

Inleiding

Met trots presenteren wij ons jaarplan voor 2016. Vanuit onze missie en visie hebben we de belangrijkste beleidsdoelen uitgewerkt in resultaten en acties. Het is kort en krachtig: op één A3. Het zal de belangrijkste ontwikkelacties voor het komende jaar sturen.

Voor een consistente doorvertaling van onze ambitie hebben we gekozen voor de A3 methodiek. Hetgeen betekent dat het jaarplan van de Directieraad wordt doorvertaald naar alle directies, bureaus en programma's binnen de organisatie. Op deze manier versterken we de consistentie en samenhang. De A3 jaarplannen worden tevens gebruikt als input voor de managementgesprekken. Dit genereert een intensieve feedback over de voortgang van de gewenste veranderingen. Door het proces van co-creatie en de dialoog die bij de formulering van de A3 jaarplannen ontstaat willen we het commitment aan de resultaten en bijbehorende acties in de gehele organisatie versterken.

Leeswijzer

Bovenin

In de bovenste drie blokken leest u van links naar rechts de missie, visie en succesbepalende factoren (speerpunten) voor 2016.

Rechter blokken 6 t/m 9 ('wat willen we bereiken en voor wie?')

Onder de speerpunten zijn de doelen vertaald op vier resultaatgebieden, prestaties voor:

- 'Bestuur en financiers',
- 'Maatschappij',
- 'Medewerkers', en
- 'klanten en samenwerkingspartners'

Achter elke prestatie indicator staat een ambitie genoemd, dit is de werkelijke prestatie die de organisatie ambieert.

Linker blokken 1 t/m 5 ('Wat gaan we doen om onze doelen te bereiken en met wie?') Om deze doelen te realiseren zijn acties gedefinieerd op 5 organisatiegebieden:

- 'Management van processen',
- 'Management van middelen',
- 'Management van medewerkers',
- 'Strategie en beleid' en
- 'Leiderschap'.

Achter elke prestatie-indicator en elke actie staat een nummer, hetgeen de relatie weergeeft met de succesbepalende factoren.

De kleuren staan voor:

- Blauw : Medewerkers
- Groen : (Interne) klanten/opdrachtgevers
- Oranje : Maatschappelijke bijdrage buiten de opdracht
- Rood : Bestuur en financiers

Wij hopen met dit jaarplan meer duidelijkheid te bieden over waar wij als organisatie voor staan. Veel leesplezier gewenst!

::: Onvoorwaardelijkheid

::: Kracht

::: Passie

A3 jaarplan

2016

Widdonckschool Weert

Missie

Onze missie ... is voor hún toekomst. Wij zijn er voor kinderen en jongeren van 4 tot 27 jaar die onze expertise in onderwijs, begeleiding en ondersteuning nodig hebben om zich goed te kunnen ontwikkelen. Wij bereiden onze leerlingen voor op een betekenisvolle toekomst in de samenleving. Daarbij richten wij ons nadrukkelijk ook op hun ouders, familie en verdere omgeving. Wij werken daarvoor ook nauw samen met onze netwerkpartners in onder meer onderwijs en jeugdhulp.

Wij bieden onze leerlingen een passend ontwikkelings- en opbrengstgericht onderwijsprogramma, dat is afgestemd op hun leedverdiend. Dat doen wij in een leeromgeving die optimaal stimuleert en die leerlingen tot hun recht laat komen. Daarnaast ondersteunen wij (reguliere) scholen bij het vormgeven van passend onderwijs in diverse samenwerkingsverbanden. Wij spreken ieders talent aan, kijken vooral naar wat wél goed gaat en leren onze leerlingen om te gaan met zichzelf en anderen.

Wij werken vanuit **Kracht, Onveroordeelbaarheid en Passie**. Dit zijn de drie gedeelde kernwaarden die ons verbinden. Ongeacht onze rol of taak, zetten wij deze kernwaarden elke dag in om ons werk optimaal te kunnen doen. De leerlingen van onze scholen en de leerlingen, professionals en teams die wij ondersteunen in de diverse samenwerkingsverbanden passend onderwijs zien onze kracht, voelen onze onveroordeelbaarheid en ervaren de passie waarmee wij ons werk doen.

Visie

Onze visie ... elke dag in praktijk. We werken vanuit een gedeelde visie, die elke dag zichtbaar is voor leerlingen, hun ouders en onze netwerkpartners. **Wij hebben zorg voor ieder ander, vooral voor hen die het moeilijker hebben dan wijzelf en dat doen wij door volhardend te zijn in onze betrokkenheid.**

Wij zetten ons elke dag onverminderd betrokken in voor onze leerlingen, die het gezien hun vaak complexe gedrag, leerstoornis en/of psychiatrische problemen allemaal een stuk moeilijker hebben dan wijzelf. Wij gaan door waar anderen stoppen, vinden betekenis in ons werk, doen ons werk met plezier, geven niet dat onze jeugd en vinden ieder kind de moeite waard om ons best voor te doen. Dit alles doen wij vanuit onze gedeelde kernwaarden Kracht, Onveroordeelbaarheid en Passie.

