring voor) zijn gedrag te verkrijgen.

### 1.5.6 Inzet SJSO

#### Overzicht inzet SJSO schooljaar 2019-2020

Totaal individuele begeleiding (Cordaan)	3
(Spirit)	11
Totaal begeleiding thuis en op school (Altra)	1
(GGZ)	1

De inzet SJSO vanuit de volgende instanties; Cordaan, Spirit en Altra.

Aantal vanuit Spirit: 11 leerlingen langdurige trajecten. Tijdens deze trajecten is er in de klas, buiten de klas en in de thuis/vrije tijd situatie aan doelen gewerkt. De schoolbrigade verzorgt de sova-trainingen en de Tom- training. Voor de sova- training waren 3 leerlingen actief en voor de Tom-training 8 leerlingen.

Aantal vanuit Cordaan: 3 leerlingen langdurende trajecten. We hadden graag meer leerlingen bij Cordaan aangemeld, maar begin dit schooljaar liep dat helaas niet zoals gewenst vanwege verschillende omstandigheden. Er was geen extra SJSO'r beschikbaar. Vanaf maart heeft Cordaan voorzien in SJSO die nu ingezet zijn als achterwacht en opvang, met als doel om schooluitval te voorkomen.

Aantal vanuit Altra: Begin schooljaar 1 leerling, maar deze leerling kon vanwege een zorgelijk incident niet op school blijven, waardoor dit traject afgebroken werd. Daarna zijn er geen nieuwe trajecten geweest.

Vanuit het GGZ deel waren wel leerlingen besproken, er is één leerling met het begeleidingstraject gestart.

Het komend schooljaar wordt de groeps en individuele begeleiding geleverd worden door Cordaan, Spirit en JDK als onder aannemer van Spirit.

Voor het komend schooljaar zal OCZO de eerste stappen zetten om te komen tot één kind één plan.

### 1.5.7 Meldcode

Dit schooljaar zijn er 2 meldingen gedaan bij Veilig Thuis. Deze meldingen zijn vooraf eerst in de vorm van een consult besproken met Veilig Thuis. Er staat aan het eind van dit schooljaar nog 1 melding open.

<b>Mee te nemen beleidsdoelen 2020-2021</b>	
1.	Voor het komend schooljaar zal OCZO de eerste stappen zetten om te komen tot één kind één plan.

## 2. Jaarplan 2020-2021

Dit hoofdstuk beschrijft ons jaarplan voor schooljaar 2020-2021.

De inhoud van dit plan wordt bepaald door de plannen die we eerder hebben beschreven in ons schoolplan. Deze plannen worden jaarlijkse bijgesteld of aangevuld op basis van de evaluaties en conclusies van het afgelopen schooljaar en eventuele nieuwe ontwikkelingen (landelijk, binnen Orion of binnen school).

### 2.1 Vooruitblik (schoolplan 2019-2023)

<b>Beleidsdoelen</b>	
<b>I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn</b>	
Het eigenaarschap van de leerling wordt bevorderd door het vergroten van de zelfredzaamheid en de communicatieve vaardigheden.	OP
Talentontwikkeling en ambities van de leerlingen hebben een centrale plek in ons onderwijsaanbod.	OP
Op school wordt een gezonde basis bij de leerlingen gestimuleerd, als voorwaarde om tot ontwikkeling te kunnen komen.	SK?
De school investeert op de sociale en maatschappelijke competenties om de leerling zo zelfstandig als mogelijk te laten participeren in de samenleving.	OR
Er wordt door alle leraren betekenisvol, praktisch en inspirerend onderwijs gegeven dat aansluit op de verschillende leerstijlen, interesses en behoeften van leerlingen.	OP
<b>II. Samen passend – in- en extern partnerschap</b>	
Er is een structurele en effectieve samenwerking tussen de leraar, het interne zorgteam en de externe zorgpartners (SJSO) en ouders en leerlingen. Alle partijen zijn goed op de hoogte van het plan van aanpak (één kind één plan).	OP
De school is een actieve schakel tussen het basisonderwijs en de vervolgbestemming. Hiermee zorgt de school voor een doorlopend onderwijsaanbod.	OP

