



Samen onderweg naar inclusief onderwijs

ihub.



“Gelijke kansen voor elk kind, daar is natuurlijk niemand op tegen. Een maatschappij waarin iedereen meedoet en waar ruimte is voor verschillen. Daar zetten wij ons bij iHub voor in.”

Schoolplan

iHub • onderwijs

2025-2030





Inhoud

Voorwoord	4
1 Totstandkoming: dit Schoolplan als gezamenlijke basis	8
2 Wie we zijn en wat we doen	12
3 Koers houden naar een veerkrachtige generatie	14
4 Locatiedeel Schoolplan: Rijnstroom College	22
Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs	28
Bijlage 2 Personeelsbeleid iHub Onderwijs	44
Bijlage 3 Kwaliteitsbeleid iHub Onderwijs	58
Bijlage 4 Wettelijke vereisten	66

Samen onderweg naar inclusief onderwijs

Voor je ligt het Schoolplan van Stichting iHub Onderwijs. Dit plan vormt de onderwijsvertaling van onze Meerjarenkoers en beschrijft hoe wij de komende jaren richting geven aan ons gespecialiseerd onderwijs. Het is een wettelijk verplicht plan, maar vooral bedoeld als een betekenisvol document: een gezamenlijke basis die richting geeft én ruimte laat voor professionele afwegingen op school- en locatieniveau.

Wij werken bij iHub aan een veerkrachtige generatie. Dat doen we samen met leerlingen, ouders, professionals en partners. Vanuit de overtuiging dat ieder kind betekenisvol is en recht heeft op onderwijs dat perspectief biedt. Die missie is helder. De weg daar naartoe is dat minder. Zeker als het gaat over één van de meest ingrijpende en complexe bewegingen in het onderwijs van deze tijd: de route naar inclusief onderwijs.

Inclusief onderwijs: richting, geen blauwdruk
We bewegen ons richting inclusief onderwijs. Dat weten we. Tegelijk weten we ook dat we nog niet precies kunnen voorspellen hoe die toekomst eruitziet. Inclusief onderwijs is geen vaststaand eindbeeld dat we simpelweg kunnen invoeren. Het is een richting waarin we ons ontwikkelen, stap voor stap, zoekend, lerend en soms ook twijfelend.

We zien al veel vormen van inclusie ontstaan. In het klein, via symbiosetrajecten en samenwerkingen met reguliere scholen. Soms groter,

wanneer scholen van ons verdwijnen of transformeren omdat ondersteuning steeds meer thuisnabij en in reguliere contexten wordt georganiseerd. Tegelijkertijd zien we dat de vraag naar goed gespecialiseerd onderwijs blijft bestaan. Voor een groep leerlingen met een zeer grote ondersteuningsbehoefte zal ook in de toekomst specialistisch onderwijs in een aparte setting noodzakelijk zijn - tijdelijk of langdurig.

Dat maakt deze periode onzeker. Niet omdat we onze waarden niet kennen, maar omdat de werkelijkheid zich niet laat vangen in eenvoudige keuzes. We bewegen ons in een spanningsveld waarin we nieuwe vormen willen ontwikkelen, terwijl we ook datgene wat waardevol is willen behouden. De kwaliteit, deskundigheid en toewijding van onze scholen zijn van grote betekenis. Die waarde verdwijnt niet, maar zal zich deels verplaatsen, aanpassen en opnieuw vormgeven - soms op andere plekken, in andere samenwerkingen, in andere vormen dan we nu kennen.

Inclusief onderwijs is een richting waarin we ons ontwikkelen, stap voor stap, zoekend, lerend en soms ook twijfelend.

De derde ruimte: ontwikkelen wat nog niet bestaat

Misschien is dit wel de kern van de opgave waar we voor staan: we bewegen ons niet simpelweg van speciaal naar regulier onderwijs. We zoeken naar een derde ruimte – een vorm van onderwijs die we nog niet volledig kennen. Een ruimte waarin leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften samen leren en opgroeien, en waarin expertise flexibel meebeweegt rondom de leerling.

Inclusief onderwijs betekent voor ons niet dat verschillen verdwijnen. Integendeel: inclusie vraagt juist het vermogen om met diversiteit om te gaan en die diversiteit serieus te nemen. Dat vermogen is niet statisch. Het kan groeien – bij professionals, bij scholen, bij systemen. En ja, dat vraagt tijd, moed en ruimte om te leren.

Voor een kleine groep kinderen en jongeren zal gespecialiseerd onderwijs, al dan niet tijdelijk, noodzakelijk blijven. Denk aan intensieve voorzieningen of onderwijs-zorgcombinaties zoals School2Care. Inclusief onderwijs betekent dus niet: alles voor iedereen hetzelfde. Het betekent: zo inclusief mogelijk waar het kan, gespecialiseerd waar het moet, en altijd in verbinding met de leefwereld van de leerling.

Samenwerking als randvoorwaarde

Deze complexe opgave kan geen enkele organisatie alleen oplossen. Inclusief onderwijs vraagt om intensieve samenwerking: met onze collega's in de zorg, met de school om de hoek, met gemeenten, samenwerkingsverbanden en andere partners. Die samenwerking is geen extra taak, maar een noodzakelijke voorwaarde om deze beweging mogelijk te maken.

In onze Meerjarenkoers staat veerkrachtig samenwerken centraal – en dat geldt hier misschien wel meer dan ergens anders. Alleen door perspectieven te verbinden, expertises te delen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen, kunnen we recht doen aan de diversiteit van kinderen en jongeren. Het vraagt om openheid, gelijkwaardigheid en de bereidheid om samen te zoeken, ook als de uitkomst nog niet vaststaat.

Koers houden met ons Kompas

Juist omdat de route naar inclusief onderwijs complex en soms onzeker is, is koers houden essentieel. Daarom werken wij met een Kompas: een set van waarden en leefregels die ons helpen om richting te houden als het ingewikkeld wordt. Het Kompas is geen handleiding met pasklare antwoorden, maar een richtinggevend kader dat uitnodigt tot dialoog, reflectie en gezamenlijke besluitvorming.

Onze kernwaarden – betrokken, daadkrachtig, verbindend, koersgericht en deskundig – vormen het fundament onder dit Schoolplan. Ze helpen ons om keuzes te maken, om ruimte te geven aan professioneel vakmanschap en om elkaar vast te houden als de druk toeneemt. Want de komende jaren zullen niet eenvoudig zijn. Maar ze bieden ook kansen: om onderwijs en zorg dichter bij elkaar te brengen, om expertise beter te benutten en om samen te bouwen aan nieuwe vormen die leerlingen écht verder helpen.

Inclusief onderwijs betekent voor ons niet dat verschillen verdwijnen. Integendeel: inclusie vraagt juist het vermogen om met diversiteit om te gaan en die diversiteit serieus te nemen.



Totstandkoming: dit Schoolplan als gezamenlijke basis

Dit Schoolplan biedt een gezamenlijke basis voor al onze scholen. Het geeft richting, maar laat ruimte voor lokale vertaling. Iedere school staat in een eigen context, met eigen partners, leerlingen en mogelijkheden. Die diversiteit is geen probleem, maar een kracht – mits we ons blijven verbinden aan dezelfde koers en hetzelfde kompas.

We nodigen onze professionals uit om dit Schoolplan niet alleen te lezen, maar ermee te werken. Om het gesprek te voeren: wat betekent dit voor onze school, voor onze leerlingen en ouders en de samenwerking met hen en onze partners? Wat behouden we, wat ontwikkelen we, en wat durven we los te laten?

Samen zijn we onderweg. Niet naar een vast eindpunt, maar in een beweging waarin we blijven leren, afstemmen en bijstellen. Met vertrouwen in ons vakmanschap, met oog voor elkaar, en met het kind altijd als leidraad.

Van Koers naar Schoolplan: de vervolgstappen

De Meerjarenkoers vormt het fundament voor de schoolplannen van iHub. In een zorgvuldig vervolgproces is deze koers per schoollocatie verder vertaald in een concreet en gedragen plan. Dit gebeurde in vier samenhangende stappen:

1. Opstellen van beleid

Op organisatieniveau zijn het onderwijskundig beleid, kwaliteitsbeleid en personeelsbeleid opgesteld. Deze bieden kaders voor de lokale uitwerking en verankeren onze visie op goed onderwijs, deskundige medewerkers en duurzame kwaliteit.

2. Verkenning in Samen Sterker Overleg (SSO)

In het Samen Sterker Overleg verkenden schooldirecteuren, in gesprek met elkaar en met ondersteuning van beleidsadviseurs, de betekenis van de koers voor hun eigen locatie. Deze dialoog bood ruimte om gezamenlijk te reflecteren op lokale kansen, dilemma's en ontwikkelopgaven. Zo ontstond er een breed gedragen en goed doordachte basis voor de verdere doorvertaling op locatieniveau.

3. Doorvertaling op locatie

De ontwikkellijnen en de koersposter zijn per locatie besproken en doorvertaald met teams en (externe) betrokkenen. Per school zijn ambities geformuleerd, afgestemd op de context, doelgroep en specifieke ontwikkelvragen van de locatie.

4. Locatiedeel door de school beschreven

Elke schoollocatie heeft het eigen locatiedeel van het Schoolplan uitgewerkt. Hierin staan de lokale doelen, ontwikkelroutes en bijbehorende acties beschreven. Deze sluiten aan op het koerskompas en zorgen voor concrete invulling en houvast in de dagelijkse praktijk.



Leeswijzer

In dit Schoolplan gebruiken we soms verzamelbegrippen om de leesbaarheid te vergroten, zonder afbreuk te doen aan de diversiteit van onze doelgroep en hun leefomgeving.

Wanneer we het hebben over ‘**kinderen**’, bedoelen we daarmee zowel kinderen als jongeren, leerlingen en jeugdigen – in de leeftijd van 4 tot 18 jaar. We kiezen ervoor om niet telkens alle varianten te benoemen, maar hebben iedereen voor ogen die tijdelijk extra ondersteuning nodig heeft om zich veilig, gezond en veerkrachtig te kunnen ontwikkelen.

Met ‘**ouders**’ bedoelen we ook verzorgers, familieleden, pleegouders en anderen die een opvoedrol vervullen of belangrijk zijn in het leven van een kind of jongere. We erkennen de diversiteit van gezinnen en netwerken, en betrekken hen als volwaardige partners in onze aanpak.

Met ‘**professionals**’ bedoelen we onze medewerkers. Diegenen die rechtstreeks onderwijs en zorg geven aan kinderen, jongeren en ouders maar ook al onze professionals uit de staf en ons Service Centrum. Hierbij gaat het op de scholen om alle professionals die samen het primaire proces vormgeven, denk daarbij aan leraren, vakdocenten, mentoren, gedragswetenschappers, schoolpsychologen, onderwijsassistenten, intern begeleiders en conciërges.

Ons Schoolplan is geschreven vanuit een brede, inclusieve blik – omdat we geloven dat echte verandering ontstaat in verbinding met het hele systeem rondom een kind. In dit plan streven we naar taal waarin iedereen zich kan herkennen. Soms gebruiken we termen als ‘hij’ of ‘zij’, terwijl we uiteraard ook mensen bedoelen die zich anders identificeren. We kiezen woorden die leesbaar zijn en doen dit met de intentie om niemand uit te sluiten. Ons taalgebruik is niet in beton gegoten, maar in beweging — net als onze organisatie.

Wie we zijn en wat we doen

iHub biedt gespecialiseerd onderwijs, specialistische jeugd-ggz en familiezorg aan jongeren en gezinnen. Onze expertise is het helpen van gezinnen met meervoudige, vaak complexe en langdurige problematiek. Met ruim drieduizend bevlogen medewerkers op locaties in Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht zetten we ons voor hen in.

Het leven van ieder kind, iedere jongere en zijn omgeving is betekenisvol. Daarom werkt iHub aan de veerkracht, het perspectief en de levenslust van kinderen en jongeren waarbij we ouderverantwoordelijkheid stimuleren. Daarmee zijn wij op weg naar een veerkrachtige generatie.

Voor alle kinderen een passende plek in het onderwijs. Dat is waar we bij iHub voor staan. Wij bieden op onze scholen extra ondersteuning en begeleiding aan leerlingen die het nodig hebben. Voor optimale begeleiding werken scholen intensief samen. Met elkaar en bijvoorbeeld met (interne) zorgpartners. Leerlingen en hun ouders profiteren daarvan, maar ook docenten en mentoren.

Goed (gespecialiseerd) onderwijs

We staan voor goed onderwijs waarin sterke didactiek, pedagogische nabijheid en passende ondersteuning hand in hand gaan. Doordachte didactiek draagt bij aan rust, regelmaat en perspectief – belangrijke voorwaarden om tot leren en ontwikkeling te komen. Onze docenten werken vanuit vakmanschap en vakinhoudelijke deskundigheid aan een leeromgeving waarin leerlingen zich uitgedaagd en veilig voelen, en waarin zij grip krijgen op hun eigen leerproces.

Niet voor iedere leerling met problemen in het regulier onderwijs is een plek in het gespecialiseerd onderwijs de juiste oplossing. Via begeleiders inclusief onderwijs en trainers of coaches van één van onze ambulante onderwijsdiensten Educé, zetten we onze kennis en expertise in. Zo willen we zoveel mogelijk leerlingen in het regulier onderwijs de juiste begeleiding bieden en daar houden.

Op weg naar inclusief onderwijs

Samen met reguliere scholen werken we toe naar inclusief onderwijs. Daarmee bedoelen we dat kinderen en jongeren naar de school van hun keuze kunnen gaan en daar goed onderwijs

krijgen met passende ondersteuning. Dit is belangrijk, want inclusief onderwijs maakt kansen gelijk. We willen dat leerlingen op onze scholen dezelfde kansen krijgen als kinderen in het regulier onderwijs.

Steeds specialistischer onderwijs

Sommige kinderen en jongeren lopen door uitdagingen waar zij mee te maken hebben vast in het regulier onderwijs. Zij zijn gebaat bij meer aandacht en begeleiding dan het regulier onderwijs doorgaans te bieden heeft. Op onze scholen is er voor hen een passende plek waar ze die aandacht en begeleiding kunnen krijgen, voor korte of langere tijd.

We vinden het belangrijk dat ons gespecialiseerd onderwijs altijd in ontwikkeling is en nóg specialistischer wordt. Zo experimenteren we bijvoorbeeld met verlengde schooldagen waarin welzijn en vrijetijdsbesteding een plek krijgen. En zoeken we naar nog intensievere samenwerking met zorgpartners, regulier onderwijs en bedrijven.