Succesbepalende factoren

1. Mede eigenaarschap ontwikkelingsproces leerlingen
2. Passend, uitdagend en integraal (zorg) aanbod
3. Actieve ouderbetrokkenheid
4. Betekenisvolle leeromgeving (leren met hoofd, hart en handen)
5. Vraaggericht werken vanuit eigen kracht
6. Doorgaande leerlijnen
7. Gezamenlijk (met netwerkpartners) nieuwe arrangementen.
8. Effectief communicatiebeleid
9. Onderling verbonden leergemeenschappen
10. Deskundige en visie gerichte professionals
11. Samen leven/slang leren
12. Aansluiten bij 21e eeuwse vaardigheden
13. Financieel en bedrijfsmatig 'in control'.

1. Leiderschap

- Het uitdragen van het belang om het partnerschap met ouders aan te gaan (PVG) (3)
- Faciliteren interventie en stimuleren "onderzoekende houding" medewerker (MV, JT) (9)
- Stimuleren belang pedagogisch leiderschap, tact en handelen (PVG, WK, LS) (10)
- Bevorderen van dialoog in gesprekkencyclus (PVG, MV) (11)
- Inzet van expertise vanuit het VSO in het regulier VO op basis van vraag (PvV) (13)
- Sturen op eigenaarschap (PVG) (13)

3. Management van medewerkers

- Inspiratiemoment plannen (KV, HP) (1)
- Scholingsmoment team inplannen (MR, JT) (2)
- Inplannen studiebijeenkomst medewerkers en "wensen en verwachtingen-avond" ouders en medewerkers (3)
- Medewerkers betrekken bij de keuze voor de methode (KV, HP) (9)
- Verdieping in theoretisch kader door het lezen van artikelen (WK, LS) (10)
- Aanbieden Webinar gesprekkencyclus (PVG) (11)
- Medewerkers informeren over format POP (PVG) (11)
- Inplannen op studiemomenten (LS) (12)
- Scheiden van taken, centraliseren van processen en specialiseren van medewerkers. (PVG) (13)
- Medewerkers bevragen op analyse en beleidsvoorstellen (PVG, MV) (13)

2. Strategie en beleid

- Plan van aanpak "Actie Ouderschap" opstellen (KV, HP) (3)
- De beleidsnotitie "driehoek leerling, ouder en school" aanpassen (KV, HP) (3)
- Masterplan KEC vertalen naar gezamenlijke visie, vormgeving en organisatie onderwijs (PVG) (7)
- Deelname aan interventie is verplicht onderdeel (beschreven in het scholingsplan) (KV, HP) (9)
- Landelijke werkgroep Sociale Veiligheid (PVG) (10)
- Actieplan opstellen om gesprekkencyclus te implementeren (PVG, MV) (11)
- Professionaliseringsplan schrijven (PVG, MV) (11)
- Visie op 21e eeuwse vaardigheden ontwikkelen (LS) (12)
- Bespreking projectplan koppelen aan gesprekkencyclus (PVG) (13)
- Jaarplan volgens A3 visueel maken (PVG, MV, JT, WK) (13)

4. Management van middelen

- Inzet CED (MV, JT) (2)
- Inzet Lexima (2)
- Inzet expertise Stichting Actief Ouderschap (KV, HP, PVG) (3)
- Personele inzet Bruggen Bouwen (PVG, RG) (4)
- Bekostiging externe expertise (PVG) (10)
- Investering hardware (LS, PVG) (12)
- Meerjaren inzet personeel samenwerking VO-VSO (PVG) (13)

5. Management van processen

- Theoretisch kader organiseren (HP) (1)
- Teambijeenkomst met Lexima (MR, JT) (2)
- De opbrengsten van de scan van Actie Ouderschap 20 mei 2015 wordt ingezet (KV en HP) (3)
- Intervisie koppelen aan traject Opbrengstgericht werken volgens 4D (MV, JT) (9)
- Format ontwikkelen door werkgroep op stichtingsniveau (PVG) (10)
- Teambijeenkomst 25 april 2015 (WK, LS) (10)
- Zorgdragen voor digitaal instrument en instructie (PVG) (11)
- Onderzoeksteam samenstellen (PVG) (11)
- Koppeling aan geplande studiemomenten (LS) (12)
- Uitvoering geven aan de notitie centraliseren, standaardiseren en specialiseren. (13)
- Managementgesprek met verantwoordelijke(n) projectplan (MT) (13)
- Structureel overleg VO (dir. VO) en 'stuurgroep VO' (PVG) (13)
- Koppelen aan agenda MT (PVG) (13)