Elke medewerker is vanuit zijn eigen rol verantwoordelijk voor een ononderbroken leerproces van de leerling.	OP
<b>III. Samen lerend – leren van en met elkaar</b>	
Elke medewerker is een actief lerende professional en heeft de regie over de eigen ontwikkeling.	KA
De talenten en ambities van de medewerkers worden ingezet ten behoeve van de school.	KA
<b>IV. De basis is en blijft op orde</b>	
Iedere medewerker handelt vanuit een eenduidige pedagogische aanpak volgens de principes van Positive Behaviour Support (PBS).	SK
Er is een doorgaande leerlijn voor de gehele ontwikkeling van elke leerling. Hierbij is duidelijk welk aanbod en welke middelen/materialen ingezet worden.	OP
Op school wordt traumasensitief gehandeld.	SK
De leerlingenpopulatie wordt structureel gemonitord en geanalyseerd, om te blijven afstemmen op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen.	OR
De medewerkers handelen vanuit eenzelfde didactische visie op onderwijs.	OP
Elke medewerker beschikt over juiste ICT vaardigheden ten behoeve van het leerproces van de leerling.	KA

## 2.2 Overzicht beleidsdoelen 2020-2021

Hier volgt een lijst van de beleidsdoelen voor schooljaar 2020-2021.

Deze beleidsdoelen zijn gebaseerd op:

- het schoolplan (SP) 2019-2023
- het schoolverslag (SV) 2019-2020 (terugblik op de behaalde beleidsresultaten, behaalde leerlingresultaten, kwaliteitsmetingen, verslag sociale veiligheid)
- nieuwe ontwikkelingen (NO).

Onze prioritaire doelen (top 3 doelen) zijn hieronder gearceerd. (Het gaat hierbij om de doelen waar iedereen van de school weet dat dat de doelen zijn. Tevens zijn dit de doelen die toegelicht dienen te

worden in de verantwoordingsapp, tijdens de Q-gesprekken en worden opgenomen in de 4-maands, 8-maandsrapportage en het bestuursverslag).

Overzicht beleidsdoelen 2020 - 2021		Herkomst (SP, SV, NO)
<b>I. Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn</b>		
1.	De school investeert op de sociale en maatschappelijke competenties om de leerling zo zelfstandig als mogelijk te laten participeren in de samenleving. De sociaal emotionele standaard wordt geïmplementeerd.	
2.	De didactische ontwikkeling en de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen van de leerlingen worden gevolgd en gepland in het leerlingvolgsysteem ParnasSys. De leerlijnen voorbereiding op dagbesteding, sociaal emotioneel en seksualiteit worden dit schooljaar geïmplementeerd. De methodes/ middelen /materialen worden aan de leerlingen gekoppeld.	
<b>II. Samen passend – in- en extern partnerschap</b>		
3.	Er is een structurele en effectieve samenwerking tussen de leraar, het interne zorgteam en de externe zorgpartners (SJSO) en ouders en leerlingen. De samenwerking met de SJSO partners wordt verbeterd. De ouders en leerlingen worden daarbij betrokken.	
4.	Verhogen van de ouderbetrokkenheid en de communicatie met ouders. Het implementeren van Social Schools. Andere digitale mogelijkheden onderzoeken voor ouders die niet gebruik kunnen maken van Social Schools of de Nederlandse Taal onvoldoende beheersen.	
<b>III. Samen lerend – leren van en met elkaar</b>		
5.	Elke medewerker is een actief lerende professional en heeft de regie over de eigen ontwikkeling. De medewerkers worden actief betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school.	
<b>IV. De basis is en blijft op elkaar</b>		
6.	Elke medewerker beschikt over juiste ICT vaardigheden ten behoeve van het leerproces van de leerling. Alle medewerkers zijn in staat om met het lvs ParnaSsys, TRIPS en digitale programma's (Junior Einstein, Google Classroom) te werken.	
7.	Het traumasensitief onderwijs wordt geïmplementeerd binnen onze school. De elementen van PBS worden hierin meegenomen. Er wordt een traumasensitief schoolklimaat binnen de school gecreëerd waarin leerlingen zich beter en personeelsleden zich competentier voelen.	

*(Dit wordt opgenomen in paragraaf 5.3 van de schoolgids).*

## 2.3 Aanpak beleidsdoelen 2020-2021

In deze paragraaf wordt per beleidsdoel uitgewerkt hoe we dat gaan aanpakken. **Dus deze tabel voor ieder beleidsdoel kopiëren en invullen.**

### 2.3.1 Onderwijs voor de toekomst in wonen, werken, welzijn

<b>NR:</b>	<b>DOELEN</b> De school investeert op de sociale en maatschappelijke competenties om de leerling zo zelfstandig als mogelijk te laten participeren in de samenleving. De sociaal emotionele standaard wordt geïmplementeerd.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	Op dit moment wordt er op verschillende leerlijnen de sociale en maatschappelijke competenties gevolgd. In samenwerking met andere Orion (vso) scholen wordt getracht de verschillende leerlijnen op sociaal en maatschappelijk gebied samen te voegen. Op deze manier kunnen de leerlingen makkelijker en meer doelgericht gevolgd worden
<b>Speerpunt koers 2023</b>	De school investeert op de sociale en maatschappelijke competenties om de leerling zo zelfstandig als mogelijk te laten participeren in de samenleving.
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	<b>Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het opstellen van een sociaal maatschappelijke schoolstandaard</li> <li>• Het opstellen van eindprofielen voor sociale en maatschappelijke competenties die de leerlingen moeten beheersen als ze uitstromen (inclusief type en mate van ondersteuning).</li> <li>• Het opstellen van een leerroute voor sociale en maatschappelijke competenties die de leerlingen gedurende hun schoolloopbaan moeten beheersen</li> <li>• Het opnemen van de leerlijn in ParnasSys</li> <li>• Het aanbod voor de leerlingen om aan de sociale en maatschappelijke competenties te werken in kaart brengen</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	<b>Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze?</b> Tot januari zal vanuit Orion College Zuidoost een actieve bijdrage geleverd worden bij de bijeenkomsten die georganiseerd worden vanuit het bestuur. Het doel is dat aan het eind van de bijeenkomsten een schoolstandaard gerealiseerd is. De orthopedagoog zal deze taak op zich nemen. Tot mei zullen de leerlingen in ParnasSys gezet worden. Dit zal in samenwerking met het ontwikkelteam van ParnasSys gedaan worden. Tot juni zal het aanbod voor de leerlingen om aan sociale en maatschappelijke competenties te werken in kaart gebracht worden. Dit zal in samenwerking met de intern begeleider gebeuren.
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	<b>Wie doet wat? Rol directeur/MT?</b> De orthopedagoog woont de bijeenkomsten bij die verzorgd worden door het bestuur van Orion.



	<p>Het ParnasSys ontwikkelteam faciliteert dat de leerlijn toegevoegd worden aan ParnasSys.</p> <p>De intern begeleider is mede verantwoordelijk voor voldoende aanbod voor de leerlingen op school en in de lessen om aan de competenties te werken.</p> <p>De directeur monitort het proces.</p>
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	<p>Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT</p> <p>zie bovenstaande beschrijving van benodigde partijen.</p>
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	<p>Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats?</p> <p>Aan het eind van het schooljaar is de leerlijn in ParnasSys toegevoegd. Deze leerling is ontwikkeld in samenwerking en met feedback van andere vso scholen van Orion. In het nieuwe schooljaar zal met het team geëvalueerd worden hoe het werken met de leerlijn in ParnasSys gaat. Evenals het aanbod voor de leerlingen.</p>

<b>NR:</b>	<b>DOELEN</b> De didactische ontwikkeling en de sociaal maatschappelijke ontwikkelingen van de leerlingen worden gevolgd en gepland in het leerlingvolgsysteem ParnasSys. De leerlijnen voorbereiding op dagbesteding, sociaal emotioneel en seksualiteit worden dit schooljaar geïmplementeerd. De methodes/ middelen /materialen worden aan de leerlingen gekoppeld.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	Het team heeft kennis gemaakt met de leerlijnenmodule in ParnasSys. De mentoren hebben daarnaast de beginsituatie van de leerlingen aan de hand van de schoolstandaard grofmazig vastgesteld. De mentoren hebben sublesgroepen voor de leerlijnen mondelinge en schriftelijke taal, leren leren en rekenen in ParnasSys gemaakt. Ze hebben daarnaast ook doelen geëvalueerd.
<b>Speerpunt koers 2023</b>	
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd?  Er is een doorgaande leerlijn voor de gehele ontwikkeling van elke leerling. Hierbij is duidelijk welk aanbod en welke middelen/materialen ingezet worden. <ul style="list-style-type: none"> <li>• De didactische onderwijsresultaten van de leerlingen op de leerlijnen sociaal gedrag en seksuele vorming worden gevolgd en gepland via de leerlijnen module in ParnasSys</li> <li>• De leerlijn sociaal emotioneel</li> <li>• Er wordt koppeling OPP (bijvoorbeeld verwijzen naar de basisondersteuning).</li> <li>• Richtlijnen vaststellen wanneer een doel wel of niet behaald is.</li> <li>• Tijdens de tweewekelijkse planning krijgen de leerkrachten de gelegenheid om hun lessen voor te bereiden en het onderwijsaanbod sluit goed aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.</li> <li>• 80% van de mentoren passen ADI en GIP toe tijdens de les. Dit doel wordt gekoppeld aan collegiale consultaties.</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze? De bijeenkomsten zijn in kwaliteitszorgkalender opgenomen. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementatie Parnassys</li> <li>- Leerroute team</li> <li>- Teamvergaderingen</li> <li>- Studiedagen</li> <li>- Overleggen met ontwikkelteam</li> </ul>

	<p>Met het team worden er per leerroute afspraken betreft de evaluatie per handelingsgebied. Wanneer is een doel wel en niet behaald? Hoe worden deze zichtbaar en betekenisvol?</p> <p>Er worden afspraken gemaakt over hoe de vakdocenten bij de evaluaties betrokken worden.</p> <p>Leerkrachten maken een koppeling naar het OPP per vakgebied.</p> <p>Schoolbreed planmatig werken om de leerlijnen per periode in te plannen voor de leergebieden: VOD, leren leren en sociaal emotioneel. En rekenen?</p> <p>Docenten vullen de bronnen en middelen in, passend bij de leerlijnen binnen Parnassys en het didactisch aanbod.</p> <p>De leerlingen worden gevolgd op de leerlijnen Tijdens de leerroute team overleggen komen de mentoren samen met elkaar om een tweewekelijkse planning te maken, hun lessen evalueren en voor te bereiden. De mentoren krijgen hierdoor de gelegenheid om van elkaar en met elkaar te leren. Aan elke leerroute team is er een i-ber of leerkracht, directeur gekoppeld. Ze hebben hierin een sturende en begeleidende rol.</p> <p>Het ontwikkelteam zorgt ervoor dat er gedurende het schooljaar spreekuur momenten zijn, waarbij mentoren de gelegenheid krijgen om vragen te stellen of iets bespreekbaar te maken.</p>
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	<p><b>Wie doet wat?   directeur/MT?</b></p> <p>Het ontwikkelteam stuurt het proces aan. De teamleider en leerkrachten bespreken het proces en de resultaten regelmatig in het MT. De directeur is eindverantwoordelijk. Het ontwikkelteam bestaat uit de teamleider en een leerkracht.</p>
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	<p><b>Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT</b></p> <p>Bij de implementatie van ParnasSys wordt het team begeleid door Lucienne Saan. Lucienne ondersteunt het ontwikkelteam Er zijn hier kosten aan verbonden.</p>
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	<p>Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats?</p> <p>Aan het einde van het schooljaar zijn leerkrachten in staat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sublesgroepen maken,</li> <li>- sublesgroepen vertalen naar de praktijk, tweewekelijkse planning</li> <li>- bronnen en middelen invullen binnen Parnassys</li> <li>- richtlijnen doel wel of niet behaald</li> </ul> <p>Tijdens de evaluatie worden successen gevierd en verbeterpunten meegenomen.</p>

### 2.3.2 Samen passend – in- en extern partnerschap

<b>NR:</b>	<b>DOELEN</b> Er is een structurele en effectieve samenwerking tussen de leraar, het interne zorgteam en de externe zorgpartners (SJSO) en ouders en leerlingen. De samenwerking met de SJSO partners wordt verbeterd. De ouders en leerlingen worden daarbij betrokken.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	
<b>Speerpunt koers 2023</b>	Er is een structurele en effectieve samenwerking tussen de leraar, het interne zorgteam en de externe zorgpartners (SJSO) en ouders en leerlingen. Alle partijen zijn goed op de hoogte van het plan van aanpak (één kind één plan).
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	<p><b>Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SJSO heeft bijgedragen in de ontwikkeling van de leerlingen.</li> <li>• De communicatie tussen thuis en school met betrekking tot SJSO ligt op één lijn.</li> <li>• Er is een beleidsstuk/ werkwijze SJSO toegepast op de doelgroep voor Orion College Amsterdam zuidoost.</li> <li>• Er is een werkgroep ter bevordering van de ontwikkelingen binnen SJSO.</li> <li>• Terugkerende evaluaties over de ontwikkelingen SJSO.</li> <li>• Er zijn overlegmomenten tussen school, zorg en SJSO.</li> <li>• Er is eenduidigheid in de doelen met betrekking tot de leerling/ het gezin en één plan.</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	<p><b>Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt uitgegaan van de 7 uitgangspunten van goede zorg vanuit SJSO: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aansluiten bij de leerling/ het gezin.</li> <li>2. Hulp op maat.</li> <li>3. Verbindt de hulp met de dagelijkse bezigheden van de leerling/het gezin.</li> <li>4. Draag zorg voor het bieden van duidelijke informatie.</li> <li>5. Ouders en leerling hebben inspraak bij het organiseren van de hulp en ondersteuning.</li> <li>6.SJSO stemt goed af met andere hulpverleners indien deze betrokken zijn.</li> <li>7.Betrek ouders en leerling bij de hulp en help de leerling met de doelen bereiken.</li> </ol> </li> <li>• Werkgroep samenstellen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter bevordering van verbinding tussen onderwijs en zorg.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijeenkomsten organiseren voor leerkrachten/ mentor, sjsso-medewerkers van verschillende zorgaanbieders en Ouder en Kindadviseur op school om met elkaar in gesprek te blijven.</li> <li>- Kennisdeling; leren van de expertise van elkaar.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beleidsstuk/ werkwijze schrijven Orion College Amsterdam Zuidoost met betrekking tot SJSO.</li> </ul>
	<p><b>Wie doet wat? Rol directeur/MT?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● De zorgcoördinator coördineert het SJSO.</li> <li>● De zorgcoördinator koppelt de ontwikkelingen terug naar het MT.</li> <li>● De directeur houdt de maandelijkse mutaties qua gebruikte uren bij.</li> <li>● De directeur/ zorgcoördinator onderhoudt contact met de betrokken zorginstellingen die gekoppeld zijn aan de school.</li> </ul>
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	<p><b>Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Inzet zorginstellingen wordt bijgehouden middels maandelijkse mutaties.</li> <li>● Inzet Levvel 2.1 fte/ 2 sjsso- medewerkers.</li> <li>● Inzet Cordaan 0.7 fte/ 1 sjsso- medewerker.</li> <li>● Inzet Levell GGZ 0.8 fte/ 1 ggz- medewerker.</li> </ul>
<b>DATA &amp; DUIDEN</b>	
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	<p><b>Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Schooluitval wordt voorkomen. (Leerplicht) Henna Vabrie h.vabrie@amsterdam.nl</li> <li>● Jeugdhulpverleners sluiten aan bij het zorgteam van de school. (Zorgcoördinator nodigt SJSO uit voor het UVO(verbinding onderwijs en zorg))</li> <li>● Mentoren worden betrokken bij de werkgroep samen met zorgpartners. (professionalisering onderwijs en zorg)</li> <li>● Ouders worden bij evaluatie tussen mentor, leerling en SJSO betrokken bij de bespreking van de doelen. (schoolvoortgang/ OPP)</li> </ul>

<b>NR:</b>	<b>DOELEN</b> Verhogen van de ouderbetrokkenheid en de communicatie met ouders. Het implementeren van Social Schools. Andere digitale mogelijkheden onderzoeken voor ouders die niet gebruik kunnen maken van Social Schools of de Nederlandse Taal onvoldoende beheersen.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	Het afgelopen schooljaar is een start gemaakt met de implementatie van de app Social Schools, om de samenwerking tussen ouders de bevorderen. Met het team is besloten welke onderdelen van de app in gebruik genomen zullen worden. Bij de start van het huidige schooljaar wordt de app vormgegeven en op korte termijn in gebruik genomen.
<b>Speerpunt koers 2023</b>	Elke medewerker is een actief lerende professional en heeft de regie over de eigen ontwikkeling.
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	<b>Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bij aanvang van het schooljaar wordt de app ingericht</li> <li>- Bij de eerste leerlingbespreking begeleiden de mentoren de ouders bij het downloaden en installeren van de app</li> <li>- Wekelijks wordt er vanuit de mentor een bericht aan ouders gestuurd (kan later eventueel afgebouwd worden)</li> <li>- De drie gekozen onderdelen worden structureel gebruikt (agenda, mededelingen, nieuwsbrieven)</li> <li>- Als structureel gewerkt wordt met de app kunnen de onderdelen die gebruikt worden uitgebreid worden</li> <li>- Minimaal 60% van de leerlingen heeft ten minste 1 gekoppelde ouder.</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	<b>Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze?</b> Het ontwikkelteam dat vorig jaar samengesteld is komt te vervallen. Frank en Iris richten de omgeving in. Het wekelijks onderhouden van contact met de ouders wordt door de mentor gedaan. Dit wordt wel gemonitord. In de week van de eerste leerlingbespreking (september) wordt ouders (opnieuw) gevraagd de app te downloaden en te registreren. Vanaf dat moment zal de app ook in gebruik genomen worden.
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	<b>Wie doet wat? Rol directeur/MT?</b> Frank en Iris "beheerders" Mentoren onderhouden contact via app MT-leden kan gevraagd worden iets op te nemen of te verspreiden
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	<b>Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT</b> Wekelijks een kleine tijdsinvestering om contact met ouders te onderhouden

	Scholing van medewerkers in het gebruik van de app.
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats?  Activiteit in kaart brengen. Monitoren hoeveel ouders gebruik maken van de app, bijsturen waar nodig, indien nodig.

<b>NR:</b> Marisa	<b>DOELEN</b> Elke medewerker beschikt over juiste ICT vaardigheden ten behoeve van het leerproces van de leerling. Alle medewerkers zijn in staat om met het lvs ParnaSsys, TRIPS en digitale programma's (Junior Einstein, Google Classroom) te werken.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	Niet alle medewerkers hebben voldoende kennis en vaardigheden om ICT-onderwijs optimaal in te zetten. Het team heeft hierin wel een groei laten zien door coaching van Marjolein en Frank. Er is behoefte aan meer ontwikkeling ten behoeve van hun eigen vaardigheden maar ook ten goede voor de onderwijs innovatie.
<b>Speerpunt koers 2023</b>	Er is een doorgaande leerlijn voor de gehele ontwikkeling van elke leerling. Hierbij is duidelijk welk aanbod en welke middelen/materialen ingezet worden.
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd? De medewerkers beschikken over de juiste ICT vaardigheden om met de volgende programma's te werken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- werken binnen de coolomgeving</li> <li>- inhoudelijk onderwijs (op afstand) inrichten passend bij de leerlijnen</li> <li>- werken binnen de google omgeving (agenda, drive, google classroom)</li> <li>- parnassys/somtoday</li> <li>- school</li> <li>- pedagogisch/didactisch klimaat is de basis om verder te kunnen ontwikkelen in de onderwijs innovatie.</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	Wat gaan we doen? Wanneer? En op welke wijze? <ul style="list-style-type: none"> <li>● Medewerkers vullen een enquête in waarin de vaardigheden geïnventariseerd worden.</li> <li>● Bijeenkomsten/ workshops georganiseerd waarbij verschillende ict programma's aan bod komen.</li> <li>● gebruik maken van het cool portaal. Dit is de basis voor innovatief onderwijs.</li> <li>● ICT in de klas waardoor onderwijsaanbod aangepast kan worden en de leerkracht mee kan denken</li> <li>● Ontwikkelteam wordt vastgesteld</li> <li>● Lessenserie</li> <li>● collegiale klassenconsultatie</li> </ul>
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	Wie doet wat? Rol directeur/MT? Het MT heeft hierin een coördinerende en sturende rol
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marjolein Duchateau wekelijks op dinsdag aanwezig (8:00-12:00). Inzetbaar voor coaching en meedenken over de onderwijs innovatie binnen de school.</li> <li>- Digitale middelen</li> </ul>
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>



<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats? ICT wordt per periode geïmplementeerd. In de coachgesprekken krijgt ICT-gebruik een plek. <ul style="list-style-type: none"><li>- coachgesprekken en flitsbezoeken (digibord, digitale middelen, afwisseling, tools gebruiken).</li></ul>
--	---

### 2.3.3 Samen lerend – leren van en met elkaar

<b>NR:</b>	<b>DOELEN</b> Elke medewerker is een actief lerende professional en heeft de regie over de eigen ontwikkeling. De medewerkers worden actief betrokken bij de ontwikkelingen binnen de school.
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	De teamleden zijn nog niet altijd betrokken bij de ontwikkelingen in de school. Dit is terug te zien in de percentages van de reacties vanuit de enquêtes die afgelopen periode. Er is wel een stijgende lijn te zien.
<b>Speerpunt koers 2023</b>	Overkoepelend beleidsdoel (vanuit schoolplan).
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd? Teamleden zijn betrokken bij de ontwikkelingen in de school en leveren een bijdrage.
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze? Teamleden maken tijdens het startgesprek een keuze bij welke ontwikkelingen ze binnen de school betrokken willen zijn en wat hun bijdrage daarbij is. Er wordt een professionele houding van de teamleden verwacht. Professionalering omtrent de situatie in Zuidoost. De betrokkenheid wordt vergroot door inzetten van verschillende werkvormen waarbij een actieve werkhouding van een ieder wordt verwacht. Na elke periode vindt er een evaluatie plaats, volgens het 4D cyclus. De teamleden worden op deze manier bij de ontwikkelingen betrokken. Professionele gesprek voeren met personeelsleden dmv. data die uit Trips uit gehaald: Incidentenbeleid, achterwacht, met als doel leerroute teams ontwikkelteams
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	Wie doet wat? Rol directeur/MT? Het MT heeft hierin een coördinerende en sturende rol
<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT Verschillende werkvormen, enquête
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats? 80 % van de medewerkers zijn betrokken bij de ontwikkelingen in de school. Er wordt van de metingen van de enquête gebruik gemaakt.

### 2.3.4 De basis is en blijft op orde

<b>NR: Esmee, Iris, Jacqueline</b>	<b>DOELEN</b> <b>Het traumasensitief onderwijs wordt geïmplementeerd binnen onze school. De elementen van PBS worden hierin meegenomen. Er wordt een traumasensitief schoolklimaat binnen de school gecreëerd waarin leerlingen zich beter en personeelsleden zich competenten voelen.</b>
<b>Kwaliteitsgebied(en)</b>	
<b>Huidige situatie</b>	<p>Veel van onze leerlingen maken ingrijpende <i>life events</i> mee, waarbij een groot deel van onze leerlingenpopulatie meer dan vier gebeurtenissen meemaakt. In het onderwijs zijn we ons te vaak nog onvoldoende bewust van de impact van deze gebeurtenissen op onze leerlingen. Gedrag wordt vaak geweten aan bijvoorbeeld ADHD, terwijl dit een uiting is van onderliggende problematiek. Het goed afstemmen op de ondersteuningsbehoeften is van groot belang. Er is gekozen TSO te implementeren op school. Hier is aan het einde van afgelopen schooljaar een presentatie geweest. Drie teamleden zijn begin september gestart met de train de trainer van TSO. Dit worden de kartrekkers van TSO binnen OCZO. Het komende schooljaar zal de implementatie vormgegeven worden en zal beoordeeld worden hoe een start gemaakt kan worden met TSO binnen het OCZO.</p>
<b>Speerpunt koers 2023</b>	<p>Op school wordt traumasensitief behandeld.</p>
<b>Beoogde resultaten 2020-2021</b>	<p><b>Welke concrete resultaten worden hiervoor in dit schooljaar gerealiseerd?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school voert een goed functionerend incidentenbeleid uit.</li> <li>• Traumasensitief Onderwijs wordt geïmplementeerd en onderdelen van PBS worden hierin opgenomen.</li> <li>• Het implementeren van de Achterwacht</li> <li>• De kennis over trauma bij het team verbreden</li> <li>• Praktische handvatten van TSO worden geïmplementeerd voor in de klas</li> </ul>
	<b>DOEN</b>
<b>Aanpak, activiteiten, planning</b>	<p><b>Wat gaan we concreet doen? Wanneer? En op welke wijze?</b></p> <p>Er wordt een ontwikkelteam vastgesteld, welke zich dit schooljaar voornamelijk zal richten op de implementatie van TSO en het vergroten van de kennis over trauma bij de teamleden.</p>
<b>Betrokkenen, taken en verantwoordelijkheden</b>	<p><b>Wie doet wat? Rol directeur/MT?</b></p> <p>Er wordt een ontwikkelteam samengesteld, die verantwoordelijk is voor een goede implementatie van TSO en kennisverbreding binnen het team. Esmee, Jacqueline en Iris zullen hierbij de kartrekkers zijn.</p>

<b>Benodigde voorwaarden en middelen</b>	Tijd, geld, mensen, materiaal, informatie, inzet ICT Scholing van bovengenoemde teamleden. Tijd tijdens vergaderingen om draagvlak van teamleden te vergroten. Wellicht ook een studie(mid)dag.
	<b>DATA &amp; DUIDEN</b>
<b>Criteria en wijze van evaluatie</b>	Welke criteria hou je aan om vast te stellen dat je resultaat bereikt is? En hoe, wanneer en met wie vindt evaluatie/meting obv deze criteria plaats? Bijeenkomsten ontwikkelteam, waarin resultaten gemonitord worden en de vervolgstappen worden bepaald.