Een veilige en inspirerende omgeving

Een veilig schoolklimaat is een voorwaarde voor leerlingen om tot bloei te komen. Onze scholen hebben daarom allemaal een methode om een veilige omgeving te bieden. Dat kan bijvoorbeeld met [Positive Behavior Support](#) of [de 7 eigenschappen van Stephen Covey](#). Kinderen leren van binnenuit: niet omdat het zo moet, maar omdat het in hen is gezaaid en tot bloei is gekomen. Zo krijgen ze grip op hun eigen gedrag.

Koers houden naar een veerkrachtige generatie

Bij iHub werken we elke dag aan wat we het allerbelangrijkste vinden: de veerkracht, het perspectief en de levenslust van kinderen en jongeren. In 2020 gaven we hier woorden aan in onze missie. Sindsdien is die missie gegroeid: gevoed door ervaring, gedeeld eigenaarschap en de overtuiging dat echte verandering alleen ontstaat in verbinding. Met kinderen, jongeren, ouders, onze zorg- en onderwijspartners, gemeenten en met elkaar.

Een koers uitstippelen is één ding. Koers houden, dat is waar het écht om gaat. Daarom hebben we een kompas nodig, dat ons helpt om de complexiteit van ons werk en de uitdagingen die we hierin tegenkomen hanteerbaar te maken. Het geeft richting, biedt houvast én laat ruimte voor professionele afweging. Want ons werk speelt zich af in een dynamisch veld waarin geen dag hetzelfde is. Juist dan willen we elkaar niet kwijtraken – het kompas helpt ons daarbij. Want koers houden is geen solotaak – het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Het nodigt uit om steeds opnieuw samen te kijken: doen we het goede, klopt de richting nog, wat vraagt deze situatie? Niet als vastomlijnde handleiding, maar als bron voor gesprek, reflectie en besluitvorming. Het helpt ons als het spannend wordt, als belangen botsen of als we twijfelen welke route te kiezen.

Op open water weet je nooit precies wat je tegenkomt. Maar wie samen vaart en een gedeeld kompas heeft, blijft op koers.

Samen blijven werken aan een veerkrachtige generatie

Wij zien een veerkrachtige generatie voor ons en zetten ons daar met elkaar, met kinderen en jongeren, ouders en al onze partners voor in. Deze missie is niet nieuw. In de afgelopen jaren is deze door samen te leren en ontwikkelen steeds meer onderdeel van ons denken en doen geworden. En dat willen we nog verder brengen.

Daarom hebben we een Meerjarenkoers vastgesteld, met de volgende onderdelen:

- **Onze visie** die richtinggevend is voor de plannen die we maken en het werk dat we doen.
- **Een kompas** met afspraken en spelregels die ons helpen koers te houden en elkaar niet kwijt te raken als het ingewikkeld wordt.
- **Inspirerende ontwikkelijnen** waar we met energie en overtuiging samen (locatie- en teamoverstijgend) de schouders onder zetten.

Onze visie



Veerkracht bevorderen

We bouwen aan het zelfvertrouwen, de autonomie en het perspectief van kinderen en jongeren. We stimuleren hun ontwikkeling in een netwerk van steun, met zo veel mogelijk continuïteit en veiligheid. We geloven in het bieden van perspectief, inclusie, nabijheid en relaties – en handelen daar ook naar.

Veerkrachtig organiseren

Veerkrachtig organiseren betekent dat we investeren in onze professionals: in hun ontwikkeling, werkgeuk en in leiderschap. Zij vormen het hart van onze organisatie en maken dagelijks het verschil voor kinderen, jongeren en gezinnen. Door ruimte te geven aan vakmanschap, te bouwen aan vertrouwen en te leren van verschillen, creëren we samen een stevige en wendbare organisatie. Met verschil, maken we het verschil.

Veerkrachtig samenwerken

Samenwerken is bij iHub geen extra taak, maar een kernkwaliteit. We bouwen aan duurzame netwerken met onze partners in onderwijs en familiezorg. We verlagen drempels, stemmen af en delen kennis. Dat vraagt om openheid, gelijkwaardigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid – juist als het ingewikkeld wordt.



Ons kompas

om samen koers te houden

Ons kompas helpt ons om de complexiteit van ons werk en de uitdagingen die we hierin tegenkomen hanteerbaar te maken. Om elkaar niet kwijt te raken als het ingewikkeld wordt, werken we vanuit onze waarden met een aantal spel- of leefregels. Deze maken we met elkaar: werkend met kinderen en jongeren, in het onderwijs en in familie­zorg, leidinggevend of ondersteunend, in teams, op locaties en op het Service Centrum. En met onze partners. Deze leefregels vormen het kompas waarmee we samen koers houden.

Koersgericht

We weten waar we naartoe willen.
We houden vast aan onze missie en visie en durven keuzes te maken die daarbij passen.

Ons kompas helpt ons om de complexiteit van ons werk en de uitdagingen die we hierin tegenkomen hanteerbaar te maken.

Daadkrachtig

We durven te handelen, ook als het ingewikkeld is.
We nemen verantwoordelijkheid en maken keuzes die ertoe doen.

Als we er op inhoud niet uitkomen, voegen we niet nog meer inhoud toe, maar betrekken we iemand die onafhankelijk of meervoudig partijdig is.

De verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van kaders en richtlijnen ligt bij onze professionals, zowel bij het hanteren ervan als bij het ervan afwijken als dat in het belang is van kinderen en jongeren.

Betrokken

Bij iHub zijn we nabij en mensgericht.
We werken met hart en ziel voor kinderen, jongeren, leerlingen en gezinnen en we zijn er ook voor elkaar.

We geven ruimte, maar blijven samen verantwoordelijk voor ons werk.

Verbindend

Samenwerken is onze kracht. We bouwen bruggen tussen perspectieven, disciplines, mensen en organisaties. We houden elkaar en onze partners op de hoogte en voorkomen verrassingen.

We vertrouwen op elkaar en doen elkaars werk niet over.

Deskundig

We zijn professioneel, ontwikkelen continu en maken gebruik van elkaars kennis en ervaring. Deskundigheid betekent ook: blijven leren en jezelf bevragen.

Reflectie is net zo belangrijk als actie; praten over ons werk is onderdeel van ons werk. We maken gebruik van vormen zoals intervisie en moreel beraad, waarin spelregels zichtbaar zijn.

Onze inspirerende ontwikkellijnen

waar we met energie en overtuiging samen de schouders onder zetten.

Onze visie en missie zijn vertaald in een aantal team- en locatie overstijgende ontwikkellijnen waarop wij met elkaar en met onze partners op ooghoogte samenwerken, dialoog organiseren, elkaar inspireren en concrete resultaten willen realiseren.

Deze thema's zijn ingegeven door onze visie en missie en door wat de context van ons vraagt. Ze bieden houvast, maar zijn niet onveranderlijk. Geven richting en worden waar mogelijk vertaald in heldere doelstellingen. Ze betekenen veel voor de organisatie als geheel, voor de samenwerking tussen onderwijs en zorg, maar de mate waarin mensen aan het werk zijn op deze thema's verschilt.

Zo kunnen thema's voor de ene regio relevanter zijn dan voor de andere, van zorg iets anders vragen dan van onderwijs of specifiek gericht zijn op een doelgroep.

Goed onderwijs,
goede zorg

Verbinden & ontwikkelen van
professionals

Samen met het (familie)
netwerk ontwikkelen

Steeds inclusiever:
zo thuisnabij mogelijk &
ononderbroken opgroeien

Samenwerken vanuit
meervoudig perspectief

Robuuste & flexibele
randvoorwaarden



Locatiedeel Schoolplan

Rijnstroom College
Noorderpark

Rijnstroom College
Westerpark

Rijnstroom College is een VSO-school waar we diploma- en arbeidsgericht werken. We sluiten aan bij de onderwijs- en leerbehoefte van iedere leerling.

Deze zorgzame school kent twee locaties:

Op **Rijnstroom College Westerpark** begeleiden we kwetsbare leerlingen naar een arbeidsplek of beschut werk, diploma of vervolgonderwijs. Het perspectief is voor veel leerlingen thuisnabij onderwijs.

Op **Rijnstroom College Noorderpark** werken we met zeer kwetsbare leerlingen aan sociaal maatschappelijke competenties om tot een onderwijsperspectief en instroom in de samenleving te komen. De leerlingen volgen een doorlopend integraal dagprogramma welke we in samenspraak met onze zorgcollega's opzetten. Hierdoor ontstaat structuur en regelmaat op de dag.

Onze context

Onze leerlingen komen uit verschillende gemeentes en daarom ook uit verschillende samenwerkingsverbanden. Aangaande de toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) is er niet altijd eenduidigheid van handelen. Zo ook merken we dat de zorg, die nodig is voor de specialistische vorm van ondersteuning, van gemeente tot gemeente verschillend is.

Daarnaast werken we steeds meer toe naar symbiose trajecten voor alle leerlingen.

Vanuit Rijnstroom College Westerpark is dat zichtbaar in vroegtijdse uitstroom naar regulier onderwijs in de directe omgeving en het volgen van het examenprogramma bovenbouw binnen het reguliere onderwijs.

Op Rijnstroom College Noorderpark vinden trajecten plaats in samenwerking met de school van herkomst en begeleiden we ambulante de overstap naar deze scholen.

Hoe doen we dit

Rijnstroom College Westerpark begeleidt leerlingen via drie leerwegen: PRO (Praktijkonderwijs), Vmbo (Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs) en Entree (Mbo1). Bij Rijnstroom College Noorderpark streven we ernaar achterstanden in onderwijs weg te werken, sluiten we aan op allerlei niveaus én willen dagelijks het maximale uit de leerlingen halen.

Bijzonderheden

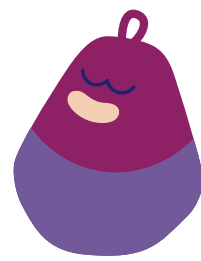
Leerlingen die specialistische zorg nodig hebben, zijn primair aangewezen op Rijnstroom College Noorderpark. Deze leerlingen krijgen zorg voor een periode van 3 tot 12 maanden en stromen daarna uit. De locatie is ingespeeld op leerlingen die met deze wisselende groepsdynamiek te maken hebben.

Als specialistische zorg vanuit de gemeente georganiseerd kan worden én de jongere nog volop thuiswonend is, dan komt Rijnstroom College Westerpark in beeld. Omdat op Rijnstroom College Westerpark inmiddels gewerkt wordt met een TrajectOpMaat-klas (TOM) neemt ook op deze locatie de dynamiek toe. Want maatwerk vraagt om een flexibeler team en rooster

Verder is goed om te zien dat de inbreng van teams heeft laten zien dat Rijnstroom College Westerpark eigenlijk een organisatorische verandering wil realiseren zoals die al zichtbaar en werkbaar is binnen Rijnstroom College Noorderpark. Dit vraagt intrinsiek om een verdergaand overleg tussen de beide teams. Ook de stamscholen, andere vormen van onderwijs en zorg binnen iHub zullen daarbij aanwezig moeten zijn om trajecten rondom de jongeren te bouwen. In alle gevallen is de verblijfsduur van leerlingen op Rijnstroom College onderwerp van gesprek.

Op Rijnstroom College Westerpark dient een leerling na bepaalde tijd (waarbij gewerkt is aan sociale- en cognitieve competenties is gewerkt) weer uit te stromen naar regulier onderwijs. Bij Rijnstroom College Noorderpark wordt dit veelal bepaald door sociaal-, emotioneel- en maatschappelijk- verworven competenties.





Op naar een veerkrachtige generatie

Veerkracht bevorderen

We bouwen aan het zelfvertrouwen, de autonomie en het perspectief van kinderen en jongeren. We stimuleren hun ontwikkeling in een netwerk van steun, met zo veel mogelijk continuïteit en veiligheid. We geloven in het bieden van perspectief, inclusie, nabijheid en relaties – en handelen daar ook naar.

Veerkrachtig organiseren

Veerkrachtig organiseren betekent dat we investeren in onze professionals: in hun ontwikkeling, werkgeluk en in leiderschap. Zij vormen het hart van onze organisatie en maken dagelijks het verschil voor kinderen, jongeren en gezinnen. Door ruimte te geven aan vakmanschap, te bouwen aan vertrouwen en te leren van verschillen, creëren we samen een stevige en wendbare organisatie. Met verschil, maken we het verschil.

Veerkrachtig samenwerken

Samenwerken is bij iHub geen extra taak, maar een kernkwaliteit. We bouwen aan duurzame netwerken met onze partners in onderwijs en familiezorg. We verlagen drempels, stemmen af en delen kennis. Dat vraagt om openheid, gelijkwaardigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid – juist als het ingewikkeld wordt.

Betrokken

Verbindend

Koersgericht

Deskundig

Daadkrachtig

Wie we zijn & wat we doen

Op Rijnstroom College Noorderpark werken we met zeer kwetsbare leerlingen aan sociaal maatschappelijke competenties om tot een onderwijsperspectief en instroom in de samenleving te komen. De leerlingen volgen een doorlopend dagprogramma waar onderwijs en zorg elkaar integraal versterken.

De zorg zet het team van Rijnstroom College Noorderpark in samenspraak met collega's van iHub familiezorg op. Voor de leerlingen ontstaat zo structuur en regelmaat op de dag.

Goede zorg en goed onderwijs

De eerste mijl

- Structuur met vaste dagdelen (onderwijs, therapie, coaching en persoonlijke begeleiding), duidelijke rollen in het team, individuele maatwerk trajecten gericht op terugkeer (school, werk of thuis). Scholing School2Care-methodiek (trajectgericht werken, herstelgericht opvoeden, systeemgericht denken), communicatie over werkwijze (intern en extern).

Droom 2030

- Borging van samenwerking tussen onderwijs en zorg, structurele financiële regelingen, aanbod voldoet aan onderwijs- én de jeugdzorgwetgeving.

Verbinden en ontwikkelen van professionals

De eerste mijl

- Introductieprogramma School2Care-methodiek, training en scholing (motiverende gespreksvoering, trauma-sensitief, de-escalerende communicatie, teamleren en oplossingsgericht samenwerken, data- en reflectie gestuurd werken), coaching on the job (t.a.v. de interne organisatie met heldere taakverdeling/rollen).

Droom 2030

- Gezamenlijk casuïstiek bespreken, reflecteren op pedagogisch handelen, Innovatie in methodiek en aanbod stimuleren.

Samen met het (familie)netwerk ontwikkelen

De eerste mijl

- Contacten buiten de organisatie: ambulant (bezoekt leerling thuis/stage/ouders/ wijkteam/werkgever), nazorg (tijdelijk betrokken, ondersteunt, evalueert).

Droom 2030

- Ieder leerling heeft een integraal ontwikkelplan met ook ambulante doelen.

Steeds inclusiever: zo thuisnabij mogelijk en ononderbroken opgroeien

De eerste mijl

- Scholing, reflectie en intervisie in inclusieve thema's, training in onvoorwaardelijk pedagogisch handelen. Nauwe samenwerking met jeugdhulp, wijkteams, GGZ, gemeente, werkgevers en andere scholen, drempels verlagen tussen systemen: gezamenlijke intake, overleg en nazorg. Inclusievere uitstroomtrajecten.

Droom 2030

- Inclusief houdt niet op bij de deur, School2Care/Rijnstroom College bereidt jongeren actief voor op hun volgende stap. Ambulante nazorg en begeleiding zorgen ervoor dat de jongere/leerlingen ook na uitstroom verbonden blijft met een netwerk van steun.

Samenwerken vanuit meervoudig perspectief

De eerste mijl

- We voeren gesprekken met i.p.v. over jongeren, we voeren driehoeksgesprekken, (jongere – ouders – professionals), jongeren formuleren zelf doelen in het ontwikkelplan, ouders worden gezien als ervaringsdeskundigen van hun kind en niet als toeschouwer.

Droom 2030

- Dit vraagt om een open cultuur waarin een ieder gelijkwaardig én nieuwsgierig is. Dit zullen we met elkaar moeten bouwen.

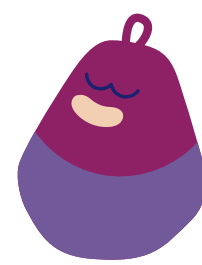
Robuuste en flexibele randvoorwaarden

De eerste mijl

- Een gedeelde visie op onderwijs én zorg: één kind één plan één team. Een heldere positionering binnen het swv passend onderwijs en gemeenschappelijke zorgstructuur. Met een helder doel: terugkeer naar onderwijs, werk en maatschappij als perspectief.

Droom 2030

- Een multidisciplinair team van leraren, jeugdhulpverleners, pedagogisch medewerkers (pm), mentoren, gedragswetenschappers (gw), stc, intern begeleiders (ib), medisch deskundige (md), sw, schoolarts, ambulant werkers werken samen in één team. Alle teamleden zijn verantwoordelijk voor zowel sociale-, emotionele-, maatschappelijke- en cognitieve ontwikkeling van leerlingen.
- Financieel is de organisatie gezond.



Op naar een veerkrachtige generatie

Veerkracht bevorderen

We bouwen aan het zelfvertrouwen, de autonomie en het perspectief van kinderen en jongeren. We stimuleren hun ontwikkeling in een netwerk van steun, met zo veel mogelijk continuïteit en veiligheid. We geloven in het bieden van perspectief, inclusie, nabijheid en relaties – en handelen daar ook naar.

Veerkrachtig organiseren

Veerkrachtig organiseren betekent dat we investeren in onze professionals: in hun ontwikkeling, werkgelegenheid en in leiderschap. Zij vormen het hart van onze organisatie en maken dagelijks het verschil voor kinderen, jongeren en gezinnen. Door ruimte te geven aan vakmanschap, te bouwen aan vertrouwen en te leren van verschillen, creëren we samen een stevige en wendbare organisatie. Met verschil, maken we het verschil.

Veerkrachtig samenwerken

Samenwerken is bij iHub geen extra taak, maar een kernkwaliteit. We bouwen aan duurzame netwerken met onze partners in onderwijs en familiezorg. We verlagen drempels, stemmen af en delen kennis. Dat vraagt om openheid, gelijkwaardigheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid – juist als het ingewikkeld wordt.

Betrokken

Verbindend

Koersgericht

Deskundig

Daadkrachtig

Wie we zijn & wat we doen

Op Rijnstroom College Westerpark begeleiden we kwetsbare leerlingen naar een arbeidsplek of beschut werk, diploma of vervolgonderwijs.

Dit doen we via de leerwegen PRO (Praktijkonderwijs), Vmbo (Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs) en Entree (Mbo1).

We werken steeds meer toe naar symbiosetrajecten voor alle leerlingen. Dat zichtbaar wordt in vroegtijdse uitstroom naar regulier onderwijs in de directe omgeving en het volgen van het examenprogramma bovenbouw binnen het reguliere onderwijs.

Goede zorg en goed onderwijs

De eerste mijl

- Meer praktische lessen, blended learning, 21ste-eeuwse vaardigheden, meer maatwerk met zorg, integratie t.a.v. basisvaardigheden, sociaal emotioneel leren.

Droom 2030

- Gepersonaliseerde aanpak (pedagogisch en didactisch).
- Gecombineerde aanpak van zorg en onderwijs onder één dak.

Verbinden en ontwikkelen van professionals

De eerste mijl

- Helderheid over rollen (taken & verantwoordelijkheden), expertise vergroten, feedback cultuur (professioneel team), heldere visie op doelgroep, expertise en samenwerking.

Droom 2030

- Specialisatie en expertise centrum voor de externaliserende doelgroep.

Samen met het (familie)netwerk ontwikkelen

De eerste mijl

- ZAT met externe partijen opstarten, korte lijnen, school staat open voor externe partijen in huis.

Droom 2030

- 1 gezin 1 plan, zorg voor ouders en kinderen onder één dak, leerling centraal en alle partners staan daar omheen.

Steeds inclusiever: zo thuisnabij mogelijk en ononderbroken opgroeien

De eerste mijl

- Samenwerking met regulier onderwijs initiëren, passende ondersteuningsstructuur bieden die aansluit op de doelgroep, bij internaliserende aanmeldingen overwegen om regulier onderwijs te adviseren.

Droom 2030

- Voor iedere leerling een passende onderwijsplek dichtbij huis realiseren eventueel met ambulante ondersteuning van expertise vanuit het VSO.
- Begeleiders Passend Onderwijs (BPO'ers) op iedere VO school met ondersteuning/ advies VSO-VO.
- De wet vrij & veilig onderwijs én de wet verlengde jeugdzorg hebben we volledig geadopteerd.

Samenwerken vanuit meervoudig perspectief

De eerste mijl

- Sociale kaart ontwikkelen van ketenpartners, elkaars expertise inzetten/gebruiken met begrip voor ieders inbreng.

Droom 2030

- Spreken over inhoud i.p.v. over geld en bureaucratie, leerlingen ervaren begrip voor de verschillende vormen van perspectief en spreken daar ook over mee.

Robuuste en flexibele randvoorwaarden

De eerste mijl

- Ontwikkelen van expertise, interprofessioneel samenwerken, gesprekken voeren over wat we wel kunnen en wat niet.

Droom 2030

- Visie op doelgroepen die we in huis hebben.

Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs

Inleiding

Bij iHub krijgen kinderen en jongeren die eerder vastgelopen zijn in het onderwijs door psychische problemen of gedragsproblemen een nieuwe kans. Onze leerlingen hebben verschillende achtergronden en verschillende mogelijkheden.

Daarnaast hebben zij één ding gemeen: ze hebben meer aandacht en begeleiding nodig dan meestal gebruikelijk is in het regulier onderwijs. We begeleiden leerlingen naar de volgende stap. Of dat nou vervolgonderwijs is of werk. Ook helpen we ze hun plek in de maatschappij terug te vinden.

We organiseren ons onderwijs op verschillende manieren, zodat het aansluit op de behoeften van onze leerlingen:

- We geven goed onderwijs op onze iHub scholen
- We bieden waar nodig onderwijs-zorgarrangementen aan
- We werken intensief samen met reguliere scholen

Inter- en externaliserend gedrag

Leerlingen kunnen heel verschillend gedrag laten zien. Sommige leerlingen hebben te maken met bijvoorbeeld angsten of depressie. Hun emoties zijn meer naar binnen gericht en ze kunnen veel innerlijke onrust ervaren. Naar buiten toe maken ze vaak een teruggetrokken indruk. Bij andere leerlingen zijn de emoties juist naar buiten gericht. De leerling handelt dan door bijvoorbeeld agressie, overactief gedrag of ongehoorzaamheid. Vaak worden deze gedragingen als inter- en externaliserend omschreven. Hoewel dit duidelijk is in de duiding, is het ook soms een gelimiteerde en te beperkte benaming.

Onze onderwijsprofessionals hebben veel aandacht voor beide soorten gedrag en begeleiden onze leerlingen bij het beter leren omgaan met hun emoties. We hebben kleine klassen, waardoor deze individuele aandacht mogelijk is.

Gespecialiseerde teams

Op onze (v)so-scholen werken interdisciplinaire teams die onderwijs en zorg nauw met elkaar verbinden. Deze teams bestaan uit:

- Docenten met aanvullende scholing op het gebied van zorg en gedrag.
- Onderwijsassistenten of pedagogisch medewerkers die ondersteunen in en buiten de klas.
- Intern begeleiders, orthopedagogen en gedragsdeskundigen die leerlingen en medewerkers begeleiden.
- Ambulant hulpverleners die leerlingen en ouders thuis en op school ondersteunen.
- Medisch deskundigen waar nodig, om passende ondersteuning te bieden.

Ouderbetrokkenheid

Ouders zijn onze belangrijkste partners. We vinden het vanzelfsprekend om intensief samen te werken via vaste overlegmomenten, de ouderadviesraad en de medezeggenschapsraad.

Inclusief onderwijs

De vso-scholen van iHub Onderwijs zijn er voor jongeren die extra ondersteuning nodig hebben bij hun ontwikkeling en gedrag. Om ervoor te zorgen dat alle jongeren gelijke kansen krijgen tot hetzelfde onderwijs ziet onze onderbouw in Noord-Holland er de komende jaren anders uit.

Daardoor is er veel aandacht voor:

- Een veilige zachte landing in klas 1. We zorgen voor zoveel mogelijk vaste leerkrachten en er is veel aandacht voor leren in een veilige omgeving, samen en zelfstandig leren.
- Kennis en vaardigheden. Naast extra aandacht voor Nederlands, rekenen, wiskunde, digitale geletterdheid en burgerschap oefenen jongeren ook vaardigheden die zij nodig hebben in het dagelijks leven. Dit zijn bijvoorbeeld ‘leren leren’, omgaan met anderen en werken aan concentratie.
- Dichtbij huis naar school. Om dit te realiseren breiden we het aantal onderwijsniveaus in de onderbouw van onze scholen de komende jaren verder uit.
- Meer tijd voor het leren en ontwikkelen. Om leerlingen de tijd te geven om alle vaardigheden goed te leren en op het onderwijsniveau te komen dat het beste past, krijgt ons vmbo-onderwijs een onderbouw van drie jaar. Zien we dat het leren en ontwikkelen vlot gaat? Dan bespreken we met elkaar of een jongere de onderbouw in twee jaar doet of overstapt naar een beter passend niveau. De havo/vwo-onderbouw duurt bij ons drie jaar.
- Een route die past. We kijken altijd naar de route die het beste past en overleggen hier veel over met de jongeren en hun ouders. Steeds meer jongeren stromen na onze onderbouw door naar reguliere scholen.

Onderwijs-zorgarrangementen

Soms lukt het leerlingen nog niet om onderwijs te volgen op een (v)so-school en hebben zij hulp nodig op meerdere gebieden.

Wij hebben verschillende vormen van onderwijs-zorgarrangementen waarbij wij een tijdelijke interventie zijn met als doel dat de leerling terugkeert naar zijn/haar stamschool of een andere passende (onderwijs)voorziening bij de woonplek. We werken daarbij nauw samen met de stamschool (de school van herkomst) of de school/werkplek van toekomst.

School2Care is er voor jongeren tussen de 12 en 18 jaar die vastlopen op meerdere leefgebieden. Denk hierbij aan thuis, op school en in de vrije tijd. Het bestaat uit een intensief programma op maat waarin onderwijs en zorg geïntegreerd wordt aangeboden. Hierbij begeleiden we jongeren zodat ze terug kunnen naar hun school van herkomst, kunnen starten met een vervolgopleiding of met werk.

OOV Midden-Holland-Rijnstreek (Onderwijs Opvang Voorziening) vangt jongeren tussen de 12 en 18 jaar op. Dit zijn jongeren die tijdelijk niet op hun eigen middelbare school kunnen zijn. Het is een bovenschools onderwijs-zorgarrangement vanuit het Samenwerkingsverband Midden-Holland-Rijnstreek. iHub Onderwijs werkt hierin samen met Enver.

Residentiële onderwijslocaties bieden onderwijs voor jongeren in kleinschalige woonvoorzieningen. De samenstelling van de leerstof is maatwerk, waarbij we de kerndoelen of kerntaken van het onderwijs volgen. Zo zorgen wij voor kwalitatief goed, gevarieerd en flexibel passend onderwijs, waarbij iedere jongere tot zijn recht komt. Ook de jongeren met specifieke onderwijs-behoeften. Middels DID's (Doorlopende Integrale Dagprogramma's) bieden we jongeren een gestructureerd dagprogramma waarin onderwijs en zorg volledig zijn verweven. In nauwe samenwerking tussen school en zorgprofessionals krijgen leerlingen ondersteuning op maat, gericht op zowel hun persoonlijke ontwikkeling als hun leerdoelen..

Behandel- en Onderwijsklassen bieden leerlingen dagelijks een afwisselend programma van onderwijs en zorg. Het lesaanbod is aanvankelijk vooral gericht op de sociaal-emotionele groei en de basisvaardigheden van het kind. Gedurende het jaar krijgt het onderwijs een steeds grotere plek in het aanbod. We volgen daarbij de lesstof van het regulier onderwijs. iHub heeft BeO's voor kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar.

Educé is één onze ambulante onderwijsdiensten die leerkrachten en schoolteams versterkt met de expertise die nodig is om gelijke kansen te creëren voor alle leerlingen. Hierbij sluiten we aan bij de beweging naar inclusief onderwijs: we helpen scholen zich te ontwikkelen naar een inclusieve leeromgeving, waarin ook de leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte tot hun recht komen. Dit doen we vanuit de overtuiging dat onderwijs hét middel is om ontwikkeling te stimuleren en gelijkwaardigheid te bevorderen.

We bieden:

- Maatwerkondersteuning voor leerlingen en schoolteams door de Begeleider Inclusief onderwijs (voorheen bekend als Begeleider Passend Onderwijs).
- Advies, training en coaching aan schoolteams.
- Onderwijs voor thuiszittende leerlingen in Midden- en Zuid-Holland.
- Toptrajecten in Amsterdam.

Passend bij de koers Inclusief Onderwijs ondersteunen we leerlingen in een reguliere onderwijssetting. Lukt dit niet goed? Dan geven we jongeren tijdelijk extra ondersteuning binnen onze locaties. Zo lang als nodig, en zo kort als mogelijk. Binnen de locaties kunnen we extra ondersteuning organiseren met perspectief op uitstroom naar regulier onderwijs.

Om leerlingen succesvol hun schoolloopbaan te laten afronden, is goede samenwerking met herkomst- en vervolgscholen belangrijk. Dit doen we onder andere door samenwerkingsverbanden medeverantwoordelijk te maken voor het perspectief van jongeren.



**Goede basisvaardigheden zijn
essentieel voor leerlingen. Het
helpt hen bij het volgen van
andere vakken en bij het
functioneren in onze
samenleving.**

Onze scholen

Identiteit en toegankelijkheid

Onze scholen van iHub vallen onder de richting algemeen bijzonder, dit houdt in dat we een bepaalde onderwijskundige grondslag hebben. In de praktijk betekent dit dat wij toegankelijk zijn voor alle kinderen en jongeren, ongeacht levensbeschouwing, afkomst, seksuele oriëntatie of sociale achtergrond. We hanteren geen toelatingscriteria op grond van religie of overtuiging, en staan open voor diversiteit in brede zin.

Als algemeen bijzondere scholen zijn wij neutraal in levensbeschouwelijke zin, maar geven we wel actief vorm aan een schoolcultuur waarin iedere overtuiging gerespecteerd wordt en waarin ruimte is voor dialoog. We besteden expliciet aandacht aan actief burgerschap en sociale integratie. Daarbij leren leerlingen respectvol omgaan met verschillen, ontwikkelen zij democratisch bewustzijn en oefenen zij in het voeren van gesprekken over maatschappelijke en morele thema's.

Opleidingen en locaties

iHub Onderwijs biedt meerdere leerroutes aan. In de basisschoolleeftijd gaat het vooral om het samen met leerling en ouders de juiste uitstroombestemming met de nodige (extra) ondersteuning bepalen. Eenmaal op het voorgezet onderwijs werkt de leerling toe naar het halen van een diploma of krijgt zicht op een baan. In dit proces werken schoolteam, zorgteam en externe betrokkenen nauw samen. Jaarlijks onderzoeken we of de leerling terug of door kan stromen naar het regulier onderwijs. We gaan dan uit van de mogelijkheden van de leerling. Wat kun je bereiken? Welke dromen en ambities heb je? Waarin blink je uit? En wat houdt het verwezenlijken van je ambities tegen? Daarop stemmen we ons programma af.

Leerstofaanbod

Voor iedere leerling hebben we een passend aanbod. Dit aanbod voldoet aan de richtlijnen van de overheid en de eisen van de Inspectie van het Onderwijs.

Basisvaardigheden

In de nieuwe standaard Basisvaardigheden (OPO) kijkt de Inspectie van het Onderwijs in het funderend onderwijs naar het curriculum voor Nederlandse taal, rekenen-wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid. Het gaat erom dat er op school bewuste keuzes gemaakt worden in het plannen en uitvoeren van het curriculum op de basisvaardigheden. En vervolgens kijken we of we dit terugzien in de klas. Dat betekent onder andere dat het onderwijspersoneel zich goed kan verantwoorden over de doelen waaraan ze werken.

Goede basisvaardigheden zijn essentieel voor leerlingen. Het helpt hen bij het volgen van andere vakken en bij het functioneren in onze samenleving. Het is daarom belangrijk dat we met elkaar de basisvaardigheden van leerlingen versterken. Taal en rekenen zijn belangrijke basisvaardigheden om mee te kunnen doen in de samenleving. Dat geldt ook voor digitale geletterdheid en burgerschap. Zo zorgt goed kunnen lezen voor het succesvol kunnen volgen van andere schoolvakken, waardoor leerlingen meer kans hebben op een goede start na hun opleiding.

Rekenvaardigheid hebben ze bijvoorbeeld nodig om boodschappen te doen. Het leren omgaan met diversiteit en het bevorderen van democratische waarden zijn essentiële burgerschapsvaardigheden die leerlingen toerusten om aan de maatschappij te kunnen deelnemen. Bovendien vraagt het omgaan met sociale media om digitale vaardigheden.

Burgerschap en sociale integratie bevorderen

Onze leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. Op onze scholen verwerven ze competenties die actief burgerschap, sociale integratie en (zelf)redzaamheid bevorderen. We laten leerlingen kennismaken met begrippen als democratie, mensenrechten, duurzaamheid, gelijkwaardigheid en maatschappelijke diversiteit (afgestemd op hun niveau en leeftijd). We zien de school hiervoor als oefenplaats. Veel vso-scholen van iHub hebben een leerlingenraad waarin leerlingen actief leren om in de praktijk te participeren, en hoe je omgaat met democratie. Als het mogelijk is, zijn er contacten met de buurt en de wijk. Zo kunnen leerlingen oefenen onderdeel te zijn van de maatschappij.

Digitalisering en onderwijs

Dankzij ICT kunnen we ons onderwijsaanbod nog beter afstemmen op de behoeften van onze leerlingen. Zo maken we het mogelijk dat thuiszittende leerlingen digitaal onderwijs volgen en dat sommige leerlingen deels bij ons en deels op een reguliere school les krijgen. Al onze locaties werken met Chromebooks (of andere adequate ICT-middelen), waarmee we via diverse educatieve apps adaptief onderwijs aanbieden. Op die manier bieden we maatwerk en sluiten we aan bij het niveau en de ontwikkeling van iedere leerling.

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich goed ontwikkelen op het gebied van digitale geletterdheid. Daarom besteden we aandacht aan mediawijsheid, ICT-basisvaardigheden, informativaardigheden en computational thinking. Ook onderzoeken we hoe we kunstmatige intelligentie (AI) een plek kunnen geven binnen ons onderwijs. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden van

Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) en simulaties in zowel het onderwijs als de zorg. Deze technologieën kunnen het leren verrijken en leerlingen helpen zich voor te bereiden op een snel veranderende wereld.

Uitstroomprofielen

Onze vso-locaties bieden drie uitstroomprofielen aan (ontwikkeld door Stichting Leerplan Ontwikkeling):

1. Vervolgonderwijs
2. Arbeid
3. Dagbesteding

Vervolgonderwijs

Leerlingen in dit profiel kunnen een vo-diploma halen (vwo, havo of vmbo) of een mbo-diploma op niveau 1. Het onderwijs is inhoudelijk geënt op regulier onderwijs, zowel in de onderbouw (kerndoelen) als in de bovenbouw (examenprogramma's). Daarnaast richten we ons op succesvolle doorstroom naar vervolgonderwijs (mbo, hbo of wo).

Arbeid

Wanneer samen met de leerling en ouders is bepaald dat de leerling uit zal stromen naar arbeid, schatten we in welke ondersteuning de leerling nodig heeft op de vervolgplek. Dit kan op ieder moment in het voortgezet onderwijs. Betekent dit dat de leerling de opleiding beëindigt, dan ontvangt de leerling een transitiedocument. In dit profiel onderscheiden we 3 routes:

- Werken bij een regulier bedrijf, in combinatie met een erkend certificaat
- Werken bij een regulier bedrijf, zonder certificaten
- (Beschermd) arbeid in sociale werkvoorziening of arbeid gerelateerde dagbesteding

Dagbesteding

Leerlingen in dit profiel stromen uit naar arbeidsgerichte dagactiviteiten. Het gaat hier om leerlingen die niet zelfstandig of in een aangepaste werkomgeving kunnen werken. Leerlingen die uitstromen krijgen een officieel getuigschrift. Hierop staat welke vakken zij hebben gevolgd en waar ze stage hebben

gelopen. Ook krijgen ze een overgangsdokument waarin staat welke ondersteuning de leerling nodig heeft op de vervolgplek.

Vakoverstijgende leerdoelen

In het voortgezet speciaal onderwijs (vso) zijn er vier vakoverstijgende leerdoelen die zich richten op de brede ontwikkeling van leerlingen.

Deze vier domeinen zijn:

- Leren leren: dit domein richt zich op het ontwikkelen van een open en flexibele leerhouding en het toepassen van leerstrategieën. Het gaat om het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en het actief werken aan de eigen ontwikkeling.
- Leren taken uitvoeren (executieve functies): dit betekent dat leerlingen taken zo planmatig, methodisch en zelfstandig mogelijk leren uitvoeren. Het doel is om een zo groot mogelijke zelfstandigheid en eigen regie te bereiken.
- Leren functioneren in sociale situaties: dit domein richt zich op de ontwikkeling van sociale, emotionele en communicatieve vaardigheden. Het gaat om het functioneren in verschillende sociale contexten en het omgaan met eventuele beperkingen.
- Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief: leerlingen worden zich bewust van hun eigen kracht en kwaliteiten en leren omgaan met hun eventuele beperkingen. Dit domein helpt hen een positief zelfbeeld en een realistische kijk op hun toekomstmogelijkheden te ontwikkelen.

We werken met de leerling en ouders aan deze kerndoelen om leerlingen voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijk leven, zowel op het gebied van vervolgonderwijs, arbeid als dagbesteding.

Specialisatie

Om passende ondersteuning te kunnen bieden, schrijft elke locatie een schoolondersteuningsprofiel (SOP) met welke (extra) ondersteuning de school biedt. Dit profiel stemmen we af met

het samenwerkingsverband waarmee de school samenwerkt. Het SOP staat samengevat in de schoolgids van de desbetreffende school en hierin wordt verwezen waar de uitgebreide versie van het SOP te vinden is.

Voor plaatsing op een (v)so-school moet het samenwerkingsverband instemmen en een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) afgeven. Hiermee kunnen ouders/opvoeders hun kind aanmelden bij een (v)so-school.

Opbrengstgericht werken (opbrengsten en resultaten)

Wij streven ernaar het beste uit iedere leerling te halen. Leerlingen presteren beter wanneer de leerstof systematisch wordt gepland en hun leervorderingen nauwgezet worden gevolgd. Opbrengstgericht werken houdt in dat leerkrachten hoge verwachtingen hebben van hun leerlingen en zich richten op het realiseren van die verwachtingen door het ontwikkelen van essentiële schoolse vaardigheden. Daarbij spelen zowel gegevens (data) als observaties en samenwerking met collega's een cruciale rol. Naast het verbeteren van leerprestaties en schoolse vaardigheden, is ook de sociale kwaliteit van de school van groot belang; het gaat om het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties.

De vijf kernkenmerken van opbrengstgericht werken zijn:

1. Onderwijsprestaties maximaliseren
2. Concrete, meetbare doelen stellen
3. Prestaties meten
4. Doelstellingen aanpassen
5. Activiteiten en de systematische aanpak met een ondersteuningscyclus

Handelingsgericht werken

Bij handelingsgericht werken (HGW) stemmen leerkrachten het onderwijs doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Daarnaast bepalen de docenten hoe ze omgaan met verschillen tussen leerlingen. HGW maakt onderwijs passend voor iedere leerling. HGW betreft alle partijen: school, leerling, ouders en externe adviseurs.

De zeven uitgangspunten van HGW onderwijsbehoeften staan centraal.

1. Het gaat om afstemming en wisselwerking
2. Leerlingen ontwikkelen zich in verschillende systemen: op school, thuis en in hun vrije tijd
3. Positieve aspecten zijn belangrijk
4. We werken constructief samen
5. Ons handelen is doelgericht
6. Onze werkwijze is systematisch
7. We zijn transparant

Er zijn heldere afspraken over wie wat doet, waarom, waar, hoe en wanneer. Deze staan in de ondersteuningscyclus. Een handelingsgerichte leerkracht werkt planmatig. Ten minste drie keer per schooljaar doorloopt de leerkracht, met steun van de intern begeleider, de stappen van de cyclus van HGW op groepsniveau.

Observaties, tussentijdse voortgang, toetsing en beoordeling

Al onze locaties houden zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen. Naast observeren, gebruiken we toetsen, beoordelingen en portfolio's. Door te toetsen meten we welke kennis, vaardigheden en gedragingen leerlingen hebben opgedaan. Dit beoordelen we met een score of een cijfer. Het portfolio of een rapport wordt ingezet om het gemiddelde van deze resultaten weer te geven.

Toetsen en beoordelen doen we met methode- en niet-methode gebonden toetsen. Naast de toetsen die bij verschillende methodes horen, gebruiken we ook CITO, Deviant-, JIJ-, IEP- of Leerling in beeld (LIB)-toetsen om een referentieniveau te bepalen voor de basisvaardigheden. Dit gebeurt volgens een algemene toetskalender. Resultaten zetten we in het leerlingvolgsysteem, en bespreken we met leerlingen en hun ouders. Voor het monitoren van de sociaal-emotionele en leergebiedoverstijgende doelen, gebruiken we de expertprogramma's Zien! in het s(b)o en Zien!vo voor onze vso-locaties.

Doorstroomtoets

In de eindgroep van het speciaal onderwijs (s(b) o) nemen alle toetsbare leerlingen deel aan de doorstroomtoets, de IEP- of LIB-toets. Deze toetsen zijn bedoeld om het niveau van leerlingen op het gebied van taal en rekenen vast te stellen en dienen als aanvulling op het schooladvies. Ze worden afgenomen in februari

van het laatste schooljaar. Voor leerlingen met speciale ondersteuningsbehoeften, zoals dyslexie of een visuele beperking, zijn er aangepaste versies beschikbaar, bijvoorbeeld met audio-ondersteuning of vergrote opgaven. De resultaten van de toets worden gebruikt om een passend vervolgonderwijs te adviseren en bieden inzicht in de leerresultaten van de school. Het is belangrijk te benadrukken dat deelname aan de doorstroomtoets niet verplicht is voor leerlingen met een uitstroomprofiel naar arbeid of dagbesteding.

Diplomagericht onderwijs

Vanaf leerjaar drie of vier bereiden leerlingen zich voor op het eindexamen. Voor leerlingen die toewerken naar het centraal examen wordt een Programma voor Toetsing en Afsluiting (PTA) opgesteld. Dit PTA bevat een overzicht van de toetsmomenten, beoordelingscriteria en leerstof, en wordt afgestemd met een reguliere vo-school die tevens verantwoordelijk is voor de afname van het centraal schriftelijk examen.

Voor leerlingen die het staatsexamen afleggen, hanteert de school een eigen studiewijzer. In deze studiewijzer zijn de toetsingsmomenten en de te behandelen leerstof uitgewerkt. De organisatie van het staatsexamen vindt plaats op de eigen locatie of in samenwerking met andere schoollocaties.

Arbeidsgericht onderwijs of dagbesteding

Voor leerlingen met een uitstroomperspectief richting arbeid of dagbesteding staat het gebruik van een portfolio centraal. Dit is een persoonlijk document waarin leerlingen gedurende hun schoolloopbaan bewijzen verzamelen die hun ontwikkeling, vaardigheden en competenties aantonen.

Het portfolio is binnen iHub een essentieel instrument om de ontwikkeling van leerlingen met een uitstroomperspectief richting arbeid of dagbesteding te monitoren, te ondersteunen en te waarderen. Het biedt zowel leerlingen als onderwijsprofessionals inzicht in de voortgang en draagt bij aan een succesvolle overgang naar de volgende fase in het leven van de leerling.

Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

Voor al onze leerlingen wordt binnen zes weken na de start op één van onze locaties een Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld. Dit plan vormt de basis voor de onderwijs- en ondersteuningsroute van de leerling en bevat alle wettelijk verplichte onderdelen.

Het OPP omvat de verwachte uitstroombestemming van de leerling, onderbouwd met een analyse van zowel belemmerende als bevorderende factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling. Daarnaast bevat het plan een beschrijving van de benodigde ondersteuning en begeleiding, alsook eventuele afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma.

Wij hechten grote waarde aan het hoorrecht van leerlingen en ouders. Dit houdt in dat zij de mogelijkheid hebben om hun perspectief te delen en mee te denken over de inhoud en bijstelling van het OPP.

Het betrekken van de leerling en het netwerk draagt bij aan eigenaarschap, motivatie en een gezamenlijk gedragen ontwikkeltraject.

Met het OPP streven wij ernaar het onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de mogelijkheden, behoeften en ambities van iedere leerling, met als uiteindelijk doel een passende en succesvolle uitstroom richting vervolgonderwijs, arbeid of dagbesteding.



Pedagogisch handelen

Wij kijken niet alleen naar wat een leerling doet, maar vooral naar wat daaraan onderliggend is. Gedrag is vaak een uiting van stress, pijn of overlevingsstrategieën. Daarom creëren we veilige ruimtes, bouwen we aan betrouwbare relaties en nemen we de tijd voor check-ins en emotieregulatie-oefeningen.

Het pedagogisch handelen binnen iHub is gebaseerd op een integrale benadering waarbij verschillende methodieken worden ingezet die gericht zijn op het versterken van sociaal-emotionele ontwikkeling, gedragsregulatie en het bevorderen van een veilig en stimulerend leerklimaat. Door het combineren van bewezen interventies met maatwerk, streven wij ernaar om iedere leerling een passende en succesvolle onderwijsroute te bieden.

1. Positive Behavior Support (PBS)

Positive Behavior Support is een schoolbrede aanpak die zich richt op het stimuleren van gewenst gedrag bij leerlingen. Door duidelijke gedragsverwachtingen te formuleren en consequent te belonen, creëren we een omgeving waarin positief gedrag wordt versterkt en ongewenst gedrag wordt geminimaliseerd. Deze aanpak draagt bij aan een voorspelbare en veilige leeromgeving.

2. Leader in Me

Gebaseerd op de principes van Stephen Covey, richt Leader in Me zich op het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten bij leerlingen. Door hen verantwoordelijkheid te geven en zelfregulatie te bevorderen, ondersteunen we hun persoonlijke groei en zelfvertrouwen. Deze methodiek sluit aan bij onze visie op het versterken van de intrinsieke motivatie van leerlingen.

3. Traumasensitief Onderwijs (TSO)

Binnen iHub erkennen we de impact van ingrijpende jeugdervaringen op de ontwikkeling van leerlingen. Traumasensitief Onderwijs is een benadering die zich richt op het creëren van een veilige en ondersteunende leeromgeving voor leerlingen die te maken hebben gehad met trauma.

Dit wordt bereikt door:

- **Bewustwording van trauma:** Inzicht in de effecten van trauma op gedrag en leren.
- **Veilige leeromgeving:** Het bieden van voorspelbaarheid, structuur en emotionele veiligheid.
- **Emotionele regulatie:** Leerlingen ondersteunen bij het herkennen en reguleren van emoties.
- **Relatiegericht werken:** Het opbouwen van positieve en ondersteunende relaties tussen leerlingen en medewerkers.

Deze aanpak wordt ondersteund door trainingen en lesmodules, zoals **‘Wat je meemaakt’**, die gericht zijn op het vergroten van traumabewustzijn en het ontwikkelen van zelfregulatie en veerkracht bij leerlingen.

Op veel iHub scholen is ons personeel inmiddels getraind in traumasensitief onderwijs.

Ouder- en netwerkbetrokkenheid

Binnen ons onderwijs beschouwen wij het netwerk van de leerling – waaronder ouders – als een volwaardige en onmisbare partner in het leertraject. Wij hechten grote waarde aan het hoorrecht van zowel het netwerk als de leerling en stimuleren hun actieve betrokkenheid.

Zo worden ouders uitgenodigd om mee te denken over het schoolondersteuningsprofiel. Dit krijgt onder andere vorm door het actief betrekken van een ouderraad of een oudergeleding in de MR op de schoollocaties.

Daarnaast speelt het netwerk een cruciale rol in het opstellen en uitvoeren van het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) van de leerling. Daarom worden ouders en andere netwerkliden altijd actief betrokken bij dit proces.

Materiële of geldelijke bijdragen van derden

Onze so- en vso-scholen vragen een vrijwillige ouderbijdrage om extra activiteiten te bekostigen als Sinterklaas, Kerstviering, schoolreisjes en feesten.

Elk schooljaar wordt opnieuw de ouderbijdrage vastgesteld. De ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage. Dit betekent dat leerlingen niet worden uitgesloten voor deelname aan de activiteiten als de bijdrage niet is voldaan. Scholen/voorzieningen waar leerlingen tijdelijk zitten, vragen geen ouderbijdrage.

Naast vrijwillige ouderbijdragen accepteert de school incidenteel bijdragen van derden (zoals fondsen of lokale sponsors) ter ondersteuning van onderwijsactiviteiten. Wanneer dergelijke bijdragen worden aanvaard, beoordeelt het bevoegd gezag vooraf of hiermee

verplichtingen ontstaan voor leerlingen tijdens schooltijd of overblijven. Indien dit het geval is, worden deze verplichtingen expliciet gemaakt en wordt gewaarborgd dat geen enkele leerling wordt uitgesloten vanwege financiële omstandigheden. Transparantie, vrijwilligheid en gelijke toegang zijn leidend bij het aannemen van externe bijdragen.

Gezonde school

Binnen iHub wordt gezondheid van zowel leerlingen als personeel beschouwd als een integraal onderdeel van het onderwijsproces. Wij streven ernaar een omgeving te creëren die niet alleen kennis en vaardigheden bevordert, maar ook bijdraagt aan het fysieke, mentale en sociale welzijn van alle betrokkenen. Dit realiseren wij door structureel en samenhangend aandacht te besteden aan diverse gezondheidsthema's.

De volgende thema's vormen de basis van ons gezondheidsbeleid:

- **Voeding en (mond)gezondheid:** Wij stimuleren gezonde eetgewoonten en mondverzorging, onder andere door het aanbieden van gezonde maaltijden en het bevorderen van bewustwording rondom voeding.
- **Bewegen en sport:** Beweging wordt geïntegreerd in het dagelijks onderwijsaanbod. Wij bieden voldoende en kwalitatief goede lessen bewegingsonderwijs en stimuleren daarnaast extra beweegactiviteiten buiten het reguliere lesprogramma.
- **Roken, alcohol en drugs:** Wij hanteren een preventief beleid gericht op het ontmoedigen van gebruik van tabak, alcohol en drugs. Dit doen wij door voorlichting, het creëren van een gezonde schoolomgeving en het bevorderen van weerbaarheid bij leerlingen.
- **Gamen:** Wij besteden aandacht aan verantwoord gebruik van digitale media en gaming, met focus op het ontwikkelen van mediawijsheid en het voorkomen van verslaving.
- **Relaties en seksualiteit:** Wij bieden een gedegen programma voor relationele en seksuele vorming, waarin respect, communicatie en gezondheid centraal staan.
- **Fysieke en emotionele veiligheid en binnenmilieu:** Wij zorgen voor een veilige en gezonde leeromgeving, zowel fysiek als sociaal-emotioneel, door het implementeren van veiligheidsprotocollen en het bevorderen van een positieve schoolcultuur.
- **Voedselveiligheid:** Wij waarborgen de voedselveiligheid binnen onze school door het naleven van hygiënevoorschriften en het bieden van veilige en gezonde eetomstandigheden.
- **Arbeidsomstandigheden:** Wij hechten waarde aan gezonde arbeidsomstandigheden voor onze medewerkers, door het bieden van een ondersteunende werkomgeving en aandacht voor werkdruk, welzijn en werkgeluk.

Deze thema's worden binnen iHub Onderwijs benaderd volgens de vier pijlers van de Gezonde School-aanpak: educatie, schoolomgeving, signalering en beleid. Door op deze manier te werken, streven wij naar een duurzame en integrale gezondheidsbevordering die bijdraagt aan het welzijn en de ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers.

Veiligheid

Het waarborgen van sociale veiligheid is een structurele en gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen onze organisatie. Wij besteden hier voortdurend aandacht aan, omdat wij erkennen dat een sociaal veilige omgeving essentieel is voor het welzijn en de prestaties van zowel leerlingen als medewerkers.

Agressie, (seksuele) intimidatie, pesten, discriminatie en racisme hebben een negatieve invloed op het leer- en werkklimaat. In ernstige gevallen kunnen deze gedragingen leiden tot schooluitval bij leerlingen of, in het geval van medewerkers, tot ziekteverzuim of beëindiging van het dienstverband.

Om dit te voorkomen hanteren wij een ‘zero tolerance’ beleid ten aanzien van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag. Dit beleid is van toepassing op iedereen binnen de schoolgemeenschap en beoogt het actief tegengaan van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en racisme, zowel richting leerlingen als medewerkers.

Wij verwachten dat alle betrokkenen zich houden aan de vastgestelde gedragsregels. Leerlingen en medewerkers worden actief gestimuleerd om bij grensoverschrijdend gedrag een melding te doen bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Een belangrijk instrument binnen ons beleid is het anti-pestprotocol. Hierin staat beschreven:

- Hoe wij ons anti-pestbeleid vormgeven
- Welk anti-pestprogramma wordt ingezet
- Dat iedere locatie beschikt over een aangewezen anti-pestcoördinator

In de schoolgids wordt per locatie uitgelegd hoe de invulling van het sociale veiligheidsbeleid plaatsvindt.

Voor de borging van een veilige schoolomgeving zijn diverse beleidsdocumenten en protocollen beschikbaar op het intranet van iHub. Deze documenten bevatten onder meer:

- Onze visie op sociale veiligheid
- Gedragscodes en werkinstructies
- De inrichting van rollen, functies en verantwoordelijkheden op het gebied an veiligheid
- Het beleid rondom verzuim van leerlingen en medewerkers

Tot slot monitoren wij de sociale veiligheid structureel. Voor leerlingen gebeurt dit jaarlijks via het leerklimaatonderzoek, voor medewerkers via het medewerkers-tevredenheids- en bevlogenheidsonderzoek. De uitkomsten worden gebruikt om ons beleid blijvend te verbeteren, zowel binnen de scholen als het bestuur.



Personeelsbeleid iHub Onderwijs

Inleiding

Onze visie op mens & organisatie (M&O) draait om professionals. Welke belofte maken we als organisatie naar onze medewerkers, wat verwachten we van hen in relatie tot onze onderwijsopdrachten in de weerbarstige dagelijkse praktijk en wat mogen zij in ruil daarvoor van iHub verwachten? Vanuit deze visie helpen doelen om de missie waar te maken. Ze geven richting aan ons dagelijkse handelen en helpen ontwikkelen vanuit het juiste perspectief.

Kortom, de M&O visie geeft richting in hoe we er als organisatie zijn voor onze collega's. Zonder professionals, met expertise op het gebied van onze specifieke doelgroep en passend en inclusief onderwijs, kunnen we onze ambities niet realiseren. Onze professionals zijn het hart van onze organisatie en bieden leerlingen en daarmee gezinnen perspectief en veerkracht. Werken bij iHub betekent werken in een lerende organisatie, waar ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en waarin medewerkers zich gesteund, veilig en goed toegerust voelen in hun complexe en vaak emotioneel zware werk. Het is onze taak die omgeving voor hen te creëren.

Met verschil, maken we het verschil

Vanuit eigen levenslust en innerlijke kracht en de verantwoordelijkheid van ouders, werkt iHub aan veerkracht, perspectief, persoonlijke ontwikkeling en daarmee geluk van kinderen, jongeren en leerlingen. En precies in deze missie, raak je het hart van ons werkgeverschap. Het is onze visie op een veerkrachtige organisatie. We werken in een aanstekelijk, dynamisch, complex en veelzijdig speelveld waar je elke dag gedwongen wordt te handelen, te reflecteren en beter te worden. Persoonlijk en professioneel. Dit is onze norm voor een veerkrachtige organisatie.

Openheid, echtheid, humor, kwetsbaarheid en inlevingsvermogen zijn randvoorwaardelijk voor het bouwen aan de vertrouwensrelaties met kinderen, jongeren, leerlingen en families maar vooral ook met elkaar. Dat dat niet altijd makkelijk is, beseffen wij ons iedere dag. En hierin maken wij het verschil: met verschil.

Onze uitgangspunten

Veerkrachtige medewerkers

We realiseren onze ambities met professionele, gemotiveerde, vakbekwame en vitale medewerkers. We werken continu aan een veerkrachtige organisatie waarin alle medewerkers aandacht en de ruimte krijgen zichzelf persoonlijk te ontwikkelen. We staan bij en naast hen als het ingewikkeld of moeilijk wordt.

Oog voor talent en vakmanschap

We hebben oog voor de talenten van onze collega's en werken vanuit die talenten zodat we het potentieel optimaal kunnen inzetten. Het ontwikkelen en verstevigen van het vakmanschap is hierbij cruciaal. Hier bieden we ruimte voor. Net zoals onze collega's in het perspectief en de veerkracht van kinderen, jongeren en leerlingen geloven, geloven wij in de kwaliteiten van onze collega's en vertrouwen we op hun expertise.

Leren van en met elkaar

We werken in een aanstekelijk, dynamisch, complex en veelzijdig speelveld. We krijgen energie van elkaar en ons werk. Leren van en met elkaar is vanzelfsprekend. We hebben actief 'best practices' ontwikkeld tot standaard-aanpakken. We benutten optimaal het eigenaarschap, de expertise en innovatiekracht van onze eigen mensen.

Inclusief en diversiteit

Met al onze verschillende collega's maken wij het verschil voor kinderen, jongeren, leerlingen en gezinnen in onderwijs en familiezin. Culturele sensitiviteit, inclusiviteit en diversiteit zijn onderwerpen die belangrijk zijn voor elk mens. Dat zie je terug in de handel- en denkwijze van onze medewerkers en teamsamenstellingen.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

We werken in een dynamische en weerbarstige omgeving waarbij het belangrijk is om aandacht te hebben voor het werkgeluk van onze medewerkers. We zetten daarom in op vitaliteit, voortgang, impact en verbondenheid vanuit positiviteit en plezier. We lachen en we zijn er voor elkaar.

Deze uitgangspunten dragen bij aan het succes van onze collega's en de organisatie, zodat zij de allerbeste zorg en onderwijs leveren aan kinderen, jongeren, leerlingen en gezinnen. Om hiervoor te kunnen zorgen, pasten we onze organisatiestructuur aan: van een hiërarchische structuur naar een netwerkstructuur. Ook brachten we locaties onder binnen een regiostructuur. Zo kunnen we de aanwezige expertise voor meerdere doeleinden gebruiken. Dit vraagt om een vertrouwde, veilige en inspirerende werkomgeving met ruimte voor experimenten. Hierbij hoort situationeel, verbindend, doelgericht én effectief leiderschap.



Vier onderwijsregio's

iHub Onderwijs kent vier regio's. Binnen elke regio wordt gewerkt met een eigen managementteam. In de regio's bestaat deze uit de regiodirecteur, business controller, HR-business partner, strategisch (onderwijs) kwaliteitsadviseur en strategisch communicatieadviseur. Daarnaast werken de regio's met een interdisciplinair kwaliteitsadvies team (KAT) dat (regio)directeuren ondersteunt in hun integrale rol. Alle ondersteunende expertises zijn ondergebracht in een Service Centrum: M&O – Bedrijfsvoering – Marketing & Communicatie.

De regio's hebben hiermee ruime, interne expertise. Zo kunnen ze het strategisch beleid kwalitatief en kwantitatief invullen. In een tertiaalgesprek met de regiodirecteur delen schooldirecteuren hun voortgang met onderwijskwaliteit, financiën en M&O.

Dit doen zij aan de hand van onder meer de volgende kerndocumenten:

- Het onderwijsjaarplan
- Het strategisch formatieplan met vloot- en vitaliteitschouw
- De financiële rapportage
- De begroting
- De kwaliteitsmonitor
- Het werkverdelingsplan

Directiefuncties en verdeling

Regio	Onderwijs NH	Onderwijs ZH	Onderwijs/Zorg NH	Onderwijs/Zorg ZH
Regio Directeur (v)			1	
Regio Directeur (m)	1	1		1
Directeur (v)	5	11	6	6
Directeur (m)	1	1	2	2
Adjunct Directeur (v)	1			
Adjunct Directeur (m)	2			

Medezeggenschap

Dialogo met leerlingen, ouders en professionals is essentieel voor het realiseren van onze koers en ambities. Dit doen we vanuit de dialoog (ook wel dialoogmodel) waarin we met elkaar de complexiteit proberen te beheersen en gezamenlijk op zoek gaan naar oplossingen die werken voor de uitdagingen waar we voor staan. Dit gebeurt op elk niveau. Op school-niveau hebben we een MR die de locatiespeci-fieke ontwikkelingen bespreken met de school-directeur. Onderwijsspecifieke ontwikkelingen (die over de locaties heen gaan) worden besproken door de GMR met de bestuurder. iHub-brede ontwikkelingen worden door de OR besproken met de bestuurder. De GMR is vertegenwoordigd in de OR iHub.

Afdeling M&O

De afdeling M&O maakte in de afgelopen periode een mooie ontwikkelslag. De structuur van M&O als integrale expertise vulden we aan met de expertises Leren & Ontwikkelen en Kwaliteit.

We werken vanuit deze samenstelling:

- M&O Directeur
- HR-beleid (inclusief arbeidsrechtelijke casuïstiek)
- HR-business partners
- HR Services (personeels- en salarisadministratie en functioneel beheer)
- Recruitment
- Arbo & Vitaliteit
- Leren & Ontwikkelen
- Kwaliteit



Wat we hebben gerealiseerd

Onboarding-programma

Nieuwe medewerkers krijgen een warm onthaal. We zorgen ervoor dat ze hun werk goed kunnen doen. Ze voelen zich thuis, en ze handelen naar de visie en missie van iHub. Een onboarding-programma is geïmplementeerd genaamd ‘Hi, Welkom bij iHub’. Nieuwe medewerkers worden begeleid door hun leidinggevende en een buddy met een ruime aandacht voor de eerste 100 dagen in de organisatie. Dat dit tijd en energie kost, realiseren we ons. Die tijd bieden we om te voorkomen dat nieuwe medewerkers meteen volledig aan het werk moeten. Daarnaast zijn we een onboarding-programma specifiek voor leidinggevenden aan het ontwikkelen. Leidinggeven binnen iHub vraagt andere kennis, vaardigheden en expertise. Het onboarding-programma ondersteunt je als leidinggevende bij deze specifieke rol.

Feedbacklandschap en Medewerkers Bevlogenheidsonderzoek (MBO)

iHub vindt het belangrijk om te leren van feedback. We hebben een feedbacklandschap opgezet: dit bestaat uit een 100 dagen in dienst onderzoek, medewerkersbevlogenheids-onderzoek en exit-onderzoek. Op basis van de feedback zetten de leidinggevenden verbeteracties uit, waar nodig, met ondersteuning vanuit M&O.

Door de opbrengsten uit het MBO krijgen we steeds meer inzicht in de locaties en/of teams die extra aandacht nodig hebben, bijv. op het gebied van werkdruk of veiligheid en kunnen we nog gericht verbeteracties uitzetten.

Gesprekscyclus

Een uniforme gesprekscyclus wordt inmiddels gebruikt binnen heel iHub. De cyclus bestaat uit twee gesprekken per jaar: het ontwikkelgesprek en het reflectiegesprek.

• Het ontwikkelgesprek

Het doel van het ontwikkelgesprek is het versterken van de persoonlijke ontwikkeling, de ontwikkeling van het vakmanschap en de ontwikkeling van de organisatie. Dit doen we door de dialoog te voeren over de individuele ontwikkelwensen, deze concreet te maken en er opvolging aan te geven. De medewerker is eigenaar van zijn ontwikkeling.

• Het reflectiegesprek

Het doel van het reflectiegesprek is het voorbereiden van groei en perspectief voor het komende jaar. Dit doen we door samen terug te kijken, te reflecteren en vooruit te kijken. De medewerker is eigenaar van het eigen functioneren, zijn ontwikkeling en groei. Naast de ontwikkel- en reflectiegesprekken worden natuurlijk ook reguliere gesprekken met leidinggevende en/of andere collega's gevoerd. Dit noemen we de continue dialoog.

Beleid regie op externen

Door afschaffing van het handhavings-moratorium van de Belastingdienst met ingang van 1 januari 2025 en de handhaving van de Wet DBA is het belangrijk dat we als iHub zorgvuldig omgaan met de inzet van zzp'ers. Er is een visie ontwikkeld op de inhuur van derden, incl. maatregelen die nodig zijn om risico's te beperken.

Er zijn handvatten voor leidinggevenden ontwikkeld bij de uitvoering van het beleid. Zo zorgen we ervoor dat de inhuur van derden goed en verantwoord verloopt.

Beleid Veilig Werken

Binnen iHub werken we aan goed onderwijs en de beste zorg voor kwetsbare kinderen, jongeren en gezinnen. Dit doen we vanuit verschillende locaties en vormen: scholen, residenties, ambulante hulp, pleegzorg en gezinshuizen en onderwijszorg. Veilig werken is een thema dat hoog op de agenda staat bij iHub.

Binnen iHub bestaan er al verschillende documenten, protocollen en trainingen die te maken hebben met veilig werken. Het doel van het document Beleid Veilig Werken is het bundelen van bestaande informatie uit diverse disciplines, het inventariseren van eventuele risico's voor medewerkers, maatregelen om risico's zoveel mogelijk te beperken en Veilig werken regelmatig op de agenda's te zetten om te evalueren en te leren. Daarnaast willen we dat elke medewerker weet hoe te handelen bij agressie.

Het iHub Beleid Veilig Werken geeft zoveel mogelijk algemene kaders en richtlijnen waarop teruggevallen kan worden. De opzet van het Beleid Veilig Werken is gebaseerd op de Complete Agressie-aanpak uit de CAO-Jeugdzorg, maar is zeker ook toepasbaar binnen Onderwijs – aanvullend op het eigen veiligheidsplan.

4 pijlers voor Veilig Werken:

- Onderwijs & Familiezorg en veilig werken
- Risico's en preventie
- De-escaleren en veilig handelen
- Nazorg, afhandeling en evaluatie

Ontwikkelpad voor docenten

Om de kwaliteit van onderwijs te waarborgen, is er de afgelopen periode een ontwikkelpad voor docenten beschikbaar gekomen. Voorbeelden van trainingen in het ontwikkelpad: relationeel vakmanschap, didactische vaardigheden voor VSO, persoonlijk meesterschap onderwijs, uiteraard aangevuld met locatiespecifieke wensen en eisen.

E-Wise

Voor de meeste professionals in het onderwijs is een account bij E-Wise afgesloten. E-Wise is een online ontwikkelplatform met een zeer ruim aanbod van kwalitatieve cursussen gericht op het onderwijs. We monitoren het gebruik samen met de leidinggevenden op de locaties.

Onze koers 2025-2030

De veranderopgave

Het belang van de kwaliteit van onderwijs komt steeds meer voorop te staan. Historisch was goed onderwijs ondersteunend aan zorg en therapie. Inmiddels wordt organisatie-breed onderschreven dat goed didactisch handelen bijdraagt aan goed onderwijs en dat goed onderwijs bijdraagt aan structuur en perspectief voor de leerling. Het gaat niet meer enkel om de relatie tussen de professional en de jongere als belangrijke basis voor de ontwikkeling van leerlingen, maar ook over de kwaliteit van het daarbij passende onderwijs.

In lijn met de pijlers van iHub onderscheiden we aan de hand van de visie en koers van de organisatie twee hoofdlijnen met betrekking tot onderwijs:

1. De route naar inclusief onderwijs met de nadruk op de eisen voor bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden. Hiertoe is een monitor ontwikkeld aan de hand waarvan per locatie inzichtelijk wordt gemaakt hoeveel bevoegde docenten er zijn. Hoewel wordt gestreefd naar bevoegd personeel bij aanname, wordt tegelijkertijd gestimuleerd dat (ondersteunend) personeel door middel van een opleiding hun onderwijsbevoegdheid behaalt. Daarnaast geven de coaches didactiek (op de School2Care locaties) geen les in basisvaardigheden tot op het moment dat zij geschoold zijn.
2. De herbezinning van het residentieel onderwijs met de nadruk op de ontwikkelde basis leerlijn voor docenten en de maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Volgend op de basisrichtlijn wordt voor de leerlijn voor docenten per locatie bekeken welke competenties hieraan toegevoegd worden in samenwerking met Leren & Ontwikkelen.

De uitdaging binnen het gespecialiseerd onderwijs voor komende jaren is enorm. Het gaat erom de kanselijkheid in het onderwijs te vergroten, en daarmee verschillen tussen (voortgezet) regulier en speciaal onderwijs te verkleinen. Onder meer op de vlakken CAO, opleidingsniveau en expertise.

De belangrijkste aandachtspunten:

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leerlingen vergroten
- Perspectief op arbeidstoeleiding vergroten
- Inspelen op toenemende zorgbehoefte
- De grootstedelijke problematiek
- Criminaliteit en straatcultuur
- Het imago van het (v)so verbeteren.

Maar deze factoren zijn ook belangrijk:

- Wet Passend Onderwijs
- Beperkte financiële middelen
- Leraren- en schoolleiderstekort
- Ambulantisering van de zorg
- De transformatie JeugdzorgPlus.

We staan als iHub voor een fundamentele veranderopgave waarin M&O als strategische partner en ‘change agent’ haar rol moet pakken. We moeten leren vertragen om de organisatie te helpen de nieuwe tijd te duiden met aandacht voor de angst en onzekerheden van medewerkers die deze veranderingen mogelijk met zich meebrengen.

Hierbij ondersteunen we het management in het tonen van verbindend en gedeeld leiderschap. Dit zodat we – naast het uitvoeren van de reguliere M&O cyclus – versnellen naar de hernieuwde koers waar we voor staan.



Concreet betekent dit:

- Faciliteren, ondersteunen en (mede) richting geven aan de veranderopgave.
- Toewerken naar een leer- & ontwikkelomgeving voor onze jongeren en leerlingen.
- Duiding voor onze leiders, onze professionals, en onze organisatie.

De herijkte koers en ons gezamenlijk kompas steunen op twee manieren het kijken naar verandering en ontwikkeling. We zoeken balans tussen planbare veranderingen en een manier van veranderen die begrijpt dat simpelweg veel maakbaar en beheersbaar is. Dat eerste vraagt om resultaatgerichtheid, meetbaarheid en structuur. Het tweede vraagt om dialoog, reflectie op het samenspel en om maatwerk. Beiden zijn nodig en kunnen naast elkaar bestaan.

De kunst is aandacht te hebben voor beide waardevolle perspectieven, met een expliciete focus op het versterken van de inhoudelijke lijnen, meervoudige perspectieven in management en het versterken door implementatie van leren en ontwikkelen met focus op super- en intervisie.

- Versnelling en versterking op de thema's leiderschap- en talentontwikkeling;
- Blijven investeren in het vakmanschap & deskundigheid van onze professionals;
- Met blijvende aandacht voor kwaliteit en veiligheid.

En verder....

Beloningsbeleid

Inmiddels wordt de laatste hand gelegd aan het Beloningsbeleid. Dit beleid heeft tot doel om binnen iHub Onderwijs duidelijke kaders te formuleren met betrekking tot de inschaling van docenten, onderwijsondersteunende collega's en directieleden ten behoeve van onze so- en vso-scholen, de onderwijs-zorglocaties en de ambulante diensten vallend onder Stichting iHub Onderwijs.

Het beleid dient een eenduidige, objectieve en uniforme werkwijze voor de gehele sector iHub Onderwijs te garanderen ter voorkoming van verschillen en ongelijkheid in de wijze van beloning. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn en de prestaties van medewerkers waarderen, daarnaast moeten we ervoor zorgen dat de kosten beheersbaar blijven. Dit beloningsbeleid gaat onderdeel uitmaken van het iHub-brede beloningsbeleid en houdt nauw verband met het iHub functiegebouw.

Functiehuizen

iHub is in schooljaar 2023/2024 gestart met het bouwen van een iHub functiehuis. Hiervoor worden alle functies binnen de verschillende rechtsposities opnieuw beschreven en gewaardeerd. We werken toe naar vaste generieke functies met waar nodig en gewenst aanvullende rollen en jaarlijkse evaluatie en bijstelling. Binnen zowel het OP als het OOP wordt, door de ontwikkeling van familiereeksen binnen de functieprofielen, doorgroei en daarmee (persoonlijke) ontwikkeling en innovatie gestimuleerd die noodzakelijk is om de huidige en toekomstige ontwikkelingen in het onderwijs het hoofd te bieden.

Leiderschap en talentontwikkeling

De transitie naar passend en inclusief onderwijs vraagt om een nieuw type leiderschap. Leiderschap gericht op de externe omgeving en verbinding met regulier onderwijs waarbij het ontsluiten van expertise steeds centraler komt te staan. Er wordt door M&O gewerkt aan een toekomstgericht leiderschapsprogramma.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat over potentie, groei en ontwikkeling en geldt voor alle leeftijdscategorieën en levensfasen. Het hangt nauw samen met onderwerpen als mobiliteit, loopbaanontwikkeling en een leven lang leren. Het levert uiteindelijk uitkomsten op als productiviteit, tevredenheid, betrokkenheid en afname van verloop en verzuim.

De regeling Duurzame inzetbaarheid in het onderwijs heeft als doel om medewerkers gezond en gemotiveerd hun loopbaan in het onderwijs te laten doorlopen. Binnen de normjaartaak van elke medewerker zijn hiervoor uren gereserveerd. Schooldirecteuren voeren jaarlijks, na vaststelling van het werkverdelingsplan en voor de zomervakantie, het gesprek met de individuele medewerkers over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren, waarbij in ieder geval de bestedingsdoelen, het tijdstip waarop de uren worden benut en de wijze waarop verantwoording over de uren wordt afgelegd aan de orde komen. Met medewerkers van 57 jaar en ouder wordt de mogelijkheid van het bijzonder budget voor oudere werknemers besproken.

Ook op het Dashboard Vitaliteit komt de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan de orde. Hier worden een aantal tools aangeboden om medewerkers te laten nadenken over hun inzetbaarheid zoals de inzet van het vitaliteitsgesprek en de koerskaart duurzame inzetbaarheid (van de overheid). De behoeften van medewerkers zijn verschillend en individuele maatwerkafspraken zijn dus belangrijk. Leeftijd speelt hierbij wat ons betreft een ondergeschikte rol. In alle leeftijdsfasen hebben medewerkers behoefte aan ondersteuning om hun duurzame inzetbaarheid zo optimaal als mogelijk te houden.

Werkverdelingsbeleid

In 2024/2025 is de Uitvoeringsregeling Werkverdelingsbeleid geüpdatet. Deze update was aanleiding om de werkwijze binnen de onderwijsregio's te uniformeren en meer handvatten te bieden aan leidinggevenden en hun teams bij het vorm- en inhoud geven aan het Werkverdelingsplan. Dit ter bevordering van de professionele dialoog binnen de teams.

Verdere ontwikkeling van teams

De opdracht van onderwijsregio's bepaalt de verdere ontwikkeling en samenstelling van onze teams. Op dit moment bestaan de teams vooral uit docenten en onderwijsondersteunend personeel. In de toekomst blijft dit voor reguliere vso- en so-locaties zeker nodig. Een aantal reguliere locaties groeien op langere termijn uit tot vraag gestuurde (kleinschalige) expertisecentra met een regionale functie.

Voor onderwijszorglocaties ontstaat, tegelijkertijd en parallel hieraan, de behoefte aan interdisciplinaire teams. Deze passen we meer en meer aan de specifieke doelgroep aan.

Voor jongeren in een 24-uurs geïntegreerd dagprogramma zijn bijvoorbeeld de volgende zaken binnen teams noodzakelijk:

- Kleinschaligheid
- Steeds wisselend aanbod van onderwijs, therapie en zorg
- Ambulant onderwijs, ambulante zorg en therapie
- Diversiteit in achtergrond, ervaring, kennis, opleiding, persoonlijkheid en cultuur.

De uitdaging is om een leeromgeving te creëren waarin docenten en leerlingen de uitdagingen en voordelen van diversiteit omarmen. En waarin iedere leerling de kans krijgt om succesvol te zijn. Hiermee vergroten we de kanselijkheid. Dit betekent dat we de komende jaren moeten investeren in de (v)so-leraar of jeugdprofessional van de toekomst.

Dit is waar passend onderwijs voor staat. Liever geen speciaal onderwijs en aparte voorzieningen op andere plekken, maar integratie en inclusief onderwijs. Speciaal onderwijs blijft nodig in die gevallen waar het écht niet anders kan. Hoe moet dit onderwijs er dan uitzien? Door samen met het regulier onderwijs te werken aan:

- Symbiosetrajecten en arrangementen
- Ontwikkelen van nieuwe ondersteuningsvormen
- Sturen op integratie en inclusie van alle leerlingen

Dit betekent werken aan meer maatwerk, meer gepersonaliseerd leren en differentiatie naar zowel excellente leerlingen als leerlingen met een extra ondersteuningsvraag. Meer digitaliseren, meer verbinding met de zorg en verdere en duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit.

Dit vraagt voortdurende aandacht voor de professionele ontwikkeling van onze professionals. Kernthema's hierbij zijn:

- Bevoegd- en bekwaamheid
- Academisering
- Grondige kennis van de specifieke doelgroep
- Verdere verbetering van communicatieve didactische, pedagogische en ICT-vaardigheden
- Differentiatie in vakken en op uiteenlopende niveaus
- Kunnen schakelen tussen de diverse rollen van de docent (zoals instrueren, trainen, coachen, en gewoon lesgeven)
- Vergroten van flexibele inzet en creativiteit
- Goede begeleiding van startende professionals

Steeds belangrijker wordt werken in interdisciplinaire teams en netwerken. De inzet voor de komende jaren is gericht op een goed gekwalificeerd en gevarieerd personeelsbestand dat we flexibel kunnen inzetten. We willen hierbij uitgaan van een lerende organisatie: onze medewerkers passen dienstverlening aan, aan een steeds veranderende omgeving. Dit doen we door scholing, ontwikkeling en initiatief te nemen. De inrichting van de organisatie passen we hierop aan. De uitwerking van dit concept zetten we de komende vier jaar hoog op de agenda. Dit doen we door eerdergenoemde instrumenten verder te ontwikkelen.

Genoeg gekwalificeerde en ervaren medewerkers

Een van de grootste uitdagingen voor de komende jaren blijft het tekort op de onderwijs-arbeidsmarkt. Hoe kunnen we gekwalificeerde en ervaren medewerkers binnenhalen en behouden? Hier is onder meer onze afdeling Recruitement volop mee aan de slag.



Kwaliteitsbeleid iHub Onderwijs

Visie op kwaliteitszorg

Wij bieden onderwijsoplossingen voor jongeren die vastlopen in het regulier onderwijs, en jongeren in residentiële jeugdzorg. We werken steeds specialistischer. Door tijdelijke interventies voor scholen en leerlingen en een nauwe samenwerking met reguliere onderwijslocaties, ondersteunen we steeds inclusiever onderwijs. Leerlingen krijgen steeds beter onderwijs in een veilige en inspirerende omgeving. Hun (onderwijszorg)arrangementen stemmen we af op hun individuele mogelijkheden. Dit doen de scholen door intensief samen te werken met ouders, samenwerkingsverbanden en andere onderwijs- en zorginstellingen.

Kwaliteitszorg omvat alle procedures, instrumenten en kwaliteit in de praktijk die wij systematisch en cyclisch gebruiken om de onderwijskwaliteit te borgen en verbeteren. Hiervoor stellen we normen vast voor goed onderwijs, die continu worden gemeten en periodiek worden verantwoord.

Hierbij staan de volgende vragen centraal:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Hoe gebruiken we deze kennis en informatie voor goed onderwijs?

Deze uitgangspunten zijn leidend voor de kwaliteitscultuur:

• Iedereen draagt verantwoordelijkheid

Voor kwalitatief goede zorg, goed onderwijs en goede diensten.

• We hebben een team Kwaliteit

Zij onderzoeken, adviseren en ondersteunen collega's. Zo kunnen wij goed onderwijs en goede zorg waarmaken binnen de wettelijke en afgesproken kaders.

• We doen de goede dingen goed

Wettelijke en gezamenlijke kaders moeten we waar nodig ter discussie stellen om te controleren of ze nog bijdragen aan het goede goed doen.

• Legitimiteit voor kwaliteitscontrole

Die ligt besloten in de functie kwaliteitsadviseur en de bijbehorende rollen en taken.

• Ondersteunen is niet expertise overnemen

Maar vindt plaats door het proces te organiseren, de juiste betrokkenen bij elkaar te brengen en vragen te stellen.

• De motor van goed kwaliteitsbeleid

In contact zijn, ervaren en reflecteren (de inzichten delen), leren en planmatig veranderen.

• Onacceptabele kwaliteitsrisico's?

Dan moet de kwaliteitsmedewerker escaleren.

Stelsel van kwaliteitszorg

Wij werken vanuit het vertrekpunt Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het (voortgezet) speciaal onderwijs van de Inspectie van het Onderwijs. Dit betekent dat de scholen tenminste voldoen aan de minimale kwaliteitseisen vanuit de overheid. Daarnaast toetsen we alle scholen langs de eisen van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO), een interpretatie van ISO 9001:2015.

Deze norm ontwikkelde de Sectorraad voor gespecialiseerd onderwijs. Met deze norm tonen we aan dat we onze processen systematisch benaderen en de leerling centraal stellen. Bovendien laten we zien dat we continu werken aan verbetering van onze dienstverlening en kwaliteit. Ook kunnen we betrouwbare resultaten rapporteren.

- Aanvullend extern toezicht en relevante kaders zijn:
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
 - Autoriteit Persoonsgegevens
 - Accountant
 - Kwaliteitscertificaten (zoals KSO, Cedeo, Veilige School, Gezonde School en The Leader in Me)

Verantwoordelijkheden binnen de kwaliteitszorg

- Dit doet het bestuur samen met scholen:
- Doelen voor kwaliteit realiseren
 - Een kwaliteitscultuur bevorderen: met onderwijskundig leiderschap en professionalisering
 - Zicht hebben op kwaliteit en bijsturen waar nodig

Regiodirecteuren sturen regionaal de kwaliteitszorg aan. Hierbij zijn schooldirecteuren integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in de eigen school.

Ook zorgt de regiodirecteur voor verbinding met regionale partners. Denk aan het samenwerkingsverband, zorgpartners en gemeenten.

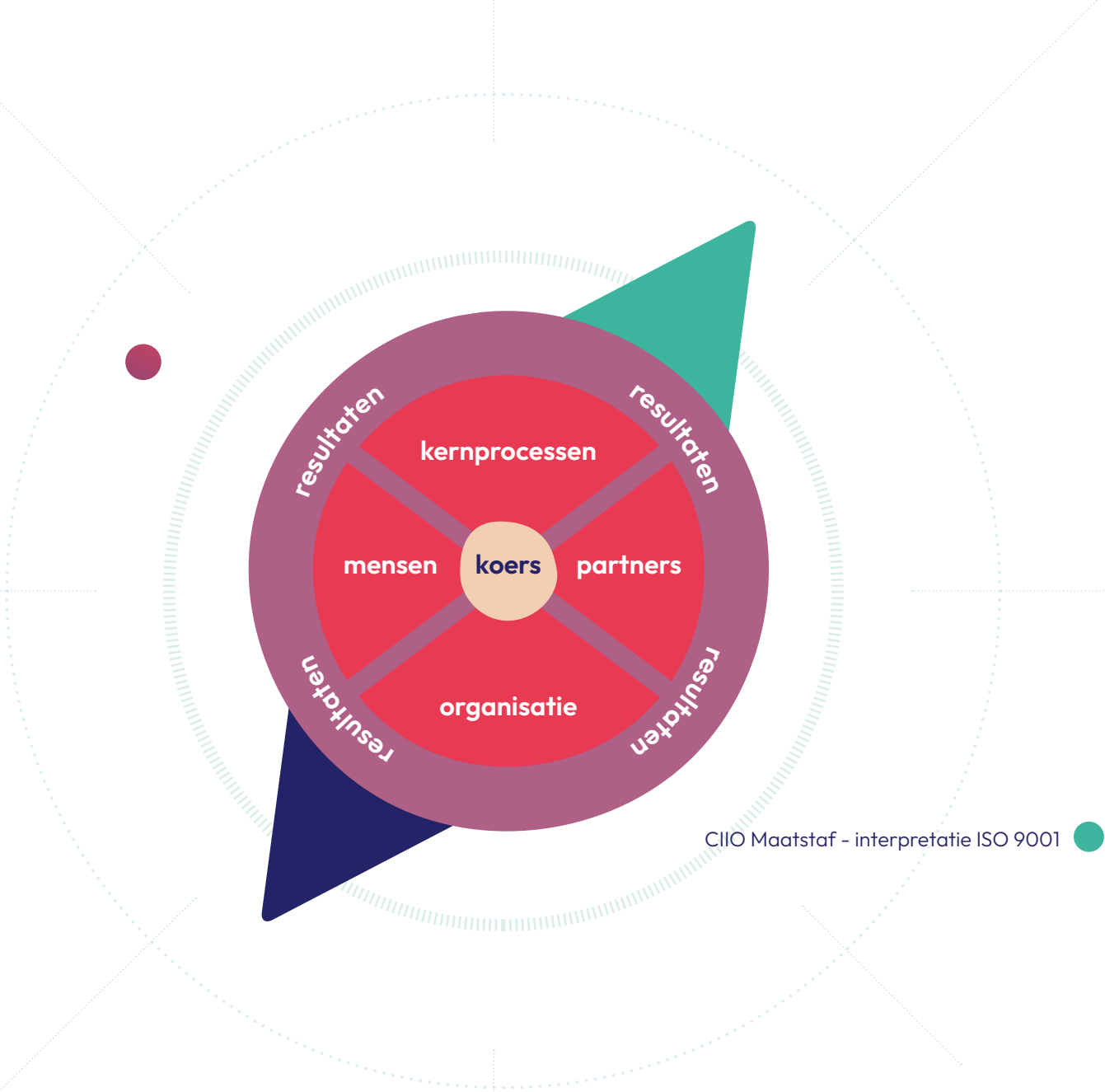
Cyclische kwaliteitszorg

Op alle niveaus werken we planmatig met een methodisch, cyclisch denken handelingsmodel: bestuur, regio, school, klas en individuele leerling. Dit nodigt uit om van ervaringen te leren uit meetinstrumenten, analyses en evaluaties. Binnen de organisatie gebeurt dit via de PDCA-cyclus: Plan, Do, Check, Act. In het jaarplan van de school staat aan welke ambities de school werkt.

Het jaarplan is een afgeleide van het vierjarig schoolplan, en een afgeleide van én voeding voor het regiojaarplan.

Tertiaalgesprekken scholen

Regiodirecteur en schooldirecteur voeren tertiaalgesprekken met het regio-management team. Ook de regionale kwaliteitsadviseur is erbij. In deze gesprekken legt de schooldirecteur verantwoording af met de kwaliteitsmonitor. Aanvullende informatie en resultaten uit audits en specifieke metingen (ROM en opbrengstgegevens) nemen we volgens de jaarplanning mee in het tertiaalgesprek.



Bestuurlijk overzicht

Op bestuurlijk niveau voeren regiodirecteur en het bestuur tertiaalgesprekken over kwaliteits-thema's binnen de regio. De regionale tertiaal-rapportage ondersteunt dit gesprek. Jaarlijks legt het bestuur verantwoording af over zijn onderwijskundige en financiële beleid met het bestuursverslag.

Bovendien voeren we jaarlijks een directie-beoordeling uit. Hierin legt het bestuur vast of het (kwaliteits)managementsysteem ondersteunt in het behalen van de beoogde doelstellingen.

Samen sterker

Op bovenregionaal niveau organiseren we Samen Sterker-bijeenkomsten. Hier werken schooldirecteuren, regiodirecteuren en medewerkers van de afdeling kwaliteit aan bovenregionale kwaliteitsontwikkeling in relatie tot de koers.

Kwaliteit meten

Wij meten de kwaliteit van het onderwijs. Zo kunnen we verantwoorden of we het goede goed doen, en of we de koers behalen. Om kwaliteit te meten, moet op verschillende niveaus helder zijn wat de normen zijn. Van bestuur tot regio, van school tot klas en leerling.

De basis voor wat we meten:

- Toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs
- KSO
- Eigen ontwikkelde doelen vanuit het Schoolplan

Ook kunnen scholen zich laten toetsen door verschillende certificerende instanties.

Kwaliteitsmonitor

Schooldirecteuren en leden van de Commissie voor Begeleiding gebruiken de kwaliteitsmonitor om elk tertiaal de kwaliteitsontwikkelingen binnen de school te monitoren. En om te zorgen voor cyclisch handelen en denken. In de kwaliteitsmonitor formuleert de school normen voor verschillende kwaliteitsindicatoren behorend bij de onderdelen van de KSO-norm.

Tertiaalrapportage

Kwaliteitsadviseurs ondersteunen regiodirecteuren op regionaal niveau op kwaliteitssturing met een tertiaalrapportage. Op basis van kwantitatieve en kwalitatieve data geven we regionaal overzicht van kwaliteitsindicatoren.

Interne audits

Onze auditpool voert de interne audits uit. Een interne audit is een soort thermometer die de (onderwijs)kwaliteit van de school meet. We gebruiken deze om te kijken of onderwijsproces, uitvoering en verzekering ervan voldoen aan de norm van het KSO, en aan het Onderzoekskader van Inspectie 2021. Blijkt dat er op een

school of binnen een regio een kwaliteitsrisico is? Dan kunnen we een specifieke onderzoeksvraag stellen tijdens de audit of we kunnen een adaptieve audit uitvoeren. Het interne auditrapport gebruiken we voor sturing en kwaliteitsverbetering op de school. Lering uit de resultaten nemen we mee in het jaarplan van het volgende schooljaar. Regionale trendanalyses maken we in het tertiaalrapport.

Onderwijsspiegel

Jaarlijks nemen de scholen een zelfevaluatie af op onderwijskwaliteit, genaamd de onderwijsspiegel. Alle onderdelen en vereisten uit het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs zijn hierin verwerkt. Hiermee kunnen de scholen een eigen inschatting maken of ze voldoen aan de basiskwaliteit onderwijs die vanuit de inspectie verwacht wordt. De onderwijsspiegel wordt verder gebruikt als bron voor interne audits en verbeteropdrachten die terecht kunnen komen in het verbeterregister.

Verbeteringen monitoren

Elke locatie houdt zijn verbeteropdrachten bij in het verbeterregister. De verbeteropdrachten komen voort uit eerder genoemde bronnen. De verbeteropdrachten worden opgesteld met een bevinding (wat zien we), een maatregel (wat gaan we hieraan doen), een prognose (wanneer zijn we tevreden met de verbetering) en een kwetsbaarheidsscore (wat is de ernst en impact van de verbetering met een bijbehorende prioriteitsscore).



Tevredenheid en betrokkenheid

Om te weten hoe personeel, leerlingen, ouders en externe partners over ons denken, doen we verschillende metingen. Zo doen we:

- Medewerkersbetrokkenheids- en bevlogenheidsonderzoek
- Leerklimaatonderzoek
- Exitgesprekken en vragenlijsten
- Ketenpartneronderzoeken
- Panels voor leerlingen, ouders en experts

Uitkomsten analyseren we op schoolniveau (prestatieanalyse) en regioniveau (tertiaalrapport) en worden geëvalueerd. Lering uit de resultaten nemen we in elk geval mee in het jaarplan van het volgende schooljaar. Als dat nodig is passen we ons beleid eerder aan. We werken op schoolniveau met goed functionerende en samenwerkende leerlingenraden en medezeggenschapsraden inclusief oudergeleiding. Ook zetten we hier volop in op ouderbetrokkenheid op de locatie.

Van doelen naar resultaten

Ontwikkelingsperspectiefplan (OPP)

Voor iedere leerling stellen we een OPP vast. Hierin staat onder andere:

- Het verwachte uitstroomniveau.
- De belemmerende en bevorderende factoren.
- De onderwijsdoelen inclusief onderwijsbehoeften van de leerling.

Door het instroomniveau en het verwachte uitstroomniveau te koppelen, ontstaat een ontwikkelingslijn voor de leerling. Het OPP is een op overeenstemming gericht overleg voor het handelen om het onderwijs van de leerling planmatig en doelgericht vorm te geven. Daarnaast is het een document dat besproken wordt met leerling, ouders en school voor het stimuleren van samenwerking. De SMART geformuleerde doelen evalueren we tijdens het schooljaar minimaal twee keer. Waar nodig stellen we deze bij en bespreken we deze met ouders. Minimaal één keer per jaar bespreken we het gehele OPP met de jongere en zijn of haar ouders.

Pedagogisch klimaat

Relatie, competentie en autonomie: het basis-pedagogisch klimaat richt zich op versteviging van deze basisbehoeften. Hierdoor kunnen leerlingen zich cognitief ontwikkelen en hun veerkracht vergroten binnen de aangeboden structuur.

We beschouwen het pedagogisch klimaat als positief als:

- Alle leerkrachten ondersteunend zijn en inspelen op behoeften van leerlingen.
- Er een positieve onderlinge omgang is tussen leerlingen.
- Er weinig negatief leerlinggedrag is.
- Er een gestructureerde klasomgeving is.

Een pedagogisch model biedt tools en ondersteunt het dagelijks handelen van de medewerkers en leerlingen.

Opbrengsten

Opbrengstgericht werken richt zich op inzicht krijgen in verbetering van didactische resultaten en de sociale en maatschappelijke competenties van alle leerlingen. Dit op grond van kenmerken van de leerling, zoals je mag verwachten op het gestelde perspectief in relatie tot leerroutes binnen het landelijk doelgroepenmodel. Jaarlijks evalueren we systematisch de kwaliteit van de opbrengsten. Ook doen we (trend)analyses in het prestatie-analysedocument voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling.

Deze analyse vormt input voor het daaropvolgende jaarplan. De Inspectie van het Onderwijs heeft de norm: binnen een school stroomt 75% uit naar het perspectief volgens OPP. En de bestemming ná school voldoet aan de verwachting van de school: minimaal twee jaar bestending in de vervolgplaats voor 75% van de leerlingen.

Didactische opbrengsten

Er zijn normen voor didactische opbrengsten. Op verschillende niveaus analyseren we deze opbrengsten en vergelijken we met de norm: individueel, klas, school, regio en organisatie. Een goed functionerend leerlingvolgsysteem is noodzakelijk. Dit om gemakkelijk de resultaten van de methode te toetsen, en de resultaten van de methode-onafhankelijke toetsen te noteren. Lering uit de evaluatie van de resultaten nemen we mee in het jaarplan van het volgende schooljaar.

Opbrengsten sociaal-maatschappelijke competenties

Er zijn normen voor opbrengsten van sociaal-emotionele competenties. Om deze competenties van de leerling te monitoren, gebruiken we een signaleringsinstrument. Denk aan Zien! en Zien!vo. Om ontwikkelingen te kunnen volgen gebruiken we in het instrument start- en eindvragenlijsten.

Op verschillende niveaus analyseren we deze opbrengsten en vergelijken we ze met de schoolnorm: individueel, klas, school, regio en organisatie. Lering uit de evaluatie van de resultaten nemen we mee in het jaarplan van het volgende schooljaar.

Veiligheid

Zorgen voor sociale veiligheid heeft continu onze aandacht. Veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers monitoren we jaarlijks via een vragenlijst. Deze uitkomsten analyseren we op schoolniveau (prestatieanalyse) en regioniveau (tertiaalrapport) en worden geëvalueerd. Lering uit de resultaten nemen we mee in het jaarplan van het volgende schooljaar.

Incidenten op de locatie registreren we in het leerlingvolgsysteem. Om te kunnen sturen analyseert de school elk tertiaal de incidenten.

Zijn er ernstige gevallen? Dan melden we deze bij de regiodirecteur of een vertrouwens- of contactpersoon. Voor de veiligheid van leerlingen en medewerkers staan verschillende beleidsdocumenten in de Kennisbank:

- Anti-pestprotocol
- Protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Visies op veiligheid (inclusief meldcode vermoeden bij een zedenmisdrijf)
- Gedragscodes
- Werkinstructies
- Organisatie van functies en verantwoordelijkheden
- Omgaan met verzuim van leerlingen en personeel

Om te kunnen sturen analyseert de school samen met de kwaliteitsadviseur elk tertiaal de incidenten op schoolniveau.

Opbrengstgericht werken richt zich op inzicht krijgen in verbetering van didactische resultaten en de sociale en maatschappelijke competenties van alle leerlingen.

Wettelijke vereisten

Onderdeel Schoolplan	Inhoudelijke verplicht	Juridische grondslag (WEC)	Verwijzing Schoolplan
Onderwijskundig beleid	Uitwerking van doelen, inhoud, pedagogisch-didactisch klimaat, schoolklimaat, veiligheid en SOP.	Art. 21 lid 2 WEC: beschrijving onderwijskundig beleid moet dit alles omvatten. Art. 11 lid 1, 3, 4, 5 WEC: ontwikkelingsgericht, gericht op kennis en burgerschap, evenwichtig ingericht.	Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs en in Hoofdstuk 4 ‘Locatiedeel Schoolplan’
Personeelsbeleid	Beleid over bevoegdheid, professionalisering, pedagogisch handelen en betrokkenheid van personeel bij onderwijskundig beleid.	Art. 21 lid 3 WEC	Bijlage 2 Personeelsbeleid iHub Onderwijs
Kwaliteitszorg	Systematiek waarmee ontwikkeling van leerlingen gevolgd wordt en onderwijskwaliteit verbeterd wordt.	Art. 21 lid 4 WEC, Art. 11 lid 7 WEC: verplicht leerling- en onderwijsvolgsysteem.	Bijlage 3 Kwaliteitsbeleid iHub Onderwijs
Beleid materiële/geldelijke bijdragen	Beleid over aanvaarden van bijdragen van derden als dit leidt tot verplichtingen voor leerlingen.	Art. 21 lid 1 WEC: “omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen...”	Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs
Identiteit karakter van de school	Verantwoording over hoe invulling wordt gegeven aan openbaar of bijzonder karakter van de school.	Art. 21 lid 1 WEC	Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs
Veiligheid	Beleid over het zorgdragen voor fysieke en sociale veiligheid op school.	Art. 21 lid 2 sub d WEC Art. 5a WEC: veiligheid	Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs en in Hoofdstuk 4 ‘Locatiedeel Schoolplan’
Schoolondersteuningsprofiel (SOP)	Betrekken van het SOP bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid.	Art. 21 lid 2 WEC	Bijlage 1 Onderwijskundig beleid iHub Onderwijs



Colofon

iHub onderwijs & familie zorg

Samenstelling: Anke Wammes, Rogier Toes, Vénice van Rhijn en de afdelingen HR, Kwaliteit en Marketing & Communicatie.

Wij danken alle betrokken collega's, partners in onderwijs en zorg, jongeren, ouders en de leden van de MR en GMR, voor hun waardevolle bijdrage.

Daarnaast gaat onze dank uit naar Martine Fuite en Gerben Zonneveld voor hun begeleiding bij de totstandkoming van de Meerjarenkoers en het Kompas.







ihub

onderwijs & familiezorg