7. Medewerkers

- Iedere medewerker neemt deel aan twee intervisiegesprekken in 2016 (norm 100 %) → [100 %] (9)
- De scholen en sectoren maken gebruik van de Aloysius Academie, de Elo en zijn vertegenwoordigd in (nieuwe) kenniskringen. (norm min. 90 %) (9)
- School beschikt over een schoolveiligheidsplan (norm tussen 60 en 80 %) → [70 %] (10)
- Alle medewerkers zijn bevoegd voor de klas of bevoegd voor taak en/of functie (norm min. 90 %) (10)
- Er vindt een vervolgbijscholing/professionaliseringsbijeenkomst in het kader van pedagogisch tact plaats (norm 100 %) → [100 %] (10)
- Scholen hebben de ecologische onderwijsvisie en de principes van pedagogische tact volgens jaarplan ingevoerd. (norm min. 80 %) (11)
- De gesprekkencyclus vindt plaats volgens voortgangs- beoordelings- en functioneringsgesprekken en is digitaal ondersteund (norm tussen 60 en 80 %) → [80 %] (11)
- Iedere medewerker beschikt over een POP (norm tussen 80 en 100 %) → [70 %] (11)
- Medewerkers beschikken over een GOP (groepsontwikkelingsplan dat invulling geeft aan een leven lang leren) (norm tussen 20 en 40 %) → [40 %] (11)

6. Klanten en partners

- Het leren van onze leerlingen is gestimuleerd door full-partnerschap (leerlingparticipatie) (norm tussen 60 en 70 %) → [70 %] (1)
- VSO De Widdonckschool beschikt over een dystexieprotocol (norm tussen 60 en 80 %) → [90 %] (2)
- De arrangementkaart voor het vak Engels is gevuld met de leerlijnen Pro, VMBO B/K en VMBO T voor leerjaar 1 t/m 4 (norm tussen 80 en 100 %) → [100 %] (2)
- Ouders hebben eigenaarschap in het ontwikkelingsproces van hun kind (norm tussen 70 en 90 %) → [80 %] (3)
- Ouders hebben eigenaarschap in het ontwikkelingsproces van hun kind (norm tussen 40 en 60 %) (3)
- Scholen hebben vastgelegd wie- en afspraken met hun kritische netwerkpartners. (norm tussen 40 en 100 %) (5)
- Alle scholen beschikken over doorgaande didactische en vakoverstijgende leerlijnen (norm tussen 40 en 100 %) (6)
- Er is onderzoek naar mogelijkheden zijn voor nieuwe arrangemente of doelgroepen. (norm tussen 80 en 100 %) (7)
- Het strategisch communicatiebeleidplan voor interne- en externe communicatie wordt uitgevoerd conform planning. (norm min. 90 %) (8)
- Alle scholen hebben een integraal onderwijs zorgaanbod opgenomen in hun School Ondersteuningsplan (norm tussen 40 en 100 %) (2)
- Het praktijkleren is ingevoerd (norm 100 %) → [80 %] (4)
- Doorstroom VSO-MBO en Arbeid is gerealiseerd (norm tussen 50 en 70 %) → [70 %] (4)
- Inhoudelijke afstemming onderwijs en zorg met de partners KEC is gerealiseerd (norm tussen 40 en 60 %) → [60 %] (7)

8. Maatschappij

- Scholen hebben de 21e eeuwse vaardigheden beschreven en deze opgenomen in hun onderwijsprogramma (norm min. 30 #) (12)
- De leerkracht integreert het gebruik van het Smartboard in instructiemomenten (norm tussen 60 en 80 %) → [80 %] (12)
- Medewerkers gebruiken devices tijdens verschillende overlegmomenten (vergaderingen, werkwinkel, briefing, etc) met als doel papierloze verslaglegging (norm tussen 70 en 90 %) → [90 %] (12)
- De leerling gebruikt de iPad in de wisselwerking digitale en fysieke lesmethode (norm tussen 60 en 80 %) → [80 %] (12)
- De leerling met dyslexie heeft toegang tot het gebruik van ICT-middelen om leeropbrengsten te optimaliseren (norm tussen 60 en 80 %) → [80 %] (12)
- In het gebruik van media-middelen wordt gewerkt aan media-awareness (norm tussen 60 en 80 %) → [80 %] (12)

9. Bestuur en financiers

- Alle financiële en bedrijfsvoering/administratieve processen zijn betrouwbaar en tijdig. (norm min. 100 %) (13)
- Met de eigenaar van een taakstelling/opdracht vindt een managementgesprek plaats a.d.h.v. het projectplan (norm tussen 70 en 90 %) → [100 %] (13)
- De inzet van expertise in het VO is op basis van sluitend personeels- en financieel beleid (norm tussen 50 en 70 %) → [80 %] (13)
- Er is een vertaling van de resultaten bestendingsmonitor Attract naar onderwijsbeleid (norm tussen 50 en 70 %) → [70 %] (13)
- Managementgesprekken worden gevoerd adhv A3-systematiek (